

227
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD



**LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES
FRENTE AL DESEMPLEO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:
JACQUELINE GALLARDO SALINAS'



MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1997



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A mi mamá; que es una persona con un valor y un optimismo inigualables. Con todo mi cariño.

A mi papá; brillante Licenciado apasionado del Derecho Laboral. Tus conocimientos me obligaron a superar los míos. Gracias.

A Ricardo, mi esposo, compañero que admiro y de quien hay tantas cosas que me hacen sentir orgullosa. Gracias por tu apoyo.

A mis hijos; que son el principal motivo de mi afán de superación y principal causa de haber terminado mi carrera. Mi mayor ilusión es verme superada por ustedes.

A mi hermano; por haberme alentado para regresar a estudiar. Gracias por tu ayuda incondicional. Tus logros son bien merecidos.

A Dios, por permitirme tenerlos a todos ustedes junto a mí.

INDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1	
CONCEPTOS GENERALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	
1.1 Sujetos De La Relación De Trabajo.	1
1.1.1 El Trabajador y Su Clasificación.	3
1.1.2 El Patrón.	11
1.1.3 El Intermediario.	18
1.2 Relación De Trabajo.	20
1.3 Nacimiento, Suspensión y Terminación De La Relación De Trabajo.	24
1.4 Contratos y Sus Tipos.	42
CAPITULO 2	
ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	
2.1 La Revolución Mexicana de 1910.	49
2.2 Las Leyes Revolucionarias En Los Conflictos Laborales.	53

2.3 Conflictos Del Trabajo En El Artículo	
123 De La Constitución De 1917.	61
2.4 Ley Federal Del Trabajo.	69
2.4.1 Ley Federal Del Trabajo de 1970.	74
2.4.2 Reformas De La Ley Federal	
Del Trabajo.	80

CAPITULO 3

NACIMIENTO, VIDA Y EXTINCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

3.1 Contratación De Trabajadores.	88
3.2 Salario.	97
3.3 Tiempo Extra (Sistemas De Control	
De Asistencia).	106
3.4 Renuncia y Despido.	113

CAPITULO 4

EL DESEQUILIBRIO DE LAS RELACIONES LABORALES REFLEJADO EN EL DESEMPLEO.

4.1 Problemas y Magnitud Del Desempleo.	129
4.2 Abusos Del Patrón Ante El Problema	
Actual De Desempleo.	137

4.3 Trabajador y Su Posición Ante El Desempleo.	147
4.4 Menos Desempleo; Consecuencia De Una Mejor Relación Laboral.	158

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El alto índice de desempleo por el que atraviesa nuestro país, es un problema muy grave que ha desencadenado inseguridad social, crisis económica, cierre de fuentes de trabajo, delincuencia; todo ello en perjuicio del desarrollo de México.

Es un factor que nos ha perjudicado directa ó indirectamente a todos. Por ello pensamos lo útil de mejorar las relaciones obrero patronales por bien de todos.

Es lamentable ver como las relaciones de trabajo son vistas como si trabajadores y patrones fueran contrincantes, siendo la verdad que se necesitan mutuamente, y que entre más estrecha sea esa relación, mayor beneficio obtendrán ambos.

Tanto patrón como trabajador son dos elementos claves y esenciales de la producción, de igual

importancia. El desempleo en muchas ocasiones es consecuencia de una mala relación laboral; actualmente no es raro ver como gran cantidad de trabajadores se ven forzados a laborar bajo condiciones inhumanas, por temor de perder su trabajo.

Es necesario acabar con los abusos que cometen algunos patrones en ese sentido. Cortar esa cadena de problemas que conlleva un alto índice de desempleo, antes que conlleve a la destrucción de nuestro país.

Por otra parte también haremos referencia de los malos trabajadores que lejos de contribuir a mejorar las relaciones laborales, se encargan de frenar la intención de muchos empresarios en generar nuevas fuentes de trabajo; temerosos de que además de arriesgar sus capitales, contraigan problemas de índole laboral.

Nuestro propósito es crear conciencia de lo importante que resulta equilibrar la balanza de la justicia en materia laboral, sin dejar en desamparo a ninguno de los factores de la producción. De propiciar un clima de

trabajo más cordial, disminuir la brecha que existe entre el trabajador y el patrón, misma que en muchas ocasiones ellos mismos la aumentan, sin darse cuenta de que las consecuencias les perjudica a ambos.

A continuación nos referiremos al contenido de la tesis, a grandes rasgos. Para ello hemos dividido en cuatro capítulos nuestro trabajo, con el propósito de lograr un mayor entendimiento sobre el tema del mismo; los cuales son los siguientes:

En el Primer Capítulo señalaremos los conceptos de las figuras básicas que integran las relaciones laborales. Para que de esa forma podamos familiarizarnos con ellas a lo largo del desarrollo de la Tesis. Dichos conceptos son tomados en su mayoría de nuestra Ley Federal Del Trabajo vigente, junto con un pequeño comentario al respecto de cada uno de ellos.

El Segundo Capítulo abarca el aspecto histórico de las relaciones laborales. Iniciando con la época de la Revolución Mexicana de 1910, hasta las más recientes

reformas de la Ley Federal del Trabajo. Todo ello con la finalidad de lograr entender la ubicación de nuestra materia dentro del desarrollo de nuestro país; sus inicios, conflictos y evolución hasta nuestros días.

A continuación, en el Capítulo Tercero, haremos referencia al nacimiento, vida y extinción de las relaciones de trabajo. Tomando en cuenta los elementos que la integran. Estudiaremos la forma en que se hace o presume la existencia de una relación laboral, así como también las formas en las que se terminan las mismas.

Por último, en el Capítulo Cuarto nos daremos cuenta de como una mala relación laboral se traduce en desempleo, al mismo tiempo que analizaremos la magnitud del mismo y su posible disminución como consecuencia de una mejor relación de trabajo.

También explicaremos la relación que guarda nuestro trabajo con el contenido y los fines que persigue la nueva cultura laboral. Todo ello nos demostrará lo útil, necesario y actual del tema.

CAPITULO 1
CONCEPTOS GENERALES DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO

1.1 Sujetos De La Relación De Trabajo.

En este inciso haremos referencia a los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo, los cuales los dividiremos en: Trabajador y sus Clasificaciones, Patrón y sus Representantes y por último nos ocuparemos del Intermediario.

El trabajador; como lo veremos en el inciso correspondiente, tiene diversas clasificaciones, entre las que se encuentran: el trabajador de confianza, trabajador de planta, trabajador de base, trabajador eventual, trabajador temporal y trabajador de temporada.

En cuanto al patrón, estudiaremos al patrón sustituto y a los representantes del patrón.

Asimismo, haremos un breve estudio del intermediario.

Respecto a los sujetos de la relación de Trabajo, Trueba Urbina, nos señala "Que sujetos del derecho del trabajo sólo son los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo, éstos y los patrones, contundentemente los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales de la burocracia, son sujetos del proceso laboral en los conflictos del trabajo.

En su caso, también pueden ser las federaciones y confederaciones, así como los dependientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigir la indemnización como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho".¹

Como podemos ver, sujetos de la relación de trabajo son aquellas personas que intervienen tanto en su nacimiento como en el proceso del mismo.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, México. 1975. p. 361.

1.1.1 El Trabajador y Su Clasificación.

En el artículo 8o. De la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Con base a lo estudiado en el primer curso del Derecho del Trabajo, podemos hacer notar que nuestra legislación vigente se apartó de la Ley de 1931 en dos aspectos:

a) La Ley de 1931 exigía que la prestación de servicios, se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de una concepción contractualista que imperaba en esa legislación: criterio como antes hemos señalado, ya superado, como se desprende del artículo transcrito, actualmente es suficiente la presunción de la prestación de trabajo, para que tenga aplicabilidad el estatuto laboral. Como podemos ver, no es indispensable el contrato, para que se presuma la existencia de la relación laboral.

b) La Ley de 1931, se refería a una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono y nuestro ordenamiento vigente se aparta de la idea tradicionalista contractual para manejar la teoría de la relación de trabajo en la que no es el trabajador quien se subordina al patrón sino, que en la pluralidad de las formas de trabajo, la Ley se ocupa solamente del Trabajo subordinado.

Por otra parte, Manuel Alonso García manifiesta "Que la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay, agrega Alonso García, un status permanente de trabajador: la condición se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo".²

Al referirse a este mismo problema, Mario De la Cueva indica que para determinar si una persona tiene o

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, México. 1984. p. 443.

no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo a la segunda, que coincide con el concepto de Manuel Alonso García, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Para Mario de la Cueva "El primero de los criterios ha sido lentamente desechado, por tratarse de un concepto político-económico que no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador, sin embargo manifiesta que puede subsistir, en algún momento, particularmente respecto de los altos empleados, el hecho de ser sujetos de la relación de trabajo no los excluye del grupo de los empresarios, hacia quienes se inclinan".³

De lo antes señalado, de acuerdo con Néstor de Buen, se llega a que "La condición de trabajador podrá depender de dos factores: uno, resulta del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada; en el que se

³ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano Del Trabajo. T.1 Tercera edición. Porrúa, México. 1960. P. 417.

apoya la Ley, y otro en el que dicha condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado".⁴

Actualmente, como señalamos líneas antes, basta la presunción de la prestación de trabajo subordinado para tener dicha calidad de trabajador.

Ahora bien, dentro de los Trabajadores se encuentran diversos tipos; como ya lo habíamos señalado: Trabajador de Confianza, Trabajador de Planta, Trabajador de Base, Trabajador Eventual, Trabajador Temporal y Trabajador de Temporada.

El Trabajador de Confianza: El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo señala "La categoría de Trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 443.

carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o Establecimiento".

Podemos señalar que en el caso de trabajadores de Confianza estamos frente a una excepción al principio básico de una concepción democrática del Derecho del Trabajo, de que la Ley es igual para todos. La legitimación de este concepto se deriva de la necesidad de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y del alcance de la excepción, no puede depender del arbitrio de los trabajadores y de los Patrones.

Al respecto en el libro de Néstor del Buen, nos señala que "Los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores".⁵

⁵ *Ibidem*, p. 451.

El Trabajador de Planta: De acuerdo a apuntes del curso del Derecho del Trabajo I, impartidos por el Maestro José Dávalos en nuestra Universidad, aprendimos que: En la Ley no se da este concepto, pero podemos decir que el trabajador de planta es aquel en cuyo contrato no se especificó, si el servicio que se presta es por tiempo o por obra determinada; es decir, que preste sus servicios por tiempo indeterminado, o sea que "es aquel que presta sus servicios en forma normal, necesaria y permanente para la Empresa o Establecimiento".

Las características: Normal y Necesaria; consisten en que es un trabajo sin el cual se haría imposible el funcionamiento de la Empresa, es el trabajo indispensable para la obtención de productos o servicios programados, es decir, trabajo normal y necesario es el que sin el cual se haría imposible alcanzar los fines de la negociación.

A manera de ejemplo podemos citar el caso de que: En una fábrica de la Industria de la Lana, sería el trabajador que está en el telar, el operador de la máquina

de tejidos; sin su colaboración sería imposible obtener la producción de telas que se requiere.

Al decir Permanente; nos referimos al trabajo que constituye la vida de la Empresa y sin el cual se provocaría la paralización de la misma. Debe entenderse como la permanencia no implica que el servicio se preste todos los días, sino el trabajo se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos.

Trabajador de Base: Respecto a este tipo de trabajador, también basándonos en el curso del Lic. José Dávalos, señalaremos que; en algunos contratos colectivos de trabajo, generalmente se establece el concepto de Trabajador de Base para especificar aquel que no es de Confianza, en otros contratos colectivos se emplea el concepto de Trabajador de Planta.

Trabajador Eventual: Es aquel en el cual el trabajador presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la Empresa, aquel trabajo normalmente no realizado en la negociación, y una vez

prestado, se acaba la relación con el trabajador y no sabe si será ocupado otra vez. Para comprenderlo mejor citaremos como ejemplo, el caso de una Empresa que se dedica a la elaboración de productos de lana, a la manufacturación de casimires, es decir, su finalidad es producir casimires, y no prestar servicios de mecánica calificada. Sin embargo esta Empresa necesita altos mecánicos para que revisen y compongan las máquinas. Precisamente este sería un trabajo eventual, como lo explica el Lic. Dávalos, en sus clases del Derecho del Trabajo.

Trabajador Temporal: Es el que substituye a otro trabajador por un lapso determinado, a este trabajador se le suele llamar también Interino.

Trabajador de Temporada: Aquel que presta sus servicios en labores cíclicas. Como es el caso de la pizca del algodón, la zafra, etc. La regla de la estabilidad en el trabajo, cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfrutan del Derecho de presentarse en cada

temporada, y su no aceptación se traduce en una separación injustificada de su trabajo.

1.1.2 El Patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que 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 aquel será también de éstos". Como se puede notar, este concepto también abandona la tesis contractual .

Una definición completa es la que nos propone el Maestro De Buen: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".⁶

Ahora bien, el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo establece la condición de que "El servicio que se preste debe ser personal y no a través de otras personas".

⁶ Ibidem, p. 459.

Sin embargo la Ley para prevenir un fraude legal, ha señalado en el artículo 10, antes referido, que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Un claro ejemplo lo tenemos en la industria de la Construcción, donde es común que cuando se ocupan los servicios de un Plomero, Carpintero, Electricista, etc., para que realice un trabajo, dicho trabajador, con cargo al precio convenido, contrate a su vez a sus auxiliares para que con él realicen la obra contratada.

En estos casos, como se ve, no existe aparentemente la relación con un servicio personal y subordinado.

Patrón Sustituto: En el Derecho Civil, existe la figura de la subrogación personal, es una de las formas jurídicas para la transmisión de las obligaciones que puede definirse como: La sustitución de una persona por otra en una relación jurídica, de tal manera que la persona

sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la persona sustituida.

De acuerdo a lo aprendido en el primer curso de nuestra materia, podemos señalar lo siguiente:

No es posible aceptar una plena coincidencia entre la subrogación Civil y la sustitución patronal del Derecho del Trabajo.

Lo anterior, porque como hemos podido constatar, que mientras la subrogación Civil se produce a través de pago y crea un nuevo acreedor, en lugar del acreedor original; la sustitución patronal es mucho más que eso.

La sustitución patronal supone los siguientes elementos:

1. La existencia de una Empresa o Establecimiento.
2. La existencia de un titular de la Empresa o Establecimiento.

3. La transferencia de los derechos de titularidad de una persona a otra.

4. El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En la sustitución patronal se transmiten derechos, pero; fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. Por ejemplo: La antigüedad de los trabajadores. En ella no se requiere que los trabajadores consientan expresa o tácitamente la sustitución, como lo exige la subrogación en el Código Civil.

Para que exista sustitución de patrón, es indispensable que una negociación, considerada como unidad económica jurídica, se transmita de una persona a

otra en tal forma, que el patrimonio como unidad o parte del mismo que a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económico jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona.

No se produce la sustitución, cuando la transmisión abarque sólo algunos elementos de la Empresa ó Establecimiento, los cuales en sí no constituyan otra unidad, pues si también sucediera en esos casos, se llegaría al extremo de afirmar que los adquirentes de mercancías, útiles o enseres de una negociación, serían responsables de las obligaciones contraídas por la Empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos.

La sustitución de patrón no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban ser iniciados de nuevo en contra del patrón sustituto.

La sustitución no afecta los Contratos de Trabajo existentes; el patrón sustituido responde de las obligaciones derivadas de los Contratos y de la Ley.

nacidas antes de la fecha de la sustitución, tanto por que al adquirir el dominio del negocio lo adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta, con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra acciones Civiles y Penales.

La sustitución del patrón debe tramitarse por vía incidental para ejecutar un Laudo en favor de un trabajador. Se establece que el momento en que surte efectos la sustitución, es decir los seis meses se cuentan a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores..

Por otra parte, el artículo 11 nos dice que a su vez "Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la Empresa o Establecimiento, serán considerados Representantes del Patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Debemos señalar que los Representantes del Patrón generalmente son trabajadores, pero pueden no

serlo, y su función consiste en representar al Patrón en la relación laboral.

De acuerdo a lo aprendido a lo largo de la carrera, podemos señalar que el concepto de Representante del Patrón tiene sus raíces en la costumbre que existe en las relaciones de trabajo y tiene como finalidad evitar la burla de los Derechos de los trabajadores, lo cual ha sido uno de los grandes aciertos de nuestra Legislación Laboral, ya que como hemos venido repitiendo, la Ley del Trabajo debe siempre procurar un equilibrio entre patrón y trabajador, sin que se abuse o menoscabe de los derechos de uno u otro.

Néstor De Buen., en su obra hace referencia a Breña Garduño y Cavazos Flores, al comentar el artículo 11 de la Ley, los cuales dicen: "Esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil para las relaciones jurídicas laborales, v.gr., contratación, despido, cambio de condiciones de trabajo etc...".⁷

⁷ Ibidem. p. 453.

Es frecuente ver como en las Empresas, personas que no tienen categoría de Mandatarios Jurídicos, decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la Empresa o que en el trato con ellos den causa, por su conducta, para que el trabajador se vea obligado a separarse de la Empresa o que inclusive despidan a los trabajadores.

Resulta imposible que el empresario pretendiera liberarse de responsabilidad alegando que la persona mencionada antes, no tenía la categoría de Mandatario y por tanto, no podía obligarlo.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, antes citado, nos manifiesta claramente que "Los Representantes del Patrón, obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores".

1.1.3 El Intermediario.

Es otro de los sujetos de la Relación de Trabajo. En el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo,

encontramos que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón".

Esta es una figura preferida de quienes procuran el fraude legal con los trabajadores, en lo que varios autores acertadamente coinciden, por lo mismo creemos sería conveniente que nuestros legisladores pusieran especial interés en reglamentarla con mayor precisión, atendiendo a los abusos e injusticias que muchas veces se cometen, todo ello se vería reflejado en beneficio no sólo del trabajador, sino de ambos factores de la producción.

A ello podemos agregar lo que nos manifiesta Mario De La Cueva: "La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader, que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía".⁸

⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 15R.

El Intermediario simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral; actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, siendo él mismo en muchas ocasiones el que mayor beneficio obtiene.

1.2 Relación De Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala 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. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos".

Como podemos darnos cuenta, dicho artículo establece dos instituciones; la relación y el contrato de

trabajo, aún cuando en la parte final del mismo, asienta que "Producen los mismos efectos", y en efecto, ambas sostienen que antes de toda relación laboral hay o debe haber un acuerdo de voluntades; en la tesis contractual ese acuerdo está en primer término, en tanto que en la tesis relacionista el acuerdo de voluntades vale tanto en cuanto establezca condiciones superiores a las de la Ley.

Por su parte, Mario De La Cueva, señala "En cuanto a la formación de la relación de trabajo, no siempre presenta los mismos caracteres; ni tampoco en cuanto a su contenido y efectos, estableciendo con ello, que en realidad es muy difícil crear un tipo de relación de trabajo única; pues los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo, empiezan a producirse únicamente a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio; de tal manera que los efectos jurídicos que se derivan del Derecho del Trabajo; se producen, no por el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio".⁹

⁹ *Ibidem*, p. 454.

La prestación de trabajo proviene indiscutiblemente de un acto de la voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente de la Ley y de los Contratos Colectivos

De acuerdo a lo aprendido a lo largo del primero y segundo curso de nuestra materia, podemos manifestar lo siguiente:

En la relación de Trabajo, encontramos cuatro elementos:

1. Dos personas: El Trabajador y el Patrón .
2. Una prestación de trabajo: De una persona física a otra física o moral.
3. La subordinación: Que es la facultad jurídica del patrón para dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los bienes o servicios de la Empresa, y la obligación jurídica del trabajador de cumplir esas obligaciones en la prestación de su trabajo.

4. El Salario: Que es la retribución que debe pagar al trabajador el patrón por su trabajo. Considerado por algunos autores, como un elemento esencial de la relación laboral, ya que a todo trabajo corresponde una remuneración como lo señala el artículo 5o. de nuestra Carta Magna.

Como sabemos, en el pasado, la relación de trabajo se regulaba de acuerdo con la teoría contractual del Derecho Civil que consideraba al trabajo como mercancía; criterio que en la actualidad ha sido superado.

Con toda razón el artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo, señala que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Equilibrio y Justicia; principios de gran importancia y trascendencia que creemos, deberían de tener muy presentes los legisladores, en materia laboral; tratar de conseguir ese equilibrio tan necesario en cualquier tipo de relación humana, sin cuya consideración

estaremos siempre en un estado de injusticia y de parcialidad, que se traduce en decadencia.

1.3 Nacimiento, Suspensión y Terminación De La Relación De Trabajo.

La presunción de la relación de trabajo tiene como fin crear consecuencias jurídicas con el simple hecho de prestar un servicio personal, causando con ello la presunción juristantum en favor del trabajador, a quien le basta la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el patrón la carga de la prueba de la inexistencia de dicha relación de trabajo, y en caso de la falta de contrato escrito no es responsabilidad del prestador de servicios, sino del patrón; lo cual está debidamente regulado por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

La idea de la presunción laboral la encontramos en el artículo 21 de la misma Ley, en el que podemos leer: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de

trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Ahora bien, al referirnos al contenido de la relación de trabajo, estamos hablando de la forma de prestación de los servicios, y nuestra Ley se preocupa por ello a efecto de que no se cometan abusos del patrón hacia sus trabajadores, por lo que el artículo 24 de la Ley nos dice que:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables...".

El contenido de las condiciones de trabajo lo hallamos establecido en el artículo 25 de la Ley. En caso de falta de ellas, será como ya lo dijimos anteriormente, responsabilidad del patrón y el trabajador únicamente estará obligado a prestar el servicio como le sea posible de acuerdo con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forme el objeto de la Empresa o Establecimiento.

No está por demás recordar que por Empresa debemos de entender, de acuerdo a lo que establece nuestra legislación, para todo efecto de las normas de trabajo, como:

"La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por Establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa".

Al hablar de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, esta tiene por objeto conservar la vida de las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando surge alguna circunstancia, diferente de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de sus servicios.

La suspensión es de carácter temporal; en cambio la disolución es definitiva.

Las características que podemos encontrar en la suspensión de la relación de trabajo, conforme a lo estudiado a lo largo de la carrera son:

1. La finalidad de la Institución es mantener viva la relación a fin de que recupere su funcionamiento tan pronto como desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.
2. El efecto es la suspensión de la prestación del trabajo y por consiguiente la del pago del salario.
3. La suspensión es de carácter temporal.
4. Al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación.
5. Las causas justificadas de la suspensión, solamente pueden provenir de la persona del trabajador.
6. Es un derecho de los trabajadores que confirma el principio de la estabilidad del trabajador en su empleo.
7. La suspensión no repercute sobre los demás trabajadores.
8. La no prestación de los servicios no produce responsabilidad para el trabajador.

En cuanto a ello, Alberto José Carro Igelmo, nos habla del "Cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por contrato".¹⁰

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, no es exhaustivo al señalar las causas de la suspensión de la relación laboral, ya que la fracción X del artículo 47 de la misma Ley, señala que es causa de rescisión de la relación de trabajo "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada". Es decir, que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede aceptar o desechar la justificación de la no concurrencia del trabajador al centro de trabajo.

Ahora, nos ocuparemos de las causas expresas de la suspensión de la relación laboral, mismas que según

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 543.

encontramos en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo son:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador. El peligro del contagio o de una epidemia son los que justifican el precepto.

En este caso, si el patrón tiene conocimiento del hecho y no obstante se abstiene de decretar la suspensión, los trabajadores pueden negarse a seguir prestando sus servicios por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo.

También es obligación del trabajador dar aviso al patrón acerca del padecimiento, como lo dispone el artículo 134 fracción XI. Si no lo hace, el patrón no sólo podrá suspender la relación de trabajo, sino rescindirla con base en el precepto antes indicado y en la fracción XV del artículo 47 de la misma Ley.

2. La incapacidad temporal debida a accidentes o enfermedades que no constituyan riesgo de trabajo.

3. Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria. En caso que el trabajador haya obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél. Esto durante todo el tiempo que transcurra para que la justicia reconozca esa excluyente de responsabilidad.

4. El arresto del trabajador. La suspensión surte efecto desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

5. El cumplimiento de los servicios que la Constitución impone a los ciudadanos y de la integración de los organismos de trabajo.

6. Falta de los documentos necesarios para la prestación del trabajo. La suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de los documentos es imputable al trabajador.

El artículo 43 de la misma Ley, nos dice a partir de cuando surte efecto la suspensión. Se establece la obligación del trabajador de dar aviso a la Empresa de la causa de la suspensión; en caso contrario el patrón podrá rescindir la relación de trabajo por falta de asistencia del trabajador.

En el artículo 134 fracción V de dicha Ley, se establece la excepción del caso fortuito o fuerza mayor para que el trabajador dé dicho aviso. Si el trabajador no regresa al trabajo dentro de los términos señalados en el artículo 45, el patrón puede rescindir la relación de trabajo.

En caso que el patrón suspenda indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a considerarse como un despido, pues se le estaría impidiendo que prestara sus servicios, sin fundamento legal alguno.

En el caso de los sindicatos, si pueden suspender por tiempo indefinido a sus agremiados.

La siguiente figura que estudiaremos, es la terminación de la relación de trabajo. De acuerdo al texto de Néstor De Buen Lozano, nos dice que debemos entender por terminación de la relación de trabajo, a la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.¹¹

Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

Conforme a lo aprendido en nuestra materia, podemos resumir lo siguiente:

La terminación produce, siempre una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años para tener derecho a ella. Y que en muy pocas ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón.

¹¹ *Ibidem*, p. 551.

La terminación de la relación de trabajo que, como forma de anular las relaciones individuales de trabajo es aceptada por nuestro Derecho Laboral, de acuerdo al maestro José Dávalos, la podemos dividir en dos categorías:

a) El mutuo consentimiento.

b) Los acontecimientos ajenos a la voluntad de los sujetos de la relación, que provocan la imposibilidad de continuar dicha relación.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia cuales son las 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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434

La siguiente figura es el Despido. En el texto de Francisco Ramirez Fonseca, encontramos cuando se refiere a la obra de Mario De La Cueva, con el cual está de acuerdo; al igual que nosotros, donde maneja el concepto para decir lo siguiente: "Se conoce con el nombre de despido al 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

En cambio, la separación, se da cuando el trabajador termina, unilateralmente con la relación jurídica laboral.

El artículo 47 de la Ley, en su fracción XV último párrafo, establece la obligación del patrón en caso de despido, de entregar al trabajador por escrito las causas

¹² RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Novena edición. Pac. México. 1989. p. 45.

que motivaron la rescisión, en el cual deben señalarse los elementos de modo, tiempo y lugar en que acontecieron los hechos. Esto a diferencia de los trabajadores, ellos no tienen la obligación de entregar por escrito la rescisión de las relaciones de trabajo que lo unían con el patrón, sin embargo sí deben separarse dentro de los treinta días siguientes al conocimiento de la causa de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador.

De lo anterior se afirma, que la rescisión hecha por el patrón, produce consecuencias diversas a la hecha valer por el trabajador.

El despido puede ejercitarse sólo por el patrón, fundado en causas justificadas o no.

El artículo 50. Constitucional señala que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato,

por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Del precepto citado se desprende, que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona. Esta norma proviene de la Carta Magna de 1857, sin la cual sería imposible el Derecho del Trabajo.

El derecho mexicano del trabajo sostiene otro postulado: La disolución de las relaciones individuales de trabajo pueden únicamente decretarse por el patrón si existe una causa justificada; sin ella, el patrón que hubiere disuelto la relación de trabajo, deberá reinstalarlo en su trabajo, o bien indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Ahora nos ocuparemos de otra figura, la Rescisión. Al hablar de la Rescisión de la relación de trabajo, Néstor De Buen, señala que "En la terminología

de la Ley, se entiende como el acto, por virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto".¹³

Como podemos deducir de la lectura del párrafo inmediato anterior, la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones, por tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse. A manera de ejemplo podemos citar el siguiente caso:

Cuando un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el patrón tiene el derecho de separarlo, pero puede también si así lo desea, conservarlo. Como consecuencia tenemos que el ejercicio de esta potestad está sujeta a que se presenten los siguientes sucesos: a) Un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 548.

incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.

b) El incumplimiento resultante de un acto u omisión debe tener una naturaleza grave; es decir, que dicho incumplimiento debe referirse a obligaciones principales e importantes.

c) Dicho acto humano ha de ser carente de necesidad física, por tanto, que se pudo evitar.

Causas de Justificación de Rescisión: El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad para el patrón:

a) Por falta de probidad, honradez. Fracción II. Los mismos elementos se presentan en la Fracción III, cuando la falta se cometa contra algún trabajador. La Fracción IV del mismo artículo se refiere a la falta cometida fuera de

las horas de trabajo, pero que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

b) Injurias: Fracción II. Es muy difícil definirla, porque la injuria no se tipifica con sólo las palabras pronunciadas, sino que se requiere la intención de denostar.

De allí que se haya dejado el problema en manos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se establezca la intención de la injuria, apreciando los hechos acontecidos.

c) Actos de violencia, amagos y malos tratamientos, Fracción II, que no serán causa cuando se obre en defensa propia.

d) Actos intencionales e imprudencia grave, Fracciones V y VI, que causen perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio y sea grave.

e) Actos inmorales; Fracción VIII, cometidos por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo.

f) Falta de asistencia al trabajo más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

g) Desobediencia del trabajador; al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.

h) Negativa de adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades.

l) La ebriedad y los usos de narcóticos o drogas enervantes. Fracción XIII.

Este precepto nos señala que no debe concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador debe poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

j) La sentencia penal condenatoria; la prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo, y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo. La Fracción XIV, dispone que en caso contrario se produce la rescisión, si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

En las más recientes reformas al artículo 47 de la misma Ley Federal del Trabajo, en su parte infine nos manifiesta que " El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Esta reforma entró en vigor el día primero de Mayo de 1980, sobre ella hay muy diversas opiniones. Dicha reforma por considerarla delicada y de suma

importancia la veremos detenidamente en el capítulo tercero de esta tesis.

Es importante recalcar que el vocablo "rescisión" es de corte civilista. Se ha discutido la conveniencia de que en reformas posteriores se sustituya el término "rescisión", por el de "despido".

1.4 Contratos y sus Tipos.

De acuerdo a nuestros conocimientos obtenido a lo largo de la carrera, por Contrato entendemos al acuerdo de voluntades para crear y transmitir tanto derechos como obligaciones. Todo Contrato de Trabajo tiene las siguientes características:

1. Es Consensual: Por perfeccionarse por el simple consentimiento de las partes.
2. Es Oneroso: Por imponer tanto Derechos como Gravámenes recíprocos a las partes que intervienen.

3. Es Conmutativo: Porque las prestaciones quedan específicamente determinadas al celebrarse el Contrato.

4. Es Bilateral: Porque intervienen dos partes en su celebración, quienes se obligan recíprocamente.

Ahora bien, no obstante lo antes señalado, en los Contratos de Trabajo, para que las partes queden obligadas, no es necesario la existencia de acuerdo previo; esto no quiere decir que en el Derecho del Trabajo, carezca de efectos jurídicos el acuerdo previo de voluntades, es decir, si el patrón no quiere que se lleve a cabo éste, el trabajador, tiene acción para exigir el cumplimiento. Por el contrario, cuando el patrón se niega, incurre en responsabilidad, según lo establece claramente el artículo 5o. De nuestra Constitución.

Cabe recalcar como basta, una persona preste sus servicios a otra, para existir una relación; la cual amerite la aplicación de la legislación de Trabajo, sin ser necesario el acuerdo de voluntades.

Dentro de los Contratos de Trabajo tenemos distintos tipos, a continuación haremos una breve referencia de sólo tres de ellos, que para el objeto de este trabajo consideramos de mayor importancia:

- a) Contrato Individual de Trabajo.
- b) Contrato Colectivo de Trabajo.
- c) Contrato Ley.

Contrato Individual de Trabajo: Es aquel de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que "Cualquiera que sea su forma o denominación, el que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario".

Al leer el texto de Deveali, nos percatamos de su acertado comentario al afirmar lo siguiente: "La relación de trabajo surge normalmente por efecto del contrato, pero en muchos casos está regulada por ley con prescindencia

del contenido del contrato y, algunas veces, está amparada legalmente aun cuando el contrato que la originó sea nulo o así se declare".¹⁴

Contrato Colectivo De Trabajo: Lo encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo el cual manifiesta ser: " El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más Empresas o Establecimientos".

Asimismo, Mario De La Cueva, en su texto manifiesta que: "Es una fuente autónoma de derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible".¹⁵

¹⁴L. DEVEALI, Mario. *Lincamientos De Derecho Del Trabajo*. Segunda edición. Tca. Argentina. 1953. p.216.

¹⁵DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.* p. 623.

Contrato Ley: De conformidad con el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, es "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

Para el citado Maestro De La Cueva, "Es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo; nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal de empresarios".¹⁶

¹⁶ *Ibidem*, p. 685.

Por otra parte es conveniente recordar de conformidad con lo estudiado en cursos de Derecho Civil que por convenio se entiende: El acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. De ahí que el convenio es el genero y el contrato la especie.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El desenvolvimiento de las culturas trae como consecuencia el agrupamiento de seres humanos en defensa de sus intereses afines; sin embargo, a pesar de ello, es hasta principios del siglo XIX cuando aparece el reconocimiento a la figura de la relación obrero patronal.

Afirman algunos autores estudiosos del Derecho del Trabajo, que el primer documento importante de nuestra materia es el Código de Hamurabi, pues en el se contemplan ciertos aspectos característicos del trabajo como lo son: salario, jornada de los obreros, tales como: marineros, carpinteros, pastores, etc., así como algunas formas de desarrollar las labores.

Recordamos como en Roma, el trabajo era considerado como cosa, res, identificándose con la mercancía aplicable a quien ejecutaba el trabajo.

A su vez, Carlos Marx, compara al trabajo con una mercancía, al señalar que "La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía, ni más ni menos importante que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza. "La demanda de hombres, regula necesariamente la producción de hombres como la de cualquier otra mercancía".¹⁷

2.1 La Revolución Mexicana de 1910.

Es necesario hacer una brevísima remembranza, del clima que se vivía en la época Porfirista, para de ese modo comprender mejor las causas que dieron origen a la Revolución de 1910.

Como todo sistema, tuvo sus lados buenos y malos. Entre sus aciertos encontramos el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en casos de enfermedad y de accidentes profesionales; y en la inversión de la

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. La Idea Del Estado. Cuarta edición. Fondo De Cultura Económica. México, 1994. p. 353.

prueba, pues se estimó que todo accidente tenía carácter profesional, mientras no se demostrara lo contrario.

En el aspecto negativo del régimen de Porfirio Díaz, encontramos la situación de los trabajadores; su amarga realidad social. Una de las fórmulas de que se valía el presidente Díaz para mantenerse en el poder consistía en explotar a la clase trabajadora.

Como es natural, ante tal situación de los trabajadores, se produjeron situaciones de violencia. Las dos más importantes, que por cierto fueron salvajemente reprimidas fueron las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

Detrás del movimiento de la huelga de Cananea, existía una clara dirección política de influencia Magonista.

Entre los puntos más importantes podemos señalar que en este movimiento se reclamó la Jornada de ocho horas, y lo que es más importante, se exigió la

igualdad de trato para trabajadores mexicanos así como la proporción mayor en su número, un 90%, respecto a extranjeros. Esto ocurrió entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Sonora.

La impropriamente llamada Huelga de Río Blanco; Orizaba, Veracruz; el día 7 de Enero de 1907; fue un movimiento muy violento con un saldo de muchos muertos.

En sí, los sucesos no constituyeron una Huelga, sino una negativa de volver al trabajo después del paro patronal por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya. Río Blanco es la máxima razón para que el régimen revolucionario prohíba después, las tiendas de raya.

Así, llegamos hasta el movimiento armado en contra del régimen de Porfirio Díaz, a partir del Plan de San Luis, el día 5 de Octubre de 1910; por el cual Francisco I. Madero, da a conocer sus metas. Cabe hacer notar que Francisco I. Madero no sólo no introduce ninguna referencia social, sino incluso en seguida pone de

manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero, que incipientemente, pasaba la etapa como escuela racionalista negra del Porfiriismo.

Posteriormente, se presenta la usurpación de Victoriano Huerta auspiciada por el Embajador Norteamericano Henry Lane Wilson, inicia con los asesinatos de Madero y de Pino Suárez en los muros de la entonces Penitenciaría de Lecumberri en el año de 1913. Huerta representa el régimen de las etapas más crueles del antiguo régimen. Paradójicamente, bajo su gobierno, el día Primero de Mayo de 1913, se conmemoró por primera vez, en México, una manifestación obrera y ceremonia auspiciadas por la ya denominada "Casa del Obrero Mundial".¹⁶

Como podemos apreciar, al analizar la Revolución de 1910, descubrimos que sus objetivos no eran en relación con los obreros, sino con el único objeto

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 289.

de acabar la oligarquía creada por el entonces presidente Porfirio Díaz.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de Leyes y Decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento Constitucionalista que encabezó Venustiano Carranza.

2.2 Las Leyes Revolucionarias En Los Conflictos Laborales.

A manera de preámbulo como antecedente de un acto revelador con propósitos intervencionistas del gobierno del Presidente Madero, con respecto a los conflictos del trabajo; podemos citar la creación a instancia suya, del Departamento Del Trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. El decreto del Congreso de la Unión de 13 de Diciembre de 1911, que crea dicha Oficina,

constituye el origen rudimentario de la jurisdicción laboral.¹⁹

Posteriormente, tras los asesinatos del Presidente y Vicepresidente de la República, Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, se inició un nuevo movimiento armado en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta, encabezado por Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, quien asumió la Jefatura de la Revolución Constitucionalista.

Al triunfo de la misma, Carranza convocó a una convención de militares que comenzó en esta Ciudad de México el día 10. De Octubre de 1914 continuando en Aguascalientes, donde los ciudadanos armados se dividieron en tres grupos: Carrancistas, Villistas y Zapatistas según sus respectivos intereses políticos y sociales.²⁰

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 6.

²⁰ Ibidem. p. 7.

Así arrecia la lucha Revolucionaria más sangrienta en la Historia de nuestro país.

En el momento más crítico de la contienda, Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe el 12 de Diciembre de 1914, cuyo contenido es fuente de la legislación revolucionaria.

Dicho decreto a grandes rasgos establecía que el Primer Jefe de la Revolución, encargado del Poder Ejecutivo, expediría durante la lucha, las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país; pudiendo efectuar las reformas que la opinión pública exigiere como indispensables para garantizar la igualdad de los mexicanos.

Este programa político y social que antecede, es el punto de partida de la legislación social.

También expidieron leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos de trabajo, tanto gobernadores como comandantes militares en los Estados de la República, controlados por los carrancistas.²¹

Por su gran importancia, a continuación citaremos en forma muy breve las que consideramos de mayor relevancia:

El gobierno de José Vicente Villada, del Estado de México, el 30 de Abril de 1904, expidió una Ley, declarando que en los casos de riesgos de trabajo, el patrón, debía prestar la atención médica necesaria y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El gobernador, Bernardo Reyes, del Estado de Nuevo León, con su Ley del 9 de Noviembre de 1906, definió el accidente de trabajo como aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él. Establecía indemnizaciones que

²¹ Ibidem. p. 8.

alcanzaban dos años de salario para la incapacidad permanente total.

En Aguascalientes, el 23 de Agosto de 1914, el Gobernador Alberto Fuentes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, hecho de gran trascendencia en la legislación del Trabajo.

Por otra parte, en Jalisco, Manuel M. Diéguez, el 2 de Septiembre de 1914, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio, vacaciones, etc. El 7 de Octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y también creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En San Luis Potosí, el día 15 de Septiembre de 1914, el Gobernador Eulalio Gutiérrez, establece el salario mínimo, la jornada máxima de 9 horas, el pago de salario en efectivo, la prohibición de las tiendas de raya, inembargabilidad de los salarios y el Departamento del Trabajo.

El Gobernador de Tabasco, Luis F. Domínguez, el 19 de Septiembre de 1914, declara abolida la esclavitud que subsistía en el Estado, establece el salario mínimo así como también, consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

En Veracruz, el día 4 de Octubre de 1914, Manuel Pérez Romero estableció el descanso semanal. El día 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley Del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue grande en toda la República, estableciendo en ella: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, atención médica a los trabajadores enfermos, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, etc.

Asimismo, se aceptan los Tribunales del Trabajo, Juntas de Administración Civil y la Inspección del trabajo. Esta Ley se complementó con la del 6 de Octubre de 1915, de Agustín Milán sobre las asociaciones profesionales; se les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho a obtener muebles, los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

En Yucatán, el 14 de Mayo y el 11 de Diciembre de 1915, el General Salvador Alvarado expidió las Leyes que se conocen con el nombre de LAS CINCO HERMANAS: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. La Ley del Trabajo reconoció y sentó algunos de los principios básicos que más tarde integrarían Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Esta Ley reglamentó además instituciones colectivas: sindicatos, convenios industriales y huelgas. Comprendiendo además bases de Derecho Individual de Trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Hay normas para el trabajo de las mujeres, menores de edad, reglas sobre higiene, seguridad y riesgos de trabajo.

Por decreto de 17 de Octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma e la fracción X del artículo 72 Constitucional, había dado al Congreso facultades para legislar en materia de Trabajo. Con este

motivo se formuló un Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, con la participación del ministro de Gobernación Licenciado Rafael Zubarán Capmany y de los Lics. Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata.

El proyecto Zubarán, es un intento de reforma a la legislación Civil, que pretende sustituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, cuyo propósito era el de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador.

El mencionado proyecto, quedó encerrado en los moldes del Derecho Civil; y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.²²

Es importante recalcar que en el Proyecto referido, se reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al Derecho de Huelga.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 308.

Pero, pese a lo anterior, dicho proyecto no deja de ser de gran trascendencia en la historia de nuestro Derecho del Trabajo.

2.3 Conflictos Del Trabajo En El Artículo 123 De La Constitución de 1917.

La gran Asamblea Legislativa de La Revolución que tuvo su sede en Querétaro, fue convocada por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, Venustiano Carranza, después de haber derrotado a las facciones Villistas y Zapatistas, para plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución Constitucionalista, continuación de la Revolución de 1910, cuyo punto de apoyo es el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914, expedido por el propio Primer Jefe en el puerto de Veracruz.²³

²³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p.20.

Dicho Congreso Constituyente inició sus labores el día 10. De Diciembre de 1916 concluyendolas el día 31 de Enero de 1917.

Esta nueva Constitución fue promulgada el 5 de Febrero de 1917; entrando en vigor el 10. De Mayo de 1917.

Podemos decir sin temor a equivocarnos, que el verdadero Derecho Procesal del Trabajo nació en México y para todo el mundo con el artículo 123, cuya luz se esparció en todos los continentes, como lo hemos podido constatar a través de nuestros estudios.

Al retroceder nuestro estudio en los antecedentes del citado artículo 123 de la Carta Magna encontramos lo siguiente:

a) El proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe, fue realmente decepcionante. En su fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar el poder legislativo para regular la materia de Trabajo.

b) El proyecto agregó al artículo 5o., un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Al respecto, en Diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y de Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma a dicho artículo proponiendo algunos cambios concretos en favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5o., incluyó en él sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial tanto de las mujeres como de los niños así como el descanso hebdomadario.

En contra de dicho dictamen se inscribieron 12 oradores. Así, abordó la tribuna Fernando Lizardi, quien dijo que las adiciones al artículo 5o. estaban fuera de las facultades del Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

Por otra parte, Heriberto Jara, Diputado Veracruzano, hizo uso de la palabra, proponiendo que se legislara sobre el trabajo en la propia Constitución;

manifestó que según eminencias en general en materia de legislación, encontraban hasta ridícula esta proposición de legislar en materia de trabajo dentro de la Constitución, pero ¿Qué es lo que se ha hecho? ¿Qué nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, ha resultado? Como la llamaban los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo.²⁴

Después ¿Quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas dejando a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma.

De ahí que los hermosos capítulos que contiene la Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas.

²⁴ *Ibidem*, p. 23 .

"La jornada máxima de ocho horas no es sólo un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. De allí que resulta que día a día nuestra raza en lugar de mejorarse, de vigorizarse, tiende a la decadencia".²⁵

Así después de que hablaron otros Diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria. Fincando las bases de lo que después sería el artículo 123 Constitucional manifestando:

"El artículo 5o. debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo; entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno tanto a mujeres como a niños, accidentes, seguros, indemnización etc."

²⁵ Idem.

Froylán C. Manjarréz, trata de dedicar un capítulo o título de la Constitución a cuestiones relacionadas al Derecho del Trabajo.

Carranza, viendo que la decisión de la asamblea estaba tomada, pidió a José Natividad Macías que apoyase la adopción del título especial sobre el trabajo.

Macías, Pastor Rouaix, Lic. Lugo y el Diputado De Los Ríos formularon un anteproyecto. El proyecto final fue turnado a la comisión encargada de presentarlo a la Asamblea del Congreso. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el día 23 de Enero de 1917 por unanimidad de 163 votos de los Diputados presentes.

En 1960, se incorporó al artículo 123, un nuevo inciso que en catorce fracciones establecía los derechos básicos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales. El texto original se convirtió en inciso A por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general a todo

contrato de trabajo. En el inciso B, encontramos a los trabajadores de los Poderes de la Unión. Esta iniciativa fue del entonces Presidente Adolfo López Mateos, y la reforma se publicó en el Diario Oficial del 6 de Diciembre de 1960.²⁶

De esta forma vemos como, el mencionado artículo 123 Constitucional, ha sufrido una serie de reformas y adiciones, todas ellas encaminadas siempre a tratar de lograr un equilibrio entre los factores de la producción, mejorar tanto el nivel como la calidad de vida del trabajador.

Originalmente el párrafo introductorio del artículo 123 facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir las leyes del trabajo del Distrito Federal, de los territorios al igual que de los Estados. Pero, la reforma de 1929, del párrafo descrito y de la fracción X del artículo 73 federalizó la facultad de legislar en materia laboral.

²⁶ LOPEZ ROSADO, Diego. Problemas Económicos De México. Tercera edición. U.N.A.M. México, 1970, p. 416.

En 1942, se adicionó la fracción XXXI para consignar la competencia federal, por excepción, ya que de manera general "la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones".

En el artículo 124 de la Constitución, se señala que las facultades que no están expresamente concedidas a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados.

Con lo expuesto en el párrafo inmediato anterior, entendemos que la competencia de origen corresponde a las entidades federativas; la federal es una competencia de excepción, por lo que siempre debe interpretarse restrictivamente.

Podemos concluir este inciso, señalando que, tanto el Derecho sustantivo, como el Derecho procesal de nuestra materia, nacieron junto con el artículo 123 de la Carta Magna de 1917; hecho de gran trascendencia en el desarrollo de México.

2.4 Ley Federal Del Trabajo.

Aún cuando el texto de la Carta Magna de 1917, no reservó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva en materia del Trabajo, en 1931, se regresó al espíritu originario del Constituyente, que había analizado el proyecto de Venustiano Carranza, presentado el día 10. de Diciembre de 1916, en el que sí se facultaba al Poder Legislativo Federal para dictar leyes en materia laboral.

En la exposición de motivos para reformar el artículo 73 de la Constitución, se señaló que la expedición de una Ley Federal del Trabajo, era una necesidad cuya atención resultaba inaplazable.

Ciertamente, las relaciones laborales se regulaban exclusivamente con base en el artículo 123, en un conjunto de normas consuetudinarias y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Exposición de Motivos de la Trabajo de 1931, revela por ello, el carácter tutelar que en México tiene el Derecho Social. El Constituyente estableció las bases

para igualar a los desiguales en el proceso laboral, lo cual pasó a ser la esencia misma del Derecho Social, tratando de reparar el equilibrio social, de proteger al inerte, es decir a la clase trabajadora.

Como podemos darnos cuenta, la realidad social y económica del país fue muy distinta a la que contempló la Ley de 1931.

El 9 de Diciembre de 1968, es cuando el presidente de la república, sometió a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa de Ley Federal del Trabajo. Esta fue aprobada el día 27 de Noviembre de 1969 entrando en vigor el 1o. De Mayo de 1970. Se publicó el 1o. De Abril del mismo año en el Diario Oficial.

Dicha Ley, fue considerada en su momento, como una de las más avanzadas del mundo, significó para nuestro país, la consolidación en un solo instrumento de observancia general, de principios y derechos a favor de los trabajadores; así como también representó la

concreción de las más importantes reivindicaciones que la Revolución había reconocido a la clase trabajadora y que sumariamente habían sido plasmadas en el artículo 123 de la Constitución de 1917; la cual, estudiamos brevemente en el inciso inmediato anterior.²⁷

En muchos sentidos, la nueva legislación laboral tuvo un carácter renovador no sólo en la materia laboral, sino en general para todo el Derecho. Se encargó entre otras cosas de:

1. Definir los sujetos del derecho del trabajo.
2. Establecer el principio de la libertad de trabajo.
3. Vigilar las reglas sobre la prestación de servicios y estatuyó las fuentes del Derecho Social.
4. Determinó las formas de contrato tanto individual como colectivo, formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, ilícitas y las formas que debían revestir en los distintos tipos de contratos.

²⁷ *Ibidem*, p.p. 4 y 17.

5. Horas de trabajo, descansos, salario mínimo, reglamento interior, condiciones de trabajo para mujeres y menores.
6. Obligaciones de patronos así como de trabajadores.
7. Elementos que podrían modificar, suspender o terminar el contrato de trabajo.
8. Reglamentó a partir del principio de riesgo profesional, tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales.
9. A las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se les reconoció jurisdicción Federal o Local, de acuerdo a si la controversia afectaba industrias que estuvieran bajo la competencia federal, o locales.
10. Refrendó la libertad sindical, ya establecidas por la Constitución.

Conviene destacar, que si bien, la Ley Federal del Trabajo no previó expresamente la necesidad de confiar a un órgano público especializado la vigilancia del cumplimiento de sus disposiciones; la naturaleza misma y el alcance de la Ley de 1931, llevó a la creación del Departamento del Trabajo, de carácter autónomo,

independiente de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, en la cual venía operando. Así se sentaron las bases para que en 1941, fuera creada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte Néstor De Buen nos indica en su texto que: "La verdadera trascendencia de la Ley de 1931, se encuentra en tres instituciones: El Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga, que de la manera en que fueron reglamentadas; no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el ingreso adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera".²⁸

Tal como lo hemos venido manifestando a lo largo de este trabajo, podemos aseverar que por definición, el Derecho del Trabajo, no puede ser un conjunto de normas estáticas. Por el contrario, es dinámico debe cambiar junto con el desarrollo y las necesidades de la sociedad misma; es así como se han ido

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 346.

presentando reformas que lo han tratado de actualizar a la época en que se vive.

2.4.1 Ley Federal Del Trabajo de 1970.

Esta Ley Federal Del Trabajo, entró en vigor el día 1o. De Mayo de 1970, y al igual que la de 1931, ha tenido diversas reformas.

En la Exposición de Motivos de dicha Ley, se advierte la teoría democrática capitalista.

A continuación citaremos algunas innovaciones que se encuentran plasmadas en la Ley de 1970:

a) El legislador de esta Ley, en la iniciativa de la misma que presentó el Presidente Constitucional, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, incluye en el capítulo XIII "Trabajadores Domésticos", el horario de descanso y salario mínimo.

En el primer caso, hubo que tomar una decisión intermedia y sólo paso a ser una recomendación en el sentido de que los domésticos deberán tener reposo

suficiente, no obstante que el proyecto incluyó un horario de las 22 a las 6 horas, para que fuese de reposo. Pero los legisladores, tal vez presionado por sus esposas y amistades, buscaron una norma que estableciese un reposo "suficiente", consciente de que esto no opera en la realidad; siendo esta clase de trabajadores explotados en ocasiones inhumanamente por sus patrones.²⁹

Como es sabido por todos, la subsistencia de este tipo de relación de trabajo deja mucho que desear, debido a las condiciones en que se ejecuta, no obstante que en la Ley de 1970, se humaniza, al establecer una serie de obligaciones a los patrones, entre otras "guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra".

b) Por otra parte en dicha Ley, en su capítulo V. El cual se refiere al "Trabajo Ferrocarrilero", en el artículo 426, establece que "Los trabajadores ferrocarrileros deberán de ser mexicanos", esta afirmación y la nacionalización

²⁹ OJEDA PAULLADA, Pedro. *Origen y Repercusión De La Primera Ley Federal Del Trabajo*. Secretaría Del Trabajo y Previsión Social. México, 1981. p. 26.

definitiva de los ferrocarriles, se debió a la intervención de hombres patriotas como Luis Gómez Z., Salomón González Blanco, José del Valle De La Cajiga entre otros, que con decisión y visión, lo lograron.

c) Respecto al "Trabajo a Domicilio", la descripción patética de estos trabajos la hizo magistralmente Mario De La Cueva, quien tuvo una aversión tremenda hacia este tipo de trabajo por lo que significaba en la vida de millares de madres mexicanas, que por estar en condiciones infrahumanas, se ven obligadas a trabajar por unos cuantos centavos para gente sin escrúpulos.³⁰

Así vemos que en la Ley de 1970, se enfatizó la forma del control; la responsabilidad tan grande que se le da al Inspector de Trabajo, pero desgraciadamente la ignorancia de estas pobres personas y la ambición desmedida de patrones sin escrúpulos, han hecho imposible que la justicia social les llegue a estas humildes trabajadoras.

³⁰ Ibidem. p. 195.

d) La Ley que en este inciso estudiamos, también incluye la regulación de los taxistas, agentes de comercio, deportistas y músicos.

e) Por otra parte, en la Ley de 1931, se empleó la fórmula "Empleados de Confianza", siendo justamente en la de 1970 en la que se cambió dicho término por el de "Trabajador de Confianza", la razón es que la Legislación de Trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre quienes prestan servicios.

f) En los términos de la Ley de 1970, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo así como cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, lo cual origina un Conflicto Individual de carácter económico frente al patrón; quien también podrá solicitar la modificación, pero sólo en el caso en que concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.³¹

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 157.

El resultado a la Ley Federal Del Trabajo de 1970, es de cincuenta y dos artículos nuevos y diecinueve suprimidos, lo que produce una diferencia de treinta y tres adicionales al texto inicial, para un total de 1043 artículos.³²

Los títulos mencionados, corresponden a los siguientes enunciados:

Título Primero. Principios Generales.

Título Segundo. Relaciones Individuales de Trabajo.

Título Tercero. Condiciones de Trabajo.

Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Título Quinto. Trabajo de las Mujeres.

Título Quinto Bis. Trabajo de los Menores.

Título Sexto. Trabajos Especiales.

Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo.

Título Octavo. Huelgas.

Título Noveno. Riesgos de Trabajo.

Título Décimo. Prescripción.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p.p. 44 y 45.

Título Décimo Primero. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

Título Décimo Segundo. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Título Décimo Tercero. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Título Décimo Cuarto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Título Décimo Quinto. Procedimientos de Ejecución.

Título Décimo Sexto. Responsabilidades y Sanciones.

Como podemos apreciar, después de todo lo anteriormente expuesto, es en la Ley de 1970, donde la distribución de materias es mucho más lógica que la anterior de 1931.

Sin embargo, advertimos como las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, independientemente de que como se señala en la "Exposición de Motivos", de la propia Ley, se encuentran en ella en forma provisional, deberían ser incluidas antes del Derecho Colectivo, dado que por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las

relaciones individuales de Trabajo, además de que no existe en rigor, una problemática especial de los riesgos para el Derecho colectivo.³³

Es importante como en cualquier otro tipo de legislación, tratar siempre de mantener una secuencia lógica tanto en los títulos como en los preceptos de la misma.

2.4.2 Reformas De La Ley Federal Del Trabajo.

Podemos constatar como la Ley Laboral de 1970, se consideró como parte del Derecho Público por su objeto.

Como se ha venido recalcando en este trabajo, la Ley Federal Del Trabajo ha evolucionado y se ha visto reformada en varias ocasiones; con lo cual estamos totalmente de acuerdo, ya no es posible que una sociedad que va cambiando política, tecnológica y económicamente, se estanque en relación a sus preceptos legales. Es

³³ *Ibidem.* p. 46.

necesario y sano, esa transformación, cuya finalidad en nuestra materia, siempre debe ir encaminada a lograr un equilibrio entre los factores de la producción.

Debe tomarse en cuenta por los legisladores, que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único dentro de la legislación laboral. El capital, también está íntimamente ligado a la prosperidad nacional, y es tan necesario como lo es el trabajador, sin los cuales sería solo una ilusión pensar en el bienestar de los trabajadores.

Es a través de distintas reformas, como llegamos a la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el día 1o. De Mayo de 1980.

Esta nueva Ley es norma de Derecho Procesal Social, que como todo, ha sido criticada por algunos y elogiada por otros. Entre sus defensores, está Alberto Trueba Urbina quien nos explica que la Ley de 1980 recoge las inquietudes sociales de los constituyentes y las normas plasmadas en el artículo 123, que permiten no sólo

establecer la suplencia de la queja obrera, campesina, o de los proletarios en general, para que los Tribunales Sociales del Trabajo suplan las deficiencias de esas quejas, así como también corrijan los errores de la demanda obrera; el deber de ayudar a la clase trabajadora, cuando su demanda es deficiente o se haya formulado de manera defectuosa.

Según lo establece Alberto Trueba Urbina, para él, este nuevo Derecho Procesal del Trabajo de 1980 no es ni Público ni Privado, sino eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o proletarios. En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están capacitadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de estas, de manera que los derechos de los trabajadores no se desfiguren o menoscaben en la práctica jurisdiccional.³⁴

Ahora bien, el artículo 2o. De la Ley establece:
"Las normas de Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y

³⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p.p. 902 y 903.

patrones" Con lo cual estamos totalmente de acuerdo, y por lo mismo debe de protegerse a ambos sujetos de la relación laboral, patrón y trabajador, sin dejar en estado de indefensión a ninguno.

A manera de ejemplo, haremos referencia sólo a tres de las muchas reformas que encontramos en esta nueva Ley del Trabajo de 1980; junto con un brevisimo comentario a las mismas:

1. El artículo 47. Dicha reforma consiste en un agregado a la parte ínfine, en la Ley de 1970, que terminaba de la siguiente manera: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión", mismo que al ser reformado quedó así "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al Trabajador.

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

Creemos, coincidiendo con algunos autores, que resulta injusto como el sólo hecho de la omisión del aviso traiga como consecuencia la injustificación del despido.

Una cosa es que exista la causa y otra muy diferente, que no se de el aviso.

Por otro lado, este precepto va a aumentar de trabajo innecesariamente a las Juntas, con lo cual en lugar de tener una Justicia rápida y expedita, se entorpecerá la actividad de las mismas.

2: Artículo 685. "El proceso del Derecho del Trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias, para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

En cuanto a la oralidad, podemos asegurar sin temor a equivocarnos, que en ningún tipo de procedimiento, ni aún en el Penal, triunfa la oralidad como en nuestra materia.

Ahora bien; consideramos que la prohibición de las costas judiciales, es un gran acierto, una condición de igualdad de las partes.

En la segunda parte de este mismo artículo se señala: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o preceptos conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 875 de esta Ley".

La parte arriba citada; es criticable puesto que hoy en día, muchos por no decir la mayoría de los

trabajadores son patrocinados por Abogados Profesionales, Abogados de las grandes Organizaciones Obreras.

Esto hace apartar la igualdad procesal que debe imperar en todo juicio. Sólo podríamos aceptar la suplencia de la queja, en los casos donde los trabajadores litiguen por sí mismos o sean patrocinados por personas no profesionales del Derecho.

3. Artículo 601. "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados a juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, les designará un Representante".

Estamos totalmente de acuerdo con este precepto, en beneficio de los menores, particularmente a los que no hayan alcanzado los 16 años, que en caso de

no estar asesorados en juicio, la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Todo ello, por mencionar sólo algunas reformas. Concluiremos este inciso, resaltando una vez más la necesidad de que nuestra Ley Federal del Trabajo, vaya evolucionando a la mano de nuestra sociedad, procurando mantener el equilibrio de la balanza de la justicia. Y como resultado de todo lo expuesto en este subinciso, podemos resaltar que las reformas más recientes a la Ley han sido únicamente respecto al carácter procesal de la materia.

CAPITULO 3

NACIMIENTO, VIDA Y EXTINCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1 Contratación De Trabajadores.

Cada día, en forma más contundente, vemos como se lucha por la desaparición de las ideas contractuales en nuestra materia, ya que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación; y el trabajo humano, dista definitivamente de ser una mercancía.

De lo anterior, se desprende, el análisis que hace Dionisio Kaye, en su texto respecto a la relación de trabajo, que a continuación reproducimos textualmente:

"La relación de trabajo; es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la

cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por las principales instituciones y normas de la Ley del Trabajo, Convenios Internacionales, Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias".³⁴

La relación de trabajo, como ya lo explicamos en el capítulo primero de este trabajo, al referirnos al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ha suscitado diferentes opiniones a cargo de los estudiosos de la materia, así es como encontramos que para Néstor De Buen Lozano:

"Eventualmente, la relación de trabajo puede derivar de un contrato. Es cierto que ello no implica que le sean aplicables las reglas Civiles de los Contratos; pero, en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de voluntades que persiguen fines distintos, adecuado a la Ley y a las buenas costumbres; generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación así como la transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y

³⁴ J. KAYE, Dionisio Aplicación Práctica De La Ley Federal Del Trabajo En La Administración De Personal. IEESA. México. 1977, p. 56.

permanente de derechos y obligaciones".³⁵ Con el que estamos de acuerdo:

Por otra parte, nos parece inadmisibile la tesis de Mario De La Cueva, en el sentido de que:

"Solamente aquellos que o no se han dado cuenta de la oposici3n o desconocen la historia de las declaraciones de Derechos Sociales,.... o añoran la subordinaci3n del Derecho Del Trabajo al Civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el Derecho de las obligaciones y los contratos".³⁶

Lo anteriormente expuesto por el citado Maestro De La Cueva, no lo podemos aceptar; pues no hay nada en contra de la dignidad del hombre, cuando se presta un servicio a cambio de una remuneraci3n. En dado caso ser3a indigno si su pago fuere injusto, inferior, las condiciones en las cuales se realizara fueran inhumanas.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 521.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 185.

En sí, la prestación de un servicio personal, no es algo indebido o vergonzante a la dignidad humana.

Ahora bien, no cabe la menor duda de que la relación laboral es por esencia dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen Convenios Colectivos, se van transformando las condiciones de las relaciones de trabajo.³⁷

En algunas ocasiones, tal vez la mayoría de ellas, lamentablemente, la mejoría sólo deriva del alza anual de los salarios mínimos los cuales, para colmo, nunca son proporcionales al incremento del costo de la vida en nuestra sociedad, de tal forma que el nivel de vida de los trabajadores cada vez es peor.

Por otra parte, encontramos en el artículo 21 de la misma Ley que:

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 186.

y el que lo recibe". Pudiendo señalar en relación al artículo 26 que la falta de formalidad del contrato por escrito, es imputable al patrón. Es decir, que por la sola prestación de un trabajo personal, se presume la previa existencia de la contratación del trabajador.

Respecto a la contratación de menores, el artículo 22 de la Ley referida señala:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y mayores de esta edad y menores de 16 años, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo."

Con el precepto anterior, se trata de defender la educación obligatoria, cosa que en la realidad no funciona en muchos casos, desgraciadamente.

Al respecto, en el artículo 23 encontramos que los mayores de 16 años, pueden prestar libremente sus

servicios, con las limitaciones que establezca la Ley. Los mayores de 14 años y menores de 16, necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo, o de la autoridad política; así como que los menores trabajadores, pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que les correspondan.

Como sabemos es muy necesario reglamentar debidamente el trabajo de menores, pues debido a la difícil situación por la que atraviesa nuestro país, es cada vez mayor el número de menores de edad obligados a abandonar sus estudios para contribuir en el gasto familiar; y para desgracia son en muchas ocasiones víctimas de abusos e injusticias, las cuales van más allá del aspecto laboral, y en ocasiones caen presas hasta de violaciones por parte de sus patrones.

Problema, que tanto la legislación de nuestra materia, como la legislación penal, deberían de tomar muy en cuenta en futuras reformas a las mismas.

En cuanto a las condiciones que debe reunir la contratación de trabajadores, éstas deben constar de acuerdo a la Ley, por escrito cuando no existan Contratos Colectivos aplicables, haciéndose dos ejemplares por lo menos; uno para cada parte, es decir, trabajador y patrón.

En el artículo 25 de la Ley multicitada, se establece el contenido del escrito señalado en el párrafo inmediato anterior, y que es:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio, tanto del trabajador como del patrón.

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

III. Servicio (s) que deben prestarse; precisándolos de la mejor manera posible.

IV. Lugar (es) donde deba prestarse el trabajo.

V. Duración de la jornada de trabajo.

VI. Forma y monto del salario.

VII. Día y lugar de pago del salario.

VIII. Indicación que el trabajador será capacitado o adiestrado de acuerdo a planes y programas establecidos o que se establezcan en la Ley.

IX. Otras condiciones de trabajo; como días de descanso, vacaciones, y demás que convengan trabajador y patrón.

Cabe destacar que el contrato de trabajo no sólo no sustituye las normas contenidas en la Ley, sino que únicamente las complementa; sobre todo si consideramos que en ambas figuras, sus efectos son los mismos, esto es, la prestación de un trabajo personal subordinado por una parte, y el pago de un salario por la otra.³⁵

También consideramos de suma importancia manifestar como la renuncia que los trabajadores hagan de cualquier Derecho establecido en las Leyes de protección

³⁵ J. KAYE, Dionisio, Op. cit. p. 57.

y auxilio del trabajo, es nula, y la nulidad es de pleno derecho, como lo señala el artículo 33 de nuestra legislación. Dicho artículo, en su segundo párrafo, nos indica que todo convenio o liquidación, para ser válido debe hacerse por escrito, y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; debiendo ser ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual lo aprobará siempre que no convenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

De este segundo párrafo podemos decir que es una gran acierto por parte de nuestra legislación; pues cuántas veces, los patronos abusando de la necesidad de empleo de sus trabajadores, los hacen firmar papeles en blanco, mismos que después los mismos patronos se encargan de llenar a su conveniencia, todo ello obviamente en perjuicio del trabajador.

El Lic. Dionisio Kaye, por otra parte, nos indica que la relación de trabajo, es sólo un medio para dar nacimiento al contrato, ya que siempre existirá la

posibilidad de que todo trabajador se obligue a prestar un servicio subordinado, salvo los casos expresamente consignados en el artículo 5o. de nuestra Carta Magna.³⁹

3.2 Salario.

Respecto al tema del salario, encontramos muy diversas expresiones, que en realidad tienen la misma connotación; como salario, sueldo, jornal, retribución. Expresiones éstas que los usos las han acondicionado para significar el salario de los obreros, sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

En el artículo 82 de la Ley, encontramos que:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." Absurdamente, algunos estudiosos lo consideran como el pago de una mercancía; al trabajo, o como el alquiler del mismo.

³⁹ Idem.

En el texto del Lic. Guerrero Euquerio, dice que:
"Creemos que el llamado contrato de trabajo, distinto, como lo es, de un contrato Civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes y servicios, y en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores, vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador."⁴⁰

Podemos resumir por lo estudiado en la carrera, que entre nosotros, existe el conocido como salario mínimo; no existe un tope superior, y sólo se habla de un salario máximo para el caso de las indemnizaciones, en los riesgos profesionales y en primas por antigüedad.

Por su parte, en la obra de Deveali, indica que:
"Salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del

⁴⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual De Derecho Del Trabajo. Décima Octava edición. Porrúa. México. 1994. p. 165.

empleador, si el patrón no utiliza dichas energías, por que no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario".⁴¹

Ahora bien, hay distintas maneras de señalar el salario, como lo son:

1. Por unidad de tiempo.
2. Por unidad de obra.
3. Por comisión.
4. A precio alzado.

En la primera, el trabajador debe laborar durante la jornada en que fue contratado, y que debe estipularse en su contrato, debiendo recibir el salario convenido.

En la segunda, las partes convienen en una determinada cantidad de dinero por cada unidad que haga el trabajador; su suma durante la jornada, será la forma de calcular su salario.

⁴¹ L. DEVEALI, Mario, Lineamientos De Derecho Del Trabajo. Segunda edición TEA. Argentina. 1953. p. 239.

En la tercera, se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas y es lo que dá como resultado su salario.

En la cuarta, se contrata toda la labor por una cantidad determinada. Y lo único que debe considerarse es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo;⁴²

Por lo que concierne a los elementos integrantes del salario, estos los encontramos en el artículo 84 de nuestra Ley:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuotas diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

El artículo 88 de la Ley nos señala los plazos para el pago del salario, los cuales nunca podrán ser

⁴² GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 196.

mayores a una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Todo ello, debido a que los legisladores pensaron atinadamente, que la mayoría de las personas viven "al día"; y que por lo mismo no pueden prescindir por mucho tiempo del pago de su salario, ya que si este se pagara en plazos mayores, sería más difícil su buena administración.

Es bien sabido por todos, la gran cantidad de trabajadores, que al final de la semana no tienen ni para comer, debido en parte por su mala administración y por los vicios que tienen; siendo mayor el plazo, se agravaría dicho problema.

La costumbre existente por lo demás, antes de publicarse las Leyes Laborales, era precisamente la de pagar el salario semanalmente.⁴³

Respecto al lugar de pago del salario, éste debe ser en el centro de trabajo; por disponerlo así

⁴³ Ibidem. p. 178.

terminantemente el artículo 108 de la Ley multicitada, y el mismo debe realizarse en día laborable. En cuanto a ello, nosotros proponemos que fuese mediante tarjetas bancarias de las llamadas "de débito" que tuviese cada trabajador, esto anularía los pagos en efectivo.

Todo ello, con la única finalidad de disminuir el riesgo que implica para los trabajadores en esta época; la cual desgraciadamente se caracteriza por el alto índice de asaltos, los cuales en parte son ocasionados por el desempleo. Ello sería tanto para protección del trabajador, como de las mismas fuentes de trabajo.

Consideramos también de suma importancia lo establecido por el artículo 89 de la Ley citada, el cual nos señala cómo para determinar el monto de la indemnización, que deba pagarse a los trabajadores, se toma como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de sus prestaciones mencionadas anteriormente al describir el contenido del artículo 84.

En casos en que el salario sea por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se toma como salario diario, el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes se divide entre siete o treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

En cuanto a la protección al salario; "Por ser normalmente la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, el legislador ha cuidado la forma de protegerlo".⁴⁴ Lo que acertadamente nos comenta el Lic. Euquerio Guerrero en su obra.

El artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo; citada en múltiples ocasiones, dispone que los salarios de

⁴⁴ Ibidem, p. 181.

los trabajadores no podrán ser embargados, salvo caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos del propio trabajador; fuera de estos casos los patrones no están obligados a cumplir ninguna orden judicial ni administrativa de embargo de salarios.

En el artículo 110, encontramos que se especifican los descuentos del salario que pueden hacerse a los trabajadores, y el pago de pensiones alimenticias; se incluyen pagos por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, adquisición de artículos producidos por la Empresa o Establecimiento.

En cuanto a los salarios mínimos, podemos señalar que La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, está integrada debidamente de acuerdo con la Ley. En nuestro país, hasta ahora ha quedado dividida en 86 zonas y por medio de la Dirección Técnica de ésta, realiza investigaciones para decidir si es conveniente o no modificar algunas zonas económicas.

En materia de salarios mínimos, los principios básicos que son necesarios tomar en cuenta son:

- 1o. Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos.
- 2o. Las posibilidades de los patrones que van a pagarlos,
- 3o. Las condiciones económicas generales de la región y del país.⁴⁵

Como una variante a las disposiciones existentes con anterioridad, se permite que los salarios mínimos puedan ser objeto de compensación, descuento, en el caso de pago de rentas a que se refiere la Ley, y de cuotas para la aplicación de habitaciones, libremente, aceptado por el trabajador.

En este caso, el descuento no podrá exceder del diez por ciento.

⁴⁵ *Ibidem.* p. 190.

3.3 Tiempo Extra (Sistemas De Control De Asistencia).

Al hablar del Tiempo Extra; nos vemos obligados a realizar aunque sea un breve análisis de lo que es la Jornada de Trabajo, con la que está íntimamente ligada el tema citado.

Como antecedentes tenemos, que en la obra del entonces Procurador General de la República, Lic. Genaro V. Vázquez, a manera de resumen de lo más importante de la Legislación de Indias, señala:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La Jornada de 8 horas, determinada en la Ley VI del Título VI, Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en 1593 que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos

d) El pago del séptimo día cuyo antecedente se encuentra en la Real Cédula de 1606, sobre alquileres de indios.⁴⁶

Nuestro derecho mexicano en 1917, marcó la pauta para resolver la problemática a la jornada de trabajo; resolviendo que la duración de la jornada de trabajo máxima sería de 8 horas en el día y por la noche de 7. Y por ello el artículo 123 Constitucional indica el mínimo de beneficios, los cuales deben respetarse en las relaciones de trabajo, pues dicho ordenamiento estipula la jornada máxima para la prestación de servicios de los trabajadores para con los patrones.

Es por ello que en el presente las organizaciones sindicales se encuentran luchando para reducir la jornada de trabajo en virtud de que nada impide a los contratos colectivos establecer jornadas inferiores a 8 horas, por eso el artículo 59 de la Ley, faculta a los sujetos de la relación a fijar la duración de la jornada sin que pueda exceder de las máximas legales.

⁴⁶ J. KAYE, Dionisio, Op. cit. p. 282.

Existe de conformidad con la Ley una clasificación de la misma, para su mejor regulación:

1. Jornada Ordinaria.
2. Jornada para trabajos que requieren su aplicación inmediata.
3. Jornada Extraordinaria.

Respecto a la Jornada Ordinaria, el artículo 58 de la Ley Federal nos ilustra al decirnos que, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su fuerza de trabajo material o intelectual.

De lo anterior se desprende; no un mínimo determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiese pactado, y a falta de estipulación, se deberá tomar como base la prestación de trabajo durante 7 u 8 horas como máxima de la jornada.

Lo anterior nos da; que la jornada de trabajo la podemos dividir en tres tipos de jornada de conformidad con la facultad conferida por la Ley en permitir se pacte el

tiempo en que se va a prestar el servicio, es por ello que el artículo 60 de la Ley estatuye:

1. Una jornada diurna, comprendida entre las seis y las veinte horas.

2. Jornada nocturna que abarca entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente.

3. Jornada mixta; la cual se encuentra en períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media horas o más, se reputará jornada nocturna.

En cuanto a la jornada llamada de emergencia, tenemos la disposición contenida en el artículo 65 de la Ley, la cual nos explica lo siguiente: "En casos de siniestro o riesgo inminente al aparecer un peligro de vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia única de la Empresa, la jornada de trabajo

podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males*.

Y el precepto contenido en el artículo 67 del mismo ordenamiento establece una retribución por la prestación del servicio urgente consistente en el pago de una cantidad igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

Por lo que toca a la jornada extraordinaria, anticipándonos a su concepto legal, hablaremos de circunstancias extraordinarias, mismas que permiten la prolongación de la jornada por motivo del surgimiento de necesidades de carácter técnico así como a los requerimientos de naturaleza económica impuesta por la extensión de la jornada.

Es por ello, que el precepto establecido en el artículo 66, contiene la posibilidad de prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Resultando tal limitación como una mera protección al

trabajador, misma que es retribuida de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 67 con un ciento por ciento más del salario correspondiente a la hora de la jornada.

Es procedente hacer el señalamiento perpetuado en los artículos 63 y 64 de la Ley que hablan de los casos en que durante la jornada continua de trabajo debe concederse al prestador de servicios un descanso de media hora, por lo menos; así como cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

De igual manera que el párrafo anterior, es necesario resaltar lo estipulado en el artículo 68 de la Ley en donde observamos la no obligatoriedad de los trabajadores a prestar su fuerza de trabajo por un tiempo mayor del permitido por las normas establecidas; por razones físicas, pues existe la posibilidad de que al trabajar más tiempo pueda ocurrirle accidentes de trabajo

y el servicio prestado no sea tan eficiente como pudiera prestarlo una persona en condiciones normales.

Además de que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Respecto a la Inspección del trabajo, de acuerdo al artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, las funciones de inspección es la de vigilar la jornada de trabajo.⁴⁷

En la práctica, actualmente encontramos casos de muchos patrones que obligan a los trabajadores a firmar sus tarjetas de control de horario de labores, en forma anticipada, todo ello con el propósito de hacer mal uso de las mismas. También se da el caso de patrones que hacen a sus trabajadores checar las tarjetas de

⁴⁷ ANAYA SANCHEZ, Federico. Homensie a Salomón González Blanco U N A M. México. 1984. p. 31.

control dentro de la jornada de trabajo, aún cuando después sigan laborando.

Por otra parte también existen casos en que los trabajadores al demandar al patrón, reclaman el pago de tiempo extra que en realidad nunca laboraron; o bien lo reclaman de forma exagerada.

Por todo lo anteriormente expuesto, sugerimos que las tarjetas de control de asistencia y tiempo laborado se firmaran diariamente, conservando un tanto de las mismas tanto trabajador como patrón, para que de esa forma, se pudieran evitar futuros problemas, tanto en lo que respecta al tiempo extra como a la asistencia de los trabajadores a sus empleos.

3.4 Renuncia y Despido.

Como ya vimos en el capítulo primero de este trabajo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de

trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad."

Encontramos en el artículo 51 de la misma Ley Federal del Trabajo, que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

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

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

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

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

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

Por otra parte, es en el contenido del artículo 52 de la Ley, donde se indica cómo el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior, y teniendo derecho a ser indemnizado por el patrón en términos del artículo 50.

Así, tenemos cómo el trabajador que por causa imputable al patrón rescinda el contrato o la relación laboral; tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente el laudo, a parte de las otras prestaciones a las que tenga derecho, tales como la prima de antigüedad.

Respecto a la prima de antigüedad; en este caso queremos hacer un pequeño paréntesis por lo importante y a la vez lo absurdo de su aplicación. Nos preguntamos, cómo es posible que un trabajador que se separa voluntariamente de su trabajo, únicamente tenga derecho al pago de su prima de antigüedad, cuando haya cumplido quince años de servicios, por lo menos, según lo establece el inciso III del artículo 162.

Por otra parte tenemos que un trabajador que se separa injustificadamente de su trabajo, no es necesario que haya cumplido los quince años de servicios, para tener derecho a la prima de antigüedad. Esta injusticia, deberían de tomarla en cuenta los legisladores para próximas reformas a nuestra Ley. Dicho precepto no sólo es injusto, sino también inconstitucional.

Volviendo a nuestro estudio del artículo 52, es importante resaltar lo siguiente: Si el trabajador se separa justificadamente de su trabajo, tendrá derecho a ser indemnizado de acuerdo al artículo 50, siempre y cuando presente su demanda dentro del término de un

mes, contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo.

Por otra parte; al estudiar el tema del despido, nos encontramos con que la mayoría de las legislaciones han tomado en consideración la estabilidad en el trabajo.

Así; en la legislación Argentina, se dispone que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores salvo el caso en que comprueben fehacientemente la existencia de causas legales de despido justificado; considerándose arbitraria la inobservancia del Contrato de Trabajo, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el trabajador, a la seguridad, honor o a los intereses del otro o de su familia.⁴⁶

Por su parte Deveali; en su texto nos menciona que siempre en contemplación de la función del preaviso, algunas legislaciones fijan plazos distintos según la

⁴⁶ REMORINO, Jerónimo. La Nueva Legislación Social Argentina, Impresiones Generales. Argentina. 1953. p.p. 51 y 52.

denuncia parta del principal o del empleado, por considerar que en la mayoría de los casos es más fácil sustituir un empleado que encontrar un nuevo empleo.⁴⁹

Ya anteriormente, en el primer capítulo de este trabajo, hicimos una breve referencia a la figura del despido; por lo que a continuación trataremos los puntos que consideramos de mayor importancia.

Sin que constituya un juego de palabras, diremos que el despido es justificado cuando exista una justa causa o motivo suficiente. Así pues, tenemos la existencia de una justa causa, que es la que califica de justo el despido. De esta manera debemos entender que se considera un despido como justificado, cuando habiéndose aducido varias causales, se acredite aunque sea una sola de ellas.

La Suprema Corte, se ha pronunciado respecto a las causales de rescisión en el siguiente sentido: "Rescisión; Causales de. Cuando aducidas varias de ellas,

⁴⁹ DEVEALI, Mario. Op. cit. p. 285.

se acredita una; comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerarse a ésta fundada sin que sea necesario la comprobación de las demás".

De lo manifestado en el párrafo inmediato anterior, podemos resumir que: "Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle sin responsabilidad alguna".

Y por tanto si este derecho no se ejercita en la forma prevista por la Ley; esto es mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa".⁵⁰

En cuanto a las causales de rescisión de la relación de trabajo, estas las encontramos en el artículo 47, de nuestra legislación laboral vigente, el cual transcribiremos a continuación:

⁵⁰ RAMIREZ, Fonseca. Op. cit. p. 51.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista

prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

La última parte de este precepto omitimos escribirla intencionalmente, puesto que en capítulos anteriores hemos hecho una referencia de la misma.

Consideramos de importancia, analizar la causal referente a las faltas de asistencia; al respecto podemos señalar que para que el trabajador no incurra en responsabilidad, debe comprobar la justificación relativa.

De esta forma encontramos que el más alto Tribunal del país señala claramente que: "Para que las

faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditarlas cuando vuelva al trabajo, de tal manera que efectivamente se vio imposibilitado para laborar. Pues de no hacerlo, la rescisión que del Contrato de Trabajo haga el patrón será justificada; así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente".⁵¹

Respecto a la obediencia, resulta obvio que el trabajador debe obedecer las órdenes recibidas; sin embargo hay que hacer hincapié, de que no toda orden del patrón conduce a la obligación de ser obedecida.

En suma, podemos señalar que cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa justificada para no obedecer la orden, o sea, cuando este de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibilite al trabajador a obedecer

⁵¹ Ibidem, p.p. 114 y 115.

dicha orden. En cuanto a la obediencia, ésta debe ser tanto al patrón como a sus representantes.

En cuanto al estado de ebriedad, podemos resaltar que si el patrón proporciona las bebidas embriagantes, así sea por razones o supuestas razones de trabajo, no es lícito que rescinda el Contrato de Trabajo a sus trabajadores.

En el artículo 48 de la Ley Federal, encontramos lo siguiente:

"El trabajador, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, si en juicio correspondiente, no comprobara el patrón la causa de la rescisión. El trabajador, tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo".

Es importante hacer notar que la acción anterior la debe realizar el trabajador dentro de los dos meses contados a partir del día siguiente del despido. Si no es así, la acción que ejercite después se encontrará prescrita.

En cambio, tratándose de separación justificada por parte del trabajador, tan sólo dispone de un mes para ejercer la acción correspondiente.

En el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se manifiesta que: El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la misma Ley Federal del trabajo, en los casos que a continuación mencionaremos:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto

directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las disposiciones descritas en el artículo 49, son puramente de carácter procesal, pues señalan cinco excepciones que el patrón puede utilizar en el juicio correspondiente, en caso de que el trabajador reclame su reinstalación, en los casos previstos por el mismo precepto.

CAPITULO 4

EL DESEQUILIBRIO DE LAS RELACIONES LABORALES REFLEJADO EN EL DESEMPLEO

4.1 Problemas y Magnitud Del Desempleo.

Un gran número de problemas sociales, económicos y políticos son ocasionados por el desempleo. Al no poder mantener a sus ciudadanos empleados, la sociedad sufre la pérdida en la producción y en la riqueza nacional.

También influyen en las reservas del trabajo las leyes de educación obligatoria, la inclinación al deseo de las mujeres casadas, de seguir trabajando en la industria después del matrimonio, y de la supuesta buena voluntad que debieran tener los patronos de contratar obreros de mayor edad. Miles de empresas privadas componen la mayor parte de la demanda total de trabajo, cada una de

dichas empresas pide un tipo concreto de trabajadores, y se ve influida por cierta cantidad de condiciones existentes previstas, que producen efectos económicos más o menos severos.

La esperanza de obtener utilidades, que son de importancia capital para determinar el nivel de actividad económica de una empresa, se encuentra influida a su vez por elementos tales como cambios en la población, en el nivel previsto de ingresos, modas, en la dirección de las normas gubernamentales para las compras del consumidor y en las relaciones exteriores.

Dichos elementos mencionados en el párrafo inmediato anterior, no constituyen de ninguna manera el total de factores que determinan la actividad económica.

Aún más, unos cuantos cambios, naturalmente no tienen el mismo efecto en todos los sectores de la economía o de las empresas. En consecuencia, el número de trabajadores que buscan trabajo y la demanda de sus servicios, posiblemente nunca estarán equilibrados.

Debido a que la desocupación guarda relación con los salarios, siempre se ha planteado la cuestión de definirla. Se presume que una persona desocupada es aquella que se siente dispuesta y capacitada para trabajar, pero le resulta imposible encontrar empleo conveniente y con el salario en vigor.

No es fácil definir con mucha claridad al grupo desocupado, especialmente en los periodos de escasez de trabajo. Algunas personas están dispuestas y capacitadas para trabajar, cualesquiera que sean las circunstancias, mientras que otras sólo lo harían en condiciones especiales o en determinadas épocas del año. Hay además, muchas personas dentro de el elemento obrero en busca de trabajo; las cuales pasan al grupo que no desea encontrarlo.

Siempre existe un grado de desocupación aún bajo las condiciones más favorables de empleo general.

Por desgracia, actualmente vivimos una de las peores épocas en cuanto a desempleo se refiere, en

nuestro país. Uno de los motivos es la crisis económica, por la que estamos pasando. Por todos nosotros es bien sabido que nuestro mal gobierno y pésima administración a cargo de malos gobernantes, han sido factores decisivos para el grave problema del desempleo.

Otro factor, de no menor importancia es atribuible a una mala relación entre los factores de la producción. También vemos como algunos preceptos jurídicos en materia laboral, lejos de contribuir a lograr ese equilibrio entre patrón y trabajador, únicamente han logrado acrecentar la brecha entre ellos.

Respecto a este factor enfocamos nuestro trabajo, ya que consideramos que al mejorar dichas relaciones, no sólo se contribuiría a crear y mantener en mejores condiciones los trabajos existentes, sino daría como resultado un mejor nivel de vida tanto para patrones, trabajadores, y todo el país.

El ser humano por su propia naturaleza, es inseguro. La seguridad es un continente o un marco con

referencia que varía en cada sujeto, conforme a los requerimientos sociales, emocionales y económicos: siendo obviamente su trabajo uno de estos requerimientos.

La guerra, que es la expresión bestial de la persona, disminuye los índices de seguridad social, al igual que los desastres naturales, la crisis, devaluación, y el alto índice de desempleo.⁵²

En el artículo 5o. de nuestra Constitución, se hace referencia a la libertad de trabajo. Ignacio Burgoa nos explica a la libertad de trabajo, "concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable sine qua non, para el logro de su felicidad o bienestar. Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado".⁵³

⁵² BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano De Los Seguros Sociales. Harla. México. 1987. p 5

⁵³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 1995. p.311.

De lo anterior; podemos hacer el siguiente comentario: En estos tiempos vemos cada vez con mayor frecuencia como gran cantidad de profesionistas, terminan trabajando en empleos muy diferentes a su área como profesionista.

Todo ello creando una especie de frustración en la persona, al no poder desarrollarse en la carrera para la cual se prepararon y dedicaron una gran parte de sus vidas.

Por lo mismo, dicha frustración conlleva en la mayoría de los casos a una relación laboral hostil, difícil y tensa entre las partes, cuyo desenlace casi siempre es el despido, la renuncia y por consiguiente incrementa el índice de desempleo. Dicho problema no queda allí, sino que desencadena otros tantos; tales como mayor violencia, suicidios, robos, drogadicción, desintegración familiar, homicidios, etc.

Respecto a lo anterior, con toda razón Luis Recasens Siches, nos relata en uno de sus textos lo

siguiente: "La sociedad no es un ente con realidad substante, con existencia independiente de los individuos que la componen.

La dignidad consiste en reconocer que el hombre es un ser que tiene fines propios suyos que cumplir por sí mismo, el hombre no debe ser jamás degradado a un mero medio para la realización de fines extraños o ajenos por completo a los suyos propios".⁵⁴

Por otra parte, el problema también debe de ser atendido y atacado por los legisladores. Al respecto podemos citar el pensamiento del autor mencionado en el párrafo anterior, quien nos manifiesta al leer uno de sus textos lo siguiente:

"El problema consiste en que los legisladores deben esclarecer cuales son las igualdades que deben ser relevantes para el Derecho; cuales las desiguales que no

⁵⁴ RECASENS SICHES, Luis. Introducción Al Estudio Del Derecho. Porrúa, México, 1981, p. 116.

vienen en cuestión para el ordenamiento jurídico; y cuales las desigualdades que éste debe tomar en cuenta.⁵⁵

De este texto se desprende que el legislador debe castigar así como estimular una mala o buena conducta tanto del trabajador como del patrón; conductas que sean trascendentales en la relación, para así lograr un mayor equilibrio entre ellos.

Concluiremos diciendo que el no encontrar trabajo acarrea además la pérdida de capacidad, la decadencia de las energías físicas y la merma de la moral entre los desocupados.

Tal como lo leímos en el texto de Philip Taft; "Crea una clase trabajadora desesperada, dispuesta a escuchar y aceptar las panaceas de aventureros políticos y falsos mesías, e impone a la sociedad la carga de socorrer a los necesitados y menesterosos que no pueden encontrar trabajo".⁵⁶

⁵⁵ *Ibidem*, p. 317.

⁵⁶ TAFT, Philip. Problemas Económicos De Trabajo. Trad. Lorenzo Garza. Intercontinental. México. 1959, p. 49.

4.2 Abusos Del Patrón Ante El Problema Actual De Desempleo.

Por desgracia, en gran parte de los casos en que una persona se encuentra en algún problema, las demás personas tienden a aprovecharse de ello en lugar de ayudarlo.

Es así como frente al problema del gran número de desempleados que actualmente existe en México; algunos patronos abusan de los trabajadores a sabiendas del temor de los mismos de verse sin empleo.

En este capítulo haremos referencia sobre algunas situaciones en que precisamente, el patrón valiéndose de la escasez de empleos, aprovecha la situación violando los derechos de sus propios trabajadores.

Es de esta forma, como se crea un ambiente tenso y lleno de inseguridad para la clase trabajadora que no sólo tiene que cumplir sus obligaciones, sino también

tiene que vivir con la preocupación de poder verse desempleado en cualquier momento.

Todo ello se ve reflejado no sólo en una mala relación entre trabajador y patrón, sino en las mismas relaciones familiares, llegando incluso al extremo de verse aumentado el número de suicidios de personas que no pueden soportar tal presión.

De lo expuesto anteriormente, se puede apreciar la magnitud del problema, cuya atención no puede posponerse más. Es cuestión tanto de los legisladores, como de las empresas atender el problema cuanto antes.

Podemos empezar señalando las obligaciones y derechos de los patrones; las cuales podemos clasificar de la siguiente manera:

a) Obligaciones de dar. La principal obligación de los patrones es la de "pagar" el salario a sus trabajadores.

Además de esta obligación existen otras en cierta forma secundarias pero indispensables para el

desempeño del trabajo, tales como las de proporcionar los útiles, instrumentos de trabajo, materia prima, contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas de sus trabajadores.

b) Obligaciones de hacer. Colaborar con la Secretaría de Educación Pública, a fin de alfabetizar a los trabajadores, hacer por su cuenta los gastos a fin de favorecer la educación técnica, industrial y práctica de sus trabajadores para mejorar la producción en beneficio de ambas partes.

Instalar las fábricas en un ambiente de seguridad, de higiene, fijar y difundir los reglamentos interiores del trabajo, seguridad, efectuar las deducciones sindicales para fomento de las cooperativas. Si se observa esto, se disminuyen la cantidad de accidentes profesionales a los que está propenso el trabajador al realizar su servicio.

c) Obligaciones de no hacer. Permitir que sus trabajadores falten a sus labores por ejercitar el derecho de voto, por

un tiempo determinado o indeterminado por el cumplimiento de las comisiones sindicales respectivas.⁵⁷

En relación al contenido de las obligaciones a cargo de los patrones, señalaremos lo siguiente:

1. Raras son las Empresas que se preocupan por crear o fomentar actividades culturales y deportivas para sus trabajadores. Uno de los motivos de ello podría ser la crisis económica por la que estamos atravesando, aunado al poco tiempo libre del que se dispone.

2. A muchos patrones les importa más tener trabajadores ignorantes que apoyarlos en su desarrollo educativo.

Ello con la finalidad de que desconozcan en la mayor medida posible sus Derechos Laborales, y de esta forma los patrones poder evadir sus obligaciones que tienen con la clase trabajadora.

⁵⁷ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano Del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1975. p. 99.

3. Los patrones conociendo lo grave del problema de desempleo, muchas veces abusan de un mal trato al trabajador.
4. Cada vez es mayor el tiempo extra que el patrón hace laborar a sus trabajadores sin pagárselos debidamente de acuerdo a la Ley.
5. Hay patrones que hacen firmar papeles en blanco a sus trabajadores; tomando ventaja sobre ello. Tal como hicimos referencia de esto en capítulos anteriores.
6. Hostigamiento sexual por parte del patrón hacia sus trabajadores. Principalmente en mujeres y menores de edad, aprovechando la necesidad del trabajo de éstas pobres personas. Mención aparte sería el proponer una mejor reglamentación de este tipo de delito en la legislación penal.
7. En ocasiones salarios incluso por debajo del salario mínimo vigente, en horarios fuera de la Jornada Legal Ordinaria.

8. Omisión del pago de algunas prestaciones devengadas por los trabajadores; o bien un pago inferior al establecido por la Ley Laboral.

9. Falta de inscripción ante el I.M.S.S., así como la omisión de aportaciones al Instituto.

10. Limitantes en cuando a la edad máxima de los trabajadores, discriminando de esta forma a personas de edad avanzada. Es muy injusto el rechazo de personas que todavía tienen la capacidad y más aún la necesidad de trabajar; así como también su despido poco tiempo antes de obtener su jubilación.

11. Omisión de vacaciones así como de su consiguiente prima.

12. La no contratación de personas discapacitadas. Aunque cabe hacer referencia a posibles reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo en las cuales se prevé la obligación de las Empresas de contratar un cierto número de este tipo de trabajadores, que en no muy pocos casos

son personas con mayores habilidades y empeño para laborar.

13. También está el caso de algunos trabajadores de confianza, los cuales mencionamos en el primer capítulo, y por lo tanto sabemos que en tiempos actuales ya tienen, inclusive, identificación de clase, frente al patrón, el cual a veces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en otras con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubre las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como por ejemplo en tiempo extraordinario o la prima dominical. Acentuándose este problema más en estos tiempos de desempleo.⁵⁵

Cabe hacer notar que todo lo antes mencionado se presenta por algunos patrones, más sin embargo también hay casos en los cuales el patrón es diferente; se preocupa por llevar una buena relación con sus trabajadores y trata de mejorar sus condiciones.

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Los Trabajadores De Confianza, Jus. México 1979, p. 13.

De hecho, el Derecho del Trabajo, nace como un derecho social protector del trabajador para rescatarlo de la miseria.

No obstante lo anterior, y de la evolución sufrida por el Derecho del Trabajo como consecuencia del fenómeno de expansión que lo caracteriza, esta disciplina jurídica dejaría de ser Derecho si no consagrara normas que impidieran la destrucción del empresario. Esto es, al ser el Derecho del Trabajo un Derecho de equidad, lo que busca queda dicho de forma precisa en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo; ya transcrito en capítulos anteriores.

No se trata de atribuir al patrón el problema del desempleo; ya que así como hay malos patrones también encontramos malos trabajadores, los cuales igualmente se aprovechan de los derechos que les otorgan los preceptos jurídicos, perjudicando a las Empresas.

Se trata, con este trabajo, de buscar ese equilibrio del que tanto hemos hecho referencia.

Respecto a las sanciones y responsabilidades de las normas laborales llevadas a cabo por patronos o trabajadores; las encontramos debidamente reglamentadas en el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, la cual transcribimos a continuación:

"Las violaciones a las normas de trabajo, cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecunarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

En cuanto al contenido del precepto descrito anteriormente, el Lic. Francisco Ramírez Fonseca nos expone su punto de vista al respecto, de las sanciones de carácter pecunario de la siguiente manera: "Es una

novedad que fue introducida en reforma anterior a la Ley Federal del Trabajo, la circunstancia de que las multas se impongan no estableciendo un mínimo y un máximo determinados, sino un número de veces menor y mayor del salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Este sistema tiene la ventaja para las autoridades de que es movable; lo que acontecerá cada año cuando la Comisión Mixta para la Revisión de los Salarios Mínimos señale, con vigencia a partir del primero de Enero de cada año, los nuevos salarios mínimos generales".⁵⁹

En relación al comentario del Lic. Ramírez Fonseca, estamos de acuerdo; ya que antes las sanciones pecunarias se regían por medio de mínimos y máximos de ciertas cantidades preestablecidas, lo cual podría ser justo en el momento de promulgar dichos preceptos.

⁵⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios A Las Reformas De La Ley Federal Del Trabajo. Pac. México. 1980. p. 209.

Pero si tomamos en cuenta la inflación por la que se atraviesa normalmente año con año en nuestro país, podemos darnos cuenta de que dicha multa al paso del tiempo resultaría en una cantidad ridícula. Por eso consideramos mejor el guiarse por salarios mínimos vigentes; los cuales están más actualizados con la realidad económica del momento en que se vive.

Ahora bien, es de suma importancia señalar que nuestra legislación, tomando en consideración la precaria economía de los trabajadores, cuando éstos sean los que quedan sujetos a una sanción de carácter económico, ésta no podrá exceder del jornal o sueldo de una semana, según lo dispone la última parte del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

4.3 Trabajador y Su Posición Ante El Desempleo.

En este capítulo estudiaremos la forma en la que la Ley Federal del Trabajo enuncia los derechos y obligaciones de los trabajadores; resaltando el hecho de

que en la actualidad muchos trabajadores sienten la obligación de los patrones hacia ellos de cumplir con las normas estipuladas en la Ley, pero pierden de vista su propia obligación de cumplir las normas estatuidas por dicho ordenamiento para efecto de que la Ley los ampare.

Resultando de lo anterior, un grave problema pues cuando un patrón despidе a un trabajador este piensa en la injusticia cometida y no se pone a analizar si él como trabajador cumplió con sus obligaciones correctamente, y en algunos casos consideran la obligación del patrón en pagarles las indemnizaciones contempladas en el artículo 50 de la Ley; sin embargo en muchos juicios los trabajadores no acreditan haber cumplido sus obligaciones, por lo tanto absuelven a los patrones.

Pero esto no es regla general ni tampoco se quiere decir que los trabajadores no tengan derecho a las indemnizaciones mencionadas sino por el contrario, para que tengan derecho los trabajadores a ellas; deben en principio haber cumplido con dichas obligaciones

establecidas, como lo es la prestación del servicio para el que fueron contratados, pues de no ser así se pondrán en condición de ser sancionados por el patrón de conformidad con la Ley.

Por otra parte, en cuanto a la estabilidad en el empleo, podemos considerarla como la pérdida de temor a perder el empleo y con ello trae como consecuencia la acumulación de antigüedad pues esta crece con el transcurso del tiempo.

Sin embargo diferimos en el sentido de que vayan de la mano la antigüedad y la estabilidad pues es conocido de cómo actualmente en los casos en los cuales, los trabajadores superan los diez años de servicios, los patronos buscan la manera de fastidiar, aburrir o molestar al trabajador, para provocar la separación del trabajo así de ese modo cortar la antigüedad y de esa forma evitar futuras prestaciones.

Consideramos prudente, nombrar las obligaciones de los trabajadores; las cuales se encuentran

previstas por el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

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

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

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

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

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

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley.

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

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley.

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

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

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

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñe.

Así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Asimismo en el artículo 135 de la misma Ley, se manifiesta que queda prohibido a los trabajadores:

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

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

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

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

V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las labores de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y

punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.

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

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

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

Obviamente un trabajador que no cumple con sus obligaciones, o bien realiza aquello que los preceptos jurídicos prohíbe, propicia él mismo su propio despido, y por consiguiente su futuro desempleo.

El trabajador, al encontrarse desempleado y ver imposible el encontrar trabajo, da lugar en muchos de los

casos, al comercio informal, al fenómeno migratorio. Y debido a la solidaridad que caracteriza a la familia mexicana, constituyen los "colchones" de la insuficiencia política, económica y social del gobierno.

La pérdida o falta de oportunidades de trabajo no significa sólo menos producción, o menos servicios, sino un inmenso capital humano que permanece inactivo.

El talento de millones de personas que se embota y desperdicia. Así como la desesperación, el miedo, la impotencia y el coraje frente a una descarnada y cruda realidad sobre la incertidumbre del futuro tanto del trabajador desempleado como de sus familiares que dependen económicamente de él.

Un trabajador desempleado; el cual constituía la base del sustento familiar, propicia el que otras personas integrantes de su familia, se vean obligados a buscar empleo. Así como también los hijos, muchas veces menores de edad, se vean en la necesidad de abandonar sus estudios.

O bien dichos menores al verse desatendidos por sus madres que trabajan para colaborar con los gastos familiares, caigan presos de la drogadicción, alcoholismo, hasta llegar en ocasiones al extremo de convertirse en delincuentes.

Consideramos que el gran problema son los trabajadores que aún cumpliendo con sus obligaciones, han perdido sus empleos, debido entre otras cosas a la crisis económica. Y por tanto el recorte de personal de las empresas.

Obviamente estaríamos frente al caso de buenos trabajadores, que a veces, dedicaron gran parte de sus vidas a la empresa para la cual venían laborando, y que sumado a la escasez de la oferta de trabajo; debido a su avanzada edad, les es casi imposible el volver a encontrar un empleo.

Sin exagerar, vemos como este problema ha llegado al extremo de verse incrementado en los últimos

meses el número de suicidios de personas desempleadas, y por lo tanto económicamente arruinadas.

Lógicamente es un problema de todos; tanto trabajadores como patrones, los cuales al fin y al cabo también los patrones se ven afectados por el mismo desempleo o por las consecuencias que éste mismo acarrea a toda la sociedad.

Punto y aparte son aquellos malos trabajadores, que lejos de colaborar con los patrones para los cuales laboran, entorpecen y afectan la producción, inestabilizando las relaciones obrero patronales.

Es lógico ver como un trabajador desobligado e irresponsable; es una persona sin interés en conservar su empleo, y por tanto no es merecedora del mismo.

El que el Derecho del Trabajo sea un Derecho protector de la clase trabajadora, no quiere decir que por ello la Legislación Obrera deba de premiar o aún defender a un mal trabajador.

Como vimos en capítulos anteriores; "El despido marca el punto en el que la relación laboral tropieza con un obstáculo de conducta que rompe con la posibilidad de conservar una relación laboral que exige unas mínimas normas de respeto, tanto a los deberes esenciales del trabajador como a la convivencia.

El trabajador se coloca en condiciones tales que su segregación de la comunidad de trabajo resulta un imperativo".⁶⁰

4.4 Menos Desempleo; Consecuencia De Una Mejor Relación Laboral.

De acuerdo a estudios realizados en el primer trimestre de 1996, se arrastró en México un desempleo abierto acumulado de alrededor de tres millones de personas que el sector formal de la economía no había podido absorber.

⁶⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. cit. p. 4.

Remontándonos al 13 de Diciembre de 1940, vemos como el Presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados un proyecto de reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, creando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Según dicha iniciativa, la liquidación del problema de los desocupados constituía un deber para los Estados contemporáneos. El trabajo no sólo debía ser considerado como una obligación de los asalariados, sino como un derecho fundamental, porque de él dependía su subsistencia.

Con toda razón se explicaba como el desempleo es uno de los motivos de agitación social, por ello el poder público no debía concretar su intervención únicamente en la búsqueda de oportunidades de ocupación en aquellos centros que espontáneamente quisieran o pudieran proporcionarlo, sino en la formación de programas que, coordinando la acción oficial con la privada, tuvieran como principal propósito abrir nuevas

fuentes de trabajo, en relación con las necesidades y aptitudes de los trabajadores ociosos.

Tales en síntesis, eran los motivos que justificaron la necesidad de ampliar la gestión administrativa del Departamento Autónomo de Trabajo, aumentando consiguientemente su responsabilidad, al ser elevado a la categorías de Secretaría de Estado.⁶¹

De esta forma nos podemos percatar como el problema del desempleo ha sido preocupación del Gobierno desde mucho tiempo atrás.

También vemos como la finalidad de las leyes laborales, así como de sus organismos; es que la impartición de justicia busque la conciliación y el arbitraje en base esencial de la Ley, de la jurisprudencia y de la doctrina, tratando siempre de que no se rompa el equilibrio de la producción, depurando el personal jurídico y administrativo para su mejor administración.⁶²

⁶¹ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. *Evolución De Las Instituciones y Del Derecho Del Trabajo En México*. Bolca, México, 1976. p. 110.

⁶² RUZ AVILA, Emilio. *Antecedentes Históricos De Las Juntas De Conciliación y Arbitraje En Nuestro País y Su Naturaleza Jurídica*. Guadarrama, México, 1988. p. 111.

Debemos entender que así como para el trabajador su empleo debe constituir algo digno de proteger y esforzarse por su mejor desempeño, pues al final es el medio por el cual obtiene lo necesario para subsistir. De la misma manera el patrón, ve en la fuente de trabajo, en su empresa; su patrimonio, y por lo tanto de lo cual también depende su subsistencia. Es algo en común, de ambas partes.

Por lo mismo es necesario que ambas partes luchan por conservar una buena relación laboral, que al final tanto patrón como trabajador se verán beneficiados por ella. Resulta lógico que al tener una buena relación de trabajo será más difícil llegar a un problema, y por lo tanto a un despido o una renuncia que se vería traducido en desempleo.

Vemos como la relación laboral es equiparable a un matrimonio. Antes y en el momento de celebrarse, las partes que lo integran son felices, buscan un mismo propósito y tratan de quedar bien una con otra.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, al pasar el tiempo el interés entre ellos va disminuyendo; ninguna de las partes se preocupa por seguir fomentando esa buena relación, y terminan tratando de sacar de ella el mayor provecho en beneficio propio.

Y no pocas veces, al ver acabada esa relación, en lugar de que sea en los mejores términos, terminan como enemigos.

Volviendo al ejemplo del matrimonio, es muy claro cómo las parejas que se llevan bien, se respetan, y preocupan por cumplir con sus obligaciones, perduran, se superan incluso en el aspecto económico, y ni siquiera piensan en un posible divorcio.

De igual forma sería con una buena relación de trabajo, en la que ni siquiera se contemplaría la posibilidad de llegar a un juicio.

Con todo lo expuesto, no tratamos de decir que lograr una mejor relación de trabajo es la solución para

terminar el problema del desempleo. Pero si estamos seguros de que sería una forma de disminuirlo.

Es también necesaria la buena función y disposición conciliatoria que deben de tener las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De igual forma, resulta indispensable que las autoridades laborales tengan muy presente su labor conciliatoria, el de tratar que las partes lleguen a un acuerdo. Esto se da como lo sabemos, principalmente en la etapa conciliatoria.⁶³

Resulta de suma importancia, contar con la colaboración de las autoridades para atacar el problema citado, del desempleo.

El Derecho Procesal del Trabajo, conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a

⁶³ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. Cárdenas. México. 1986. p. 75.

propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro del sistema jurídico.⁶⁴

Exponemos lo anterior, sobre todo porque nuestras autoridades siempre deben tener en cuenta en el momento de actuar, cual es su función, y el propósito que deben seguir; para así tratar de llegar a ser lo más justas posibles en las controversias en las que intervienen.

A lo largo de la práctica de nuestra disciplina también es importante siempre tener en mente lo que es el Derecho:

"Derecho es un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas, integrantes de un sistema que regula la conducta de manera bilateral, externa y coercible, son normalmente cumplidas por los particulares, y en caso de inobservancia, aplicadas o impuestas por los órganos del poder público".⁶⁵

⁶⁴ TENA SUCK Derecho Procesal Del Trabajo, Segunda edición, Trillas, México, 1987, p. 20.

⁶⁵ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Filosofía Del Derecho, Porrúa, México, 1994, p. 135.

Cuántas veces, tanto legisladores, autoridades como particulares abandonan el sentido del Derecho; movidos por la ambición, o su propia conveniencia sin importarles en lo más mínimo el respeto del Derecho de las otras personas.

Como lo hemos repetido en este trabajo, la solución está también a cargo de las autoridades laborales, de su mejor desempeño y mayor apego al sentido del Derecho.

Es importante resaltar que la nueva cultura laboral, contiene gran parte del tema de nuestra tesis. Entre los puntos concordantes entre ambas podemos citar los siguientes:

1. Se propone resolver los conflictos laborales por la vía del dialogo y no por la de la confrontación; problema añejo de la lucha de clases; el cual no es sino un elemento que distorsiona el proceso productivo destruyendo empresas y alejando a los sectores de la producción.

2. Revaloración del trabajo humano para alcanzar mayor productividad y competitividad; lo cual se traduce en remuneración más justa y equitativa.

3. Impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios.

4. Estimular la creación de empleos y preservar los ya existentes.

5. Promover una cultura nacional de productividad y calidad.

6. Contar con el mejor desempeño tanto por parte del trabajador como del empresario en sus respectivas obligaciones.

Con lo anterior podemos darnos cuenta de lo actual que resulta nuestro tema, así como también la forma en la que nuestras autoridades laborales han empezado a tomar medidas al respecto. Creemos que es el momento para actualizar nuestros ordenamientos laborales y al mismo tiempo de concientizar a los factores de la

producción, a las autoridades en materia de trabajo, sindicatos y al mismo gobierno de la magnitud del problema de mejorar las relaciones laborales; así como su reflejo en una disminución de los índices de desempleo.

Con ello resolveríamos una buena parte de la crisis económica y social por la que atravesamos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las malas relaciones laborales ocasionan despidos injustificados por parte del patrón, así como también renunciaciones innecesarias de los trabajadores, lo cual al final nos conduce al aumento de desempleo.

SEGUNDA. El desempleo genera de manera directa inseguridad social, criminalidad y búsqueda de actividades ilícitas; lo cual significa mayor violencia, crímenes, suicidios, drogadicción, alcoholismo, desintegración familiar, etc.

TERCERA. Una sociedad en la cual la desocupación aumenta, se muestra al mundo como una comunidad donde reinan la miseria, la corrupción propia de la ambición del dinero y el poder, el hastío y la depresión, así como la frustración de personas que se ven imposibilitadas en las actividades para las cuales se prepararon. Todo ello crea un ambiente verdaderamente tenso tanto en el ámbito de trabajo como en el familiar.

CUARTA. Vemos como la víctima de una mala relación laboral lo puede ser tanto el trabajador como el patrón, así como hay malos patrones también hay malos trabajadores. No deben de aprovecharse los patrones del alto índice de desempleo por el que actualmente atravesamos, para abusar del trabajador, tanto en sus condiciones de trabajo, como en la forma de tratarlo. Así como tampoco los trabajadores deben de hacer mal uso de sus derechos.

QUINTA. Una mejor relación de trabajo se lograría, no sólo con la participación del patrón y del trabajador, sino también de las autoridades en materia laboral. En ocasiones una mala intervención de las autoridades propicia un conflicto entre los factores de la producción, que bien se hubiera podido evitar si dicha autoridad se condujera de la forma prevista por la Ley.

SEXTA. Para lograr esa mejor relación de trabajo, es necesario actualizar la Ley Federal del Trabajo, conforme avanza nuestra sociedad, y por lo mismo sus necesidades cambian. Muchas veces lo que en épocas anteriores

parecía justo, se torna en la actualidad en verdaderas injusticias tanto para el trabajador como para el patrón. Se debe tener siempre en cuenta el momento en que se está viviendo, no tomando como ejemplo a seguir otro tipo de vida o de necesidades ajenas a la nuestra.

SEPTIMA. Una población con altos índices de desocupación y subempleo, no puede dar lugar a una organización política y económica adecuada. Obviamente otra de las causas del aumento de personas desempleadas, lo constituye un mal gobierno.

OCTAVA. Los legisladores deben de ubicar su criterio en la realidad y no sobreproteger a ninguno de los factores de la producción, evitando de esa forma solapar abusos.

NOVENA. Tanto patrón como trabajador deben tomar conciencia de lo indispensable que son uno para el otro, y por lo mismo colaborar para lograr una mayor armonía en el desarrollo de su trabajo, preocupándose por mejorar ambos el desarrollo de sus obligaciones, y no pensar únicamente en como tener ventaja el uno sobre el otro.

DECIMA. La Ley Federal del Trabajo debería de tener una modificación para facultar y obligar a las autoridades laborales a que en la práctica antes de la celebración de cada audiencia exhortaran a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio sin que se limitara únicamente a la primera etapa de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Ya que en la realidad se ha visto que en los problemas resueltos por la vía de la conciliación las partes quedan más conformes que con un Laudo.

BIBLIOGRAFIA

ANAYA SANCHEZ, Federico. Homenaje A Salomón González Blanco.
U.N.A.M. México. 1984.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano De Los Seguros Sociales. Harla.
México. 1987.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio Las Garantías Individuales. Vigésima séptima
edición. Porrúa. México. 1995.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con... Fianza. Jus. México.
1979.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. Cárdenas.
México. 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. T. I. Cuarta edición. Porrúa.
México. 1984.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano Del Trabajo. T. II. Tercera edición. Porrúa. México. 1960.

DE LA CUEVA, Mario. La Idea Del Estado. Cuarta edición. Fondo De Cultura Económica. U.N.A.M. México. 1994.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía Del Derecho. Porrúa. México. 1994.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General Del Proceso. Octava edición. Harla. México. 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual De Derecho Del Trabajo. Décima Octava edición. Porrúa. México. 1994.

J. KAYE, Dionisio. Aplicación Practica De La Ley Federal Del Trabajo En La Administración ed Personal. IEESA. México. 1977.

L. DEVIALI, Mario. Lineamientos De Derecho Del Trabajo. Segunda edición. Tipografía Editora Argentina. Argentina. 1953.

LOPEZ ROSADO, Diego. G. Problemas Económicos De México. Tercera edición. U.N.A.M. México. 1970.

OJEDA PAULLADA, Pedro. Origen y Repercusiones De La Primera Ley Federal Del trabajo. Secretaría Del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano Del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1975.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Comentarios A Las Reformas De La Ley Federal Del Trabajo. Pac. México. 1980.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Novena edición. Pac. México. 1989.

RECASENS SICHES, Luis. Introducción Al Estudio Del Derecho. Porrúa. México. 1981.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Evolución De Las Instituciones y Del Derecho Del Trabajo En México. Bolea México. 1976.

REMORINO, Jerónimo. Nueva Legislación Social Argentina. Impresiones Generales. Argentina. 1953.

RUZ AVILA, Emilio. Antecedentes Históricos De Las Juntas De Conciliación y Arbitraje En Nuestro País y Su Naturaleza Jurídica. Guadarrama. México. 1988.

TAFT, Philip. Problemas Económicos De Trabajo. Trad. Lorenzo Garza. Intercontinental. México. 1959.

TENA SUCK Derecho Procesal Del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.

LEGISLACIONES

Código Civil Para El Distrito Federal. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 1986.

Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. Centésima segunda edición. Porrúa. México. 1996.

Ley Federal Del Trabajo. Comentada por: Alberto Trueba Urbina.

Septuagésima cuarta edición. Porrúa. México. 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael. Diccionario De Derecho. Octava edición. Porrúa. México.

1979.

Enciclopedia Larousse Juvenil. Tercera edición. Vergara. España. 1978.