



236
2ej

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

AMONESTACION Y SUSPENSION COMO MEDIDAS
PRECEDENTES A LA RESCISION DE LA RELACION
DE TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JORGE ALBERTO GARCIA FLORES



ASESOR: LIC GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ.

MEXICO, D. F.

1997.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi Universidad,
por arrancarme las vendas
de la ignorancia y mos-
trarme la luz de la sabi-
duría.

A mi asesor,
Lic. Gerardo Valente
Pérez López, por ser
mi guía y un gran
amigo.

A mis familiares y
amigos que me han apoyado
para la consecución de mis
metas.

I N D I C E

Págs.

I. CAPITULO PRIMERO

Conceptos Generales.

1. Concepto de trabajador.....	9
2. Concepto de patrón.....	10
3. Relación de trabajo.....	12
4. Falta.....	15
5. Jerarquización de faltas imputables al trabajador.....	17
6. Medidas disciplinarias.....	19

II. CAPITULO SEGUNDO

Antecedentes Históricos de la Regulación de las Medidas Disciplinarias.

1. Periodo prehispánico.....	23
2. La Colonia.....	25
3. Periodo post-colonial pre-revolucionario.....	28
4. Periodo post-revolucionario.....	36

III. CAPITULO TERCERO

Marco Jurídico de las Medidas y Sanciones Disciplinarias.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	43
2. Ley Federal del Trabajo.....	47
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	53
4. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.....	58
5. Contratos Colectivos de Trabajo.....	64
6. Reglamentos Interiores de Trabajo.....	71

7. Reglamentos Sindicales.....	77
8. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	83
 IV. CAPITULO CUARTO	
I. Medidas para determinar la gravedad de la falta del trabajador.....	89
1. Circunstancias socio-económicas.....	90
2. Nivel educativo.....	93
3. Condiciones exteriores y medios de ejecución.....	95
4. Antigüedad en el servicio.....	96
5. Antecedentes del infractor.....	98
II. Ventajas en la aplicación de la Amonestación y la Suspensión anteriores a la Rescisión.....	103
1. Para el patrón:	
a) Evitar juicios innecesarios.....	107
b) Supresión de gastos de adiestramiento y capacitación para empleados que cubran puestos de operarios despedidos.....	108
c) Aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores.....	109
2. Para los trabajadores:	
a) Percepción de su salario.....	110
b) Derecho a recibir servicios de Seguridad Social.....	110
c) Posibilidad de especialización en un oficio.....	111
III. Regulación de medidas previas a la rescisión de la rela- ción laboral en la Ley Federal del Trabajo.....	113
Conclusiones.....	121
Bibliografía.....	124

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

A través de los siglos, en México han acontecido in finidad de sucesos que han ido formando a la sociedad que ac tualmente poseemos.

Para que una comunidad se conforme, es necesaria la creación de ciertas reglas de convivencia que permitan su de sarrollo en forma armónica, dándoles a aquellas el carácter obligatorio para el caso de que no se cumplan de manera volun taria, de esta forma surge el Derecho.

El Derecho en México ha existido desde la época pre hispánica y se practicaba por los pueblos de todo el territo rio, de acuerdo a las exigencias que planteaba la comunidad; es así, que lo que en ese tiempo era totalmente justo y legi timo, ahora podría parecernos injusto y tal vez hasta cruel e inhumano, un ejemplo de lo anterior es la figura de la esclavitud, que en algunos casos se implementaba como una sanción para aquéllos individuos que no participaban del trabajo. Es to representa un antecedente muy lejano de la imposición de medidas disciplinarias por incumplimiento en el trabajo.

Después de la invasión y conquista española de los pueblos que hoy integran nuestro país, se impusieron las nor mas jurídicas de España y los preceptos que regulaban la acti

4

vidad laboral eran muy rigurosos con los nativos de América y fomentaban su explotación.

Siglos después, se dá la independendencia política de nuestro país y se promulgan diversas leyes que regulan las actividades de los individuos, pero en materia de trabajo sigue la práctica de no respetarse la ley y continúa la explotación del hombre por el hombre, situación que se prolongaría hasta principios de este siglo con el estallido social con el que se inicia la revolución.

La revolución mexicana de 1910 es el resultado de la acumulación de odio contra la injusticia social, llevada al extremo por el dictador Porfirio Díaz. Derrocado Díaz se trata de establecer un régimen democrático, cuestión que daría sus frutos después de la segunda década de nuestro siglo.

Una vez delineado el camino que habría de seguir nuestra nación, se promulgan diversas leyes, apoyadas en la Constitución de 1917, encaminadas a lograr el desarrollo y el bienestar de la sociedad. En materia de trabajo, el artículo 123 constitucional consigna derechos fundamentales en favor de la clase trabajadora.

A instancias de lo ordenado por la Constitución, se promulgan leyes estatales del trabajo, situación que habría de cambiarse por los problemas surgidos por las diferencias entre las leyes laborales de cada Estado en relación con los

otros. El Congreso de la Unión subsana esa deficiencia y reforma la parte introductoria del artículo 123 de la Constitución y la fracción X del artículo 73 del mismo cuerpo legal y a partir de entonces se ordena que sólo habrá una Ley Federal del Trabajo que regirá en todo el país y será expedida por el Congreso de la Unión y su aplicación corresponderá a las autoridades laborales federales y a las locales mediante una distribución de competencias, misma que formó parte de dicha reforma.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Federal, entra en vigor el primero de mayo de 1931 y con esto la clase trabajadora se ve más protegida contra los abusos de los patrones.

Después de varias décadas de vigencia es abrogada la Ley Federal del Trabajo de 1931 y entra en vigor una nueva ley el primero de mayo de 1970. La nueva ley cuenta con mejor técnica y brinda mayor protección a los trabajadores que la anterior. Esta ley es reformada en el año de 1980 para darle una mayor celeridad a los procedimientos y en consecuencia, una mejor impartición de justicia.

Una vez que se crearon leyes especializadas en el trabajo, en nuestro país los trabajadores han gozado de un mejor trato y muchos de los abusos de que eran víctimas por parte de los patrones han desaparecido, pero aún queda mucho por

hacer en favor de la clase trabajadora para reivindicar los derechos que a través de los siglos les fueron arrebatados.

La rescisión de la relación de trabajo, consignada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ha sido utilizada por los patrones como arma para despedir a sus empleados a la menor causa, a sabiendas que el operario si demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el despido injustificado lo largo que resulta el procedimiento no lo podrá soportar y tendrá que conformarse con lo que el patrón quiera ofrecerle en la etapa de conciliación.

Todo lo anterior no puede remediarse de un momento a otro, pero si se emplean medidas precedentes a la rescisión laboral se pueden evitar muchas de estas situaciones.

Las medidas que referimos son la amonestación y la suspensión, las cuales deben incluirse dentro de nuestro ordenamiento laboral; de esta manera estamos en posibilidad de emplpearlas en lugar de una rescisión que en muchas ocasiones resulta injusta y excesiva, en tanto que si existiera una jerarquización de faltas y las medidas previas que contemplamos, se evitarían muchos despidos que no ameritan serlo y en cambio si se puede aplicar una corrección disciplinaria.

La amonestación y la suspensión las encontramos como medidas disciplinarias dentro de los Contratos Colectivos

de Trabajo y los Reglamentos Interiores de esa naturaleza, pero es necesario incluirlas dentro de la Ley para darles mayor fuerza y alcance.

Estamos convencidos que al incorporar a la Ley las medidas que comentamos anteriormente y que trataremos a lo largo de este trabajo, estaremos en presencia de un Derecho del Trabajo más justo.

Por otro lado, no estamos sugiriendo que el trabajador sea inmune al despido y que el patrón tenga que soportar a un empleado indeseable, sobreprotegido por la Ley. Por el contrario, las medidas a que nos referimos son para proteger a aquéllos operarios que son despedidos por faltas que no ameritan la rescisión, cuya conducta puede ser sancionada con una medida disciplinaria y no con el rompimiento de la relación laboral.

C A P I T U L O P R I M E R O
C O N C E P T O S G E N E R A L E S

I. Conceptos Generales.

En toda investigación es fundamental comenzar con el significado de los puntos, objetos o sujetos que van a traerse durante toda la obra. De la claridad con que sean explicados los conceptos, depende la mayor o menor comprensión de la lectura, es por ello que a continuación nos hemos permitido hacer un análisis de las figuras que conforman y dan significado a nuestro trabajo.

1. Trabajador.

A través de distintas épocas se le han dado diferentes conceptos al término "trabajador". Nuestro derecho no ha sido la excepción y tenemos así, que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo tercero lo definía de la siguiente manera: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ámbos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

El concepto que daba la Ley de 1931 no era muy preciso, ya que "adolecía del defecto de hablar, en general, de 'persona', sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de 'trabajadores manuales' o de 'trabajadores intelectuales', ciertamente inexistentes, ya que en todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e inte

Por otro lado y tratándose de una persona jurídica no importa saber quiénes son los socios de dicho ente jurídico, lo que se toma en cuenta es el beneficio que le produce la labor subordinada de los trabajadores a dicha persona moral. Es el cuerpo colectivo quien realmente se beneficia del trabajo desarrollado y no las personas físicas que lo componen.

Lo anterior es el resultado de que el derecho no sólo reconoce al hombre como sujeto de derechos y obligaciones; también se les ha otorgado capacidad jurídica para tenerlos a ciertas entidades que no tienen una realidad material y corporal.

De lo arriba señalado, concluimos que "por persona jurídica se entiende el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra, el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones". (2)

Nuestro Código Civil vigente, nos indica quiénes son considerados como personas morales o jurídicas:

(2) ROJINA Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. "Introducción, personas y familia", Vigésima tercera edición. Porrúa. México. 1989. p. 75.

Artículo 25.- "Son personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley.
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736".

En síntesis, podemos decir que la calidad de patrón se tiene cuando tratándose de persona física o moral se utilizan los servicios de uno o más trabajadores.

3. Relación de Trabajo.

La relación de trabajo ha tenido distintos tratamientos a lo largo del tiempo: sabemos que en un principio, el Derecho del Trabajo se inspiró en el Derecho Civil y en consecuencia tomó varias de sus figuras, tales como el arrendamien

to, la compraventa, las sociedades y el mandato.

En efecto, antes del surgimiento del Derecho del -- Trabajo, se consideraba la relación laboral como un contrato de arrendamiento de servicios, en virtud del cual, el trabajador daba en arrendamiento su fuerza de trabajo a cambio de -- una remuneración.

También se le consideró como un contrato de compra- venta, por medio del cual, los trabajadores vendían al patrón su fuerza de trabajo.

Hubo quienes dijeron que se trataba de un contrato de sociedad, ya que los trabajadores aportaban su energía y los patrones compartían con aquéllos las utilidades que el trabajo producía.

También pretendieron darle el carácter de mandato , argumentando que el patrón lo daba al trabajador para la rea- lización de ciertas actividades.

Con todas estas denominaciones se le daba a la rela- ción de trabajo un sentido civilista-mercantilista.

El Código Civil de 1870 trató de darle un sentido -- menos comercial a la relación laboral, "pero ninguna de estas tentativas, ni siquiera la nuestra de 1870, que es la única --

que tuvo un sentido humano, pudo romper las tejas de la disposición base del derecho de las obligaciones y de los contratos, de ahí que el trabajo no hubiera recibido, ni podido recibir beneficio alguno, pues continuaba siendo contemplado como una cosa en el comercio". (3)

El Constituyente de 1917, estableció de manera tajante la diferencia de la relación laboral con el contrato civil de prestación de servicios. Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció garantías mínimas para proteger a los trabajadores, en específico el artículo 18 que con signaba: "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias".

A pesar del gran esfuerzo de la Ley de 1931 por darle a la relación de trabajo un trato más humano, es hasta la Ley de 1970 cuando se le da un carácter más autónomo y humanístico, se da un cambio radical y se le desvincula totalmente del Derecho Civil. Es esta Ley la que nos da un concepto más preciso de lo que debemos entender por relación de trabajo y es así que dice:

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima edición. Porrúa, México. 1993. p. 182.

Artículo 20.- "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".

De este artículo podemos señalar que para que se dé la relación de trabajo, es necesaria la concurrencia de los siguientes elementos: la prestación de un servicio, que debe ser personal y subordinado a otra persona; a cambio de recibir el salario como contraprestación. No importa el acto que le dé origen, siempre y cuando se reúnan dichos requisitos se rá relación de trabajo.

Ahora bien, podría surgir la interrogante de cuándo se inicia la relación laboral. La respuesta es que "la rela ción de trabajo se inicia en el preciso momento en que se em pieza a prestar el servicio". (4)

4. Falta.

El concepto de falta puede ser tan amplio o restringido como queramos hacerlo, todo depende de la situación que estemos tratando y de la conducta que se haya ejercido u omi tido.

(4) CAVAZOS Flores, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésima sexta edición. Trillas. México. 1992. p. 115.

Este vocábulo proviene del latín fallitus, por fallus de fallere, engañar, faltar. Asimismo, se relaciona estrechamente con las palabras contravención, infracción y violación. (5)

De tal forma, que de su variada significación tenemos que falta es privación, carencia, defecto, escasez, torpeza al obrar o defecto en la ejecución, incumplimiento de la obligación jurídica o del deber. (6)

En nuestro ordenamiento laboral vigente, las faltas las encontramos enumeradas en los artículos 47 y 51, estos artículos llevan implícita la ruptura, que es la rescisión de la relación de trabajo, lo que en varios casos, consideramos, es extrema, ya que no todas las faltas deben recibir la misma medida.

En el Derecho del Trabajo encontramos que la falta se refiere a un incumplimiento por parte de los que intervienen en la relación laboral, o lo que es lo mismo, "incumplimiento del agente, sancionado por el ordenamiento". (7)

(5) Diccionario Jurídico Mexicano. T. I. Séptima edición. Porrúa. México. 1994. p. 1426.

(6) Idem.

(7) Diccionario de Derecho Social. (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social). "Relación individual de trabajo". Por CAPON Filas, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo. S.E. Rubinzal y Culzoni. Argentina. 1987. p. 232.

5. Jerarquización de Faltas Imputables al Trabajador.

En todo sistema jurídico es muy importante hacer - una diferenciación en cuanto a la gravedad de las infracciones, ya que de acuerdo a esto es como se puede aplicar una - sanción que vaya en equilibrio a la falta cometida.

Jerarquizar es poner las cosas o cualquier otro elemento por orden de importancia, lo que nos lleva a la conclusión de que en todas las actividades del ser humano hay cierto orden y éste se encuentra integrado de acuerdo a la importancia de lo que se pretende realizar.

En el Derecho Laboral también debe existir esa jerarquización respecto de las faltas cometidas por los trabajadores y no darle un tratamiento idéntico a todas ellas, porque si bien es cierto que las faltas enunciadas en el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral son consideradas como graves, también lo es el hecho de que las circunstancias de comisión u omisión pueden ser totalmente distintas, como lo veremos -- más adelante.

Ahora bien, el artículo 161 de nuestra legislación del trabajo establece un derecho de antigüedad por el que se protege al trabajador que cuenta con más de veinte años de -- servicios y mediante el cual, sólo se puede rescindir la relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en el artí

culo 47 que sea sumamente grave o tratándose de la repetición de una falta.

Artículo 161.- "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, de ja sin efecto la disposición anterior".

Trueba Urbina y Trueba Barrera opinan respecto a este artículo que "la rescisión de la relación de trabajo, después de veinte años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por 'causa particularmente grave' aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón" (8)

Aquí, aunque la Ley no lo establece expresamente, se hace una jerarquización de faltas, pero con la modalidad de

(8) Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge. Septuagésima quinta edición. Porrúa. México. 1995. p. 105.

que sólo gozan de ese privilegio quienes tienen más de veinte años de prestación de servicios, lo cual consideramos, debería convertirse en una medida aplicable a todos, independientemente de su antigüedad, ya que como lo dijimos con anterioridad, una falta puede ser cometida con diferentes circunstancias de por medio.

Otro aspecto en el que no estamos de acuerdo es que ante la falta de regulación en nuestra Ley Federal del Trabajo, respecto a la jerarquización de faltas y medidas disciplinarias, la aplicación de sanciones corre a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que no tienen un criterio -- uniforme y en consecuencia aplican dichas sanciones de diverso modo, perjudicando en muchas ocasiones al trabajador. Sólo la incorporación de un parámetro que permita determinar la -- gravedad de las faltas y la jerarquización a nuestra Ley Laboral permitirá una justa impartición de justicia.

6. Medidas Disciplinarias.

A toda falta o infracción corresponde una sanción , de acuerdo a la magnitud de la misma será el correctivo. En nuestro derecho laboral no es la excepción, pero con la des -- ventaja de que nuestro ordenamiento no contempla la jerarquización de dichas medidas, lo cual deja una laguna jurídica en la Ley.

Las faltas, aún aquellas que se consideran como causal de rescisión, así como las medidas disciplinarias de ben tener una clasificación, ya que una es consecuencia de la otra.

Por otro lado y si bien es cierto que la Ley les otorga a los patrones y a los trabajadores la facultad para que dentro de los Reglamentos Interiores de Trabajo incluyan medidas y sanciones disciplinarias, de manera jerarquizada pueden hacerlo y de hecho muchas empresas lo contemplan, tam bién lo es el hecho de que la Ley debe ser, en primera instancia, quien le dé una jerarquización tanto a las faltas como a las medidas disciplinarias, ya que sólo de esta manera puede aplicarse un criterio uniforme que dé seguridad a todos los trabajadores, aún cuando en sus contratos o reglamentos inter nos no los contengan o sean más rígidas las disposiciones.

Además, cabe señalar que los empleados de pequeños establecimientos como son papelerías, tlapalerías, talleres pequeños y en general microempresas, no tienen una reglamenta ción interior como la tienen las empresas medianas y grandes, lo cual los limita a recurrir a la ley, la que al no contar con las disposiciones relativas, los deja en manos del críte rio de las Juntas.

Las faltas y las sanciones en derecho laboral deben tener una jerarquización, de acuerdo a la gravedad de la fal

ta y a otras circunstancias debe corresponder una sanción de forma equitativa y sobre todo: deben estar reguladas por la - Ley Federal del Trabajo, sólo así podremos aspirar a un Derecho del Trabajo más justo.

C A P I T U L O S E G U N D O

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REGULACION DE LAS MEDIDAS
DISCIPLINARIAS.

II. Antecedentes Históricos de la Regulación de las Medidas Disciplinarias.

La regulación de las medidas disciplinarias en el trabajo es tan antigua como la humanidad misma; se han reglamentado en todo el mundo y en todas las épocas; por la antigüedad y detalle de estas medidas, llamadas "penas" o "castigos" en el pasado, nos limitaremos a realizar su estudio sólo en el ámbito nacional y al que dividiremos en tres periodos:

- a) Prehispánico.
- b) La Colonia.
- c) Post-Colonial.
 - 1. Pre-revolucionario.
 - 2. Post-revolucionario.

a) Prehispánico.

De este período nos referiremos a la cultura azteca la cual consiguió avances importantes en las ciencias y artes de toda especie; establecieron la gran Ciudad de México-Tenochtitlan, crearon escuelas, realizaron una actividad económica basada en la agricultura y el comercio.

La pena más grave, sin llegar a la muerte, era la esclavitud que además de practicarse con los pueblos conquistados por los aztecas, también se aplicaba a los propios mexi

cas como una "pena" por diversos ilícitos, tales como:

Robo: el que hurtaba gallina, ropa o maíz, era hecho esclavo en beneficio de la persona perjudicada.

Traición: no sólo se esclavizaba al traidor, sino a todos los que hubieren tenido conocimiento del hecho.

Deudas: el acreedor podía tomar como esclavo al deudor y en caso de muerte de éste, a sus hijos, esposa o esclavos.

Ociosidad: el haragán o el necesitado eran asignados a una persona para que le sirviera como esclavo, hasta -- que consiguiera un trabajo con el que pudiera subsistir.

Es el punto anterior el que más se asemeja a una -- sanción de tipo laboral; otra hipótesis que también es consecuencia del incumplimiento en el trabajo era la pérdida de la tierra por no cultivarla en un periodo de dos años, esto como medida para evitar el abandono de tierras y la tierra que recogía el gobierno era dada a otra familia que sí la cultivare, por lo que los antiguos propietarios eran totalmente privados de ella como sanción a su irresponsabilidad.

Posteriormente, el pueblo azteca tuvo cambios en su estructura social; en un principio hubo varias clases socia--

les, mismas que al paso del tiempo "quedaron reducidas a dos castas únicamente: la de los nobles y la de los macehuales. La casta de los primeramente designados era la que disponía de la dirección del trabajo y la segunda quien lo ejecutaba". (9)

De lo anterior podemos concluir que, en esta época se tenía cierta idea del trabajo y de las medidas disciplinarias aplicables en caso de incumplimiento. Quizá no era tan claro como lo vemos hoy en día, pero como antecedente es importante, ya que nos da una idea del por qué del surgimiento posterior de algunas figuras.

b) La Colonia.

En la época colonial se promulgaron diversas leyes y ordenanzas que regulaban las relaciones laborales. De todas éstas, las que sobresalen son las Leyes de Indias, que tenían como objetivo principal proteger a los aborígenes americanos.

En ese tiempo es difícil concebir un trato justo e incluso humanitario para los trabajadores, que más bien eran esclavos de sus patrones, los cuales en caso de desobediencia o incumplimiento de sus labores eran castigados no sólo en su salario, sino que eran azotados, en ocasiones tan severamente que morían sin que nadie se preocupara por ellos. Más que tra

(9) DELGADO Moya, Rubén. El Derecho social del presente. Porrúa. México. 1977. p. 38.

bajadores, podríamos estar hablando de esclavos.

En cuanto a las Leyes de Indias, éstas contenían disposiciones para asegurar a los indígenas la percepción de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de tiendas de raya. Esto en realidad no se cumplía y las prohibiciones de aplicar penas inhumanas a los trabajadores, tampoco, los trabajadores seguían siendo tratados peor que a las bestias de carga. "Si bien es cierto que estas Leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador". (10)

Por otra parte, las ordenanzas de los gremios fueron parte integrante de la reglamentación rigurosa de los oficios, sistema corporativo de la organización del trabajo. Estos gremios estaban representados por maestros y artesanos, quienes eran en su mayoría españoles y eran los que monopolizaban la producción de los mestizos, indios y negros.

Es indignante el trato que se les daba a estos trabajadores. "Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel;

(10) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. p. 53.

las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa, los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufacturera". (11)

Los castigos que menciona DE HUMBOLDT, pero que no describe, son la disminución del salario, a tal grado que en ocasiones el operario no recibía nada, aumento arbitrario de la jornada de trabajo y sin pago de tiempo extraordinario, prohibición de tomar descansos, el castigo físico. Dado que no se obedecía la legislación existente, a los patrones se les daba carta abierta para que impusieran las condiciones de trabajo y las sanciones de manera arbitraria e inhumana.

Estos gremios desaparecieron por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres de las colonias, a establecer de manera libre las fábricas y oficios que quisieran, sin necesidad de ingresar a un gremio o de obtener alguna licencia. Antes de esta ley, Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, hoy Morelia, el día 19 de octubre de 1810 decreta la abolición de la esclavitud. "Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los

(11) DE HUMBOLDT, Alejandro. Citado por VAZQUEZ, Genaro V. Doctrinas y realidades en la legislación para los indios. México. 1940. p. 10.

esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana". (12)

A pesar de todos estos movimientos, nada o casi nada cambió para los trabajadores, los cuales seguían siendo martirizados a la menor falta. Una vez consumada la independencia política de México, se pensó que serían mejoradas las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y obreros, pero no fue así, y en cambio se les aumentó la jornada de trabajo, se les redujo, aún más, su salario y las faltas cometidas en el desempeño de sus labores, por leves que éstas fueran, fueron castigadas con más saña que nunca. Tal fue el grado de deshumanización con que fueron tratados los trabajadores, que añoraban a sus antiguos amos españoles.

c) Post-colonial.

1. Pre-revolucionario.

La Constitución de 1824, el Estatuto Orgánico de Comonfort y la Constitución de 1857 proclamaron algunos derechos en favor de los trabajadores, pero nunca se ocuparon de la prohibición efectiva de las penas sanguinarias que se aplicaban a los obreros y campesinos, además de los múltiples abusos de que eran objeto, respecto a su trabajo.

(12) DAVALOS, José. Op. Cit. p. 55.

En cuanto a las medidas disciplinarias contenidas en la legislación, encontramos lo que decía el Estatuto Orgánico Provisional de Comonfort del 22 de diciembre de 1855, en el que otorgaba a los Gobernadores de los Estados atribuciones para sancionar a los empleados del servicio público:

Artículo 117.- "Son atribuciones de los Gobernadores:

Fracción XIX. "Suspender de sus empleos y privar aún de la mitad de sus sueldos hasta por tres meses, a los empleados de Gobierno y de Hacienda del Estado, infractores de sus órdenes, o removerlos, previa una información sumaria y gubernativa, en que serán oídos, dando en ámbos casos cuenta inmediatamente al Supremo Gobierno. Si creyeren que se les debe formar causa, o que es conveniente suspenderlos por tercera vez, les entregarán con los datos correspondientes al Juez respectivo". (13)

Es hasta que Maximiliano de Habsburgo es impuesto como emperador, cuando se expide una Ley que se ha llamado "Ley del Trabajo del Imperio", de primero de noviembre de 1865 que consignó entre otras cosas la suspensión de las cárceles privadas y de los castigos corporales. Estas medidas eran buenas e innovadoras, pero ante lo efímero de su imperio, quedaron como buenas intenciones, únicamente.

(13) TENA Ramírez, Felipe. Leves fundamentales de México 1808-1994. Décima octava edición. Porrúa. México. 1994. p. 515.

El Código Civil de 1870, plasmó algunas figuras que modificaron un poco la forma de tratar a los trabajadores, pero que solamente resultó en teoría, ya que en la práctica se seguía tratándoles como a objetos, desprovistos de cualquier valor.

Lo peor para los trabajadores vino con la llegada - al poder de Porfirio Díaz; todos los avances, que aunque no - eran muchos, que se habían logrado en derecho del trabajo se vinieron abajo y a pesar de la vigencia de la Constitución de 1857, ésta fué ignorada por el régimen de Díaz y por la clase alta mexicana y extranjera, quienes fueron las únicas beneficiadas.

Los trabajadores fueron privados, ilegalmente, de - su libertad y confinados en las grandes haciendas donde laboraban hasta 22 horas, el procedimiento para llevarlos allí - era el siguiente: aprovechándose de la gran necesidad de la - gente muchos, con la aprobación del gobierno, instalaban casas u oficinas de empleo y las personas que acudían con la esperanza de conseguirlo eran contratadas y se les otorgaba un adelanto de su salario, de ese modo el trabajador se encontraba en deuda con su nuevo patrón. Posteriormente se les instalaba en esa misma casa u oficina y no se les permitía abandonarla, argumentando la deuda que tenían por concepto del adelanto de parte de su sueldo.

Después de retenerlos por varios días, hasta que hubiera un número considerable de personas engañadas de la misma manera, eran trasladados, vía ferrocarril y a la fuerza, a las plantaciones de frutas, algodón, tabaco o henequén, en los Estados del sur de nuestra República. Allí eran vendidos, sí, vendidos a los dueños de las plantaciones, los cuales les "explicaban" que tenían que trabajar para ellos hasta que hubieran cubierto la deuda que tenían, derivada del adelanto que les habían hecho en la casa de empleo y por el precio que habían pagado por ellos. Esta deuda era eterna, debido a que se les obligaba a comprar los productos básicos en las tiendas - de raya que existían en la hacienda a precios exuberantes y - en consecuencia, se endeudaban cada vez más con el dueño de la plantación.

En esas plantaciones eran obligados a trabajar hasta por 22 horas; los dormitorios eran lugares desprovistos de toda higiene, donde dormían cerca de 300 personas y cuyo espacio era solamente para 50.

En cuanto a la alimentación, el escritor norteamericano John Kenneth Turner en su obra "México Bárbaro" nos habla de que ésta consistía en dos tortillas de maíz, una taza de frijoles agrios y un pescado podrido, este alimento se les suministraba una vez al día y sólo cuando habían concluido -- sus labores. Por eso no es de extrañarse cuando el autor -- afirmaba que éstas personas tenían un promedio de vida de tan

sólo diez meses, a partir de ingresar a las plantaciones.

Respecto a las condiciones en que laboraban; eran levantados a las cuatro de la mañana, se les pasaba lista y los enfilaban al campo en donde trabajaban sin parar hasta la madrugada del día siguiente. En caso de que el trabajador, o mejor dicho el esclavo, no cumpliera a satisfacción del patrón o del capataz, se le azotaba públicamente con cuerdas mojadas. Los más claros ejemplos de estos centros de esclavitud y los más salvajes los encontramos en Yucatán y en Oaxaca, en el denominado Valle Nacional.

John Kenneth Turner relata respecto a los trabajadores de Yucatán y Valle Nacional: "Estos nunca reciben dinero; se encuentran medio muertos de hambre; trabajan casi hasta morir; son azotados. En realidad, toda la vida de esta gente está sujeta al capricho de un amo, y si éste quiere matarlos, puede hacerlo impunemente... of muchos relatos de esclavos que habían sido muertos a golpes..." (14)

En esta nefasta época de barbarie de la historia de México, las dos terceras partes de la población se encontraban esclavizadas, y los pocos que quedaban en libertad vivían en la miseria más espantosa. En síntesis, podemos decir que este episodio de nuestra historia es el más negro para los

(14) KENNETH Turner, John. México Bárbaro. Epoca. México. 1978. p. 19.

trabajadores y para el país en general.

Podríamos hacer un trabajo muy amplio sobre las atrocidades cometidas durante el porfiriato, pero no es el objetivo de esta tesis y sólo hemos hecho alusión al maltrato cometido hacia los trabajadores y lo salvaje de los castigos que se imponían a los mismos por el más mínimo detalle.

Como sabemos, en 1910 se inicia la revolución para derrocar el régimen de Porfirio Díaz, el pueblo decidió lanzarse a la lucha armada para buscar un mejor futuro, con mejores condiciones de vida y de trabajo.

Antes del estallido revolucionario y durante la gestación del mismo, se dictaron varias Leyes en los Estados, -- tendientes a regular las relaciones laborales, es así que el 30 de abril de 1904 se promulgó una Ley en el Estado de México a proposición del Gobernador José Vicente Villada en la -- que se establecía la obligación de prestar atención médica y el pago de salarios en caso de accidentes por riesgos de trabajo. En cuanto a la regulación de medidas disciplinarias esta Ley no establecía nada al respecto.

Otra Ley similar se expidió en el Estado de Nuevo León el 9 de noviembre de 1906. Las disposiciones de este ordenamiento fueron casi iguales al de la Ley del Estado de México.

En plena revolución, Aguascalientes fue otra Entidad Federativa que el 23 de agosto de 1914 promulgó una Ley en la que se prohibió la reducción de salarios como pena; de ese modo se protegió a los trabajadores de las arbitrariedades de los patrones, los que bajo cualquier pretexto, reducen los salarios de los operarios como medida disciplinaria.

El 15 de septiembre de 1914, en el Estado de San Luis Potosí se promulgó una Ley en la que se fijaron los salarios mínimos; también los Estados de Jalisco y Tabasco, promulgaron Leyes con disposiciones semejantes.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, y el día 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, en la que se estableció la jornada de trabajo de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el concepto de riesgo profesional, las escuelas sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de Tribunales del Trabajo denominados Juntas de Administración Civil.

Las Juntas de Administración Civil fueron un gran adelanto para la época y daban la posibilidad a los trabajadores de acudir a ellas en caso de que los derechos consignados en la Ley fueran violados o aplicados incorrectamente por parte de los patrones.

En el Estado de Yucatán, en 1915, Salvador Alvarado, Gobernador de dicha Entidad expidió las Leyes llamadas "Las cinco hermanas"; la Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley del Catastro, Ley del Municipio Libre y la Ley del Trabajo. Esta última reconocía y estableció principios básicos, que posteriormente integrarían parte del artículo 123 de la Constitución Federal de 1917.

La Ley Alvarado, Ley del Trabajo, reglamentó las -- instituciones colectivas como las asociaciones, contratos colectivos y huelgas; también reglamentó el derecho individual del trabajo, el trabajo de mujeres y menores; la higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre -- riesgos de trabajo. Asimismo, creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y -- jurídicos.

En el Estado de Coahuila, en 1916, se avanza un poco más en derecho del trabajo al crearse la Ley sobre accidentes de trabajo.

En todas las Leyes que hemos enunciado, no se contemplaban disposiciones expresas sobre la regulación de medidas disciplinarias, ni un parámetro para determinar la gravedad de las faltas cometidas, pero encarnaban un sentido de -- justicia laboral que luchaba contra el maltrato, en todos, -

los aspectos, de la clase trabajadora.

2. Post-revolucionaria.

Después de sangrientas batallas para librarse del yugo que lo ataba, el pueblo mexicano ve con grandes esperanzas de progreso y justicia social la llegada a la presidencia del General Venustiano Carranza, en cuya campaña proselitista había prometido mejores condiciones de vida para el pueblo, tanto para obreros como para campesinos y a diferencia de - Francisco I. Madero, Carranza sí cumpliría su palabra.

Carranza manda a realizar un proyecto de Constitución, que en materia laboral resulta muy pobre y tiene que ser ampliada y modificada. Es así, que surge el artículo 123, el cual fue muy discutido y después de extenuantes sesiones - fue aprobado el 23 de enero de 1917 por unanimidad de votos de los 163 Diputados presentes.

Cabe recordar que el artículo 123 original reservaba el derecho de expedir Leyes del Trabajo a los Estados de - la Federación:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión - y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin - contravenir las bases siguientes, las cua

les registrarán el trabajo de los obreros, - jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

En cuanto a medidas disciplinarias, introduce algunas disposiciones referentes a las huelgas, pero no es una regulación amplia y tampoco disponía que se regularan dichas medidas en las Leyes Reglamentarias.

Artículo 123. F-XVIII. "...las huelgas - serán consideradas como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o -- las propiedades..."

Esta es una medida que se convierte en sanción en caso de que se ejerza violencia por parte de los huelguistas, declarándose ilícita la huelga.

Otro ejemplo, es lo que preceptuaba el artículo 123, original, en otra de sus fracciones:

Artículo 123. F-XXVII. "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

f) Las que permitan retener el salario

en concepto de multa".

Como hemos visto, casi nada se regulaba en este artículo, dejando a las Leyes Reglamentarias la labor de regular las medidas disciplinarias, cosa que tampoco harían.

El 27 de septiembre de 1927 se crearon las Juntas - Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas de Conciliación, el problema fue que estas Juntas sólo podían conocer de problemas de jurisdicción federal, en virtud de que no podía afectarse la esfera de competencia local y las autoridades -- del trabajo locales no podían intervenir con empresas de jurisdicción federal en el despacho de los asuntos laborales.

El haber dejado la iniciativa a los Estados de elaborar su legislación del trabajo no fue una idea muy acertada, ya que cada Entidad tenía lineamientos diferentes y eso creó conflictos laborales, en razón de que de un Estado a otro cambiaba totalmente la regulación de una misma figura. Las Leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y -- los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Entidades y ninguna de ellas intervenía para solucionar los conflictos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Por la gran ola de problemas que acarreó la situa--

ción de las legislaciones laborales locales, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo; ésta sería expedida por el Congreso de la Unión y su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo se dio la posibilidad de poner fin a todas las irregularidades que había en torno a las legislaciones locales en materia laboral.

A pesar de la reforma, es hasta el año de 1931 cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Definitivamente fue un gran avance la creación de esta Ley Federal del Trabajo, al unificar criterios de las legislaciones locales y permitir así, darles un tratamiento igual a los conflictos iguales. Pero a pesar del gran avance que significó y de las buenas intenciones de los legisladores, adolecía de defectos técnicos y de lagunas jurídicas que daban pie a interpretaciones equívocas que daban como resultado la aplicación incorrecta de la norma, cometiéndose injusticias, casi siempre en contra de la clase trabajadora, a pesar de esto, la Ley siguió vigente por varias décadas.

Es hasta el año de 1970, el primero de mayo, que entra en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, ya que fueron insuficientes las múltiples modificaciones que sufrió la - de 1931 y se optó por promulgar otra que subsanaba muchas de las fallas técnicas de las que adolecía la anterior. Sin embargo, una de las fallas más graves de la Ley vigente es no regular las medidas disciplinarias y dejarlas al Reglamento Interior de Trabajo y a los Contratos Colectivos de la misma naturaleza.

Esta Ley tuvo modificaciones, sobre todo en la parte procesal, en 1980, con lo que se consiguió darle celeridad a los procedimientos, pero una vez más no se contempló la regulación de las medidas disciplinarias y se dejó en peligro a los operarios de ser despedidos por causas "leves" y sin opción a la aplicación de alguna medida previa al despido, lo cual los deja en estado de indefensión ante lo rigorista que resulta la aplicación del artículo 47.

En contrapartida de la Ley Federal del trabajo, encontramos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución Política. Esta Ley resulta interesante, porque a diferencia de la reglamentaria del apartado "A" de la Constitución, contiene medidas de defensa previas a la rescisión de la relación de trabajo o como se dice en la Ley Burocrática: el cese del trabajador.

Esta Ley Burocrática tuvo el buen tino por parte de los legisladores de contemplar medidas previas que permiten - al trabajador continuar prestando el servicio en tanto se resuelve su situación laboral, independientemente de que la falta sea considerada como "grave". Mucho podrá criticarse de esta Ley, pero sin lugar a dudas brinda una mayor protección a los trabajadores en cuanto a la permanencia en el empleo que la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O T E R C E R O

Marco Juridico de las Medidas y Sanciones Disciplinarias.

I. Marco Jurídico de las Medidas y Sanciones Disciplinarias.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En todo Estado de Derecho, los actos de los individuos están regidos por las Leyes emanadas del Poder Público, mismo que está sustentado por el pueblo. Los ordenamientos legales - son promulgados para regular y dirigir el rumbo de la sociedad en un ámbito de cordialidad, paz y respeto.

Para que las Leyes se cumplan, aún de manera forzosa, es preciso que dentro del cuerpo de las mismas se contemple un capítulo especial de medidas y sanciones disciplinarias para - el caso de que no se respete la norma.

En materia de Derecho del trabajo encontramos que la regulación de dichas medidas y sanciones están contempladas en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los Contratos Colectivos de trabajo, en los Reglamentos Interiores de la misma naturaleza y - en los Estatutos Sindicales, además de la gran aportación que representa la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia - de la Nación, todo lo anterior sustentado en los principios - que ordena nuestra Constitución Federal.

En razón de lo anterior, comenzaremos por analizar lo

referente a diversas consecuencias que se preven, de manera general, a ciertos incumplimientos en el ámbito Constitucional sobre materia de trabajo.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el campo laboral, nuestra Ley Suprema contempla de manera aislada ciertas medidas y sanciones para el caso de un incumplimiento a la norma laboral. Un ejemplo de lo expuesto, radica en lo previsto en el artículo 123, apartado "A", - fracción XX, XXI y XXII, referentes a los conflictos que se susciten entre los patrones y los trabajadores:

Artículo 123.- "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A". Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

Fracción XX. "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno;"

Fracción XXI. "Si el patrono se negare a

someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;"

Fracción XXII. "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;"

De las fracciones que hemos reproducido se desprende que la Constitución prevé ciertas consecuencias a diversos incumplimientos para el caso de que se presenten controversias en materia de Derecho del Trabajo.

Como es natural, la Constitución no contempla con amplitud todos los supuestos que pudieran surgir; por lo que el

artículo 123, apartado "A" no prevé medidas previas a la rescisión de la relación de trabajo. El apartado "B" del mismo artículo 123 de nuestra Constitución Federal contempla la posibilidad para los trabajadores de ser suspendidos o de permanecer en su empleo hasta que sea resuelta su situación por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo anterior estará sujeto a la gravedad de la falta cometida.

Artículo 123.

Apartado B. "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:"

Fracción IX. "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada - tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;"

En la fracción anterior, ya se señala a la suspensión como una medida previa a la cesación, rescisión en la Ley Federal del Trabajo, del empleado; esto abre la posibilidad de que los trabajadores conserven sus empleos y no sean despedidos a la menor falta. También se señala el procedimiento legal previo y de esta manera se permite al trabajador ser oído antes de aplicar una sanción.

2. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal regula con amplitud lo ordenado en dicho precepto y con base en ello complementa disposiciones en beneficio de los trabajadores.

Lo que desafortunadamente no comprende nuestra Ley laboral son medidas anteriores a la rescisión de la relación de trabajo, dejando dichas medidas a los Contratos Colectivos de Trabajo y a los Reglamentos Interiores, siendo que nuestra Legislación del Trabajo debería ser en primera instancia quien las regulara; evitando así, una gran cantidad de juicios y - despidos innecesarios.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla los supuestos que son objeto de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

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

días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo 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.
- El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.
- El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro

de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Seguimos insistiendo en la rigidez de este precepto y en la conveniencia de implementar medidas anteriores a la rescisión, así como de parámetros que permitan determinar la gravedad de una falta, ya que no es posible, ni conveniente, dejar a los funcionarios de las Juntas la consideración de gravedad de dichas faltas. Con lo anteriormente expuesto se quitaría a las Juntas la sobrecarga de juicios y los conflictos laborales se solucionarían de una manera más rápida y benéfica para patrones y trabajadores.

En relación con el artículo 47, encontramos en el artículo 134 de la misma Ley disposiciones referentes a las obligaciones de los trabajadores:

Artículo 134.- "Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e 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 convenientes;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VII. 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 o 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 desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Otro artículo que se relaciona con los anteriores es el 161 del mismo ordenamiento legal:

Artículo 161. "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindir la por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad".

El artículo anterior trata con más consideración al trabajador que tiene más de veinte años de antigüedad en la empresa, lo cual no lo hace inmune al despido, pero sí existe la posibilidad de que se le apliquen otras medidas disciplinarias anteriores al mismo, lo que permite al operario conservar su empleo, que es su fuente de ingresos, para él y su familia.

Sin lugar a dudas el artículo 161 es protector del derecho de permanencia en el empleo, lo cual es muy benéfico para los trabajadores, pero sólo para aquéllos que reúnen la antigüedad señalada, ya que los demás siguen sujetos a la rígida disposición del artículo 47. Consideramos, como ya lo señalamos

anteriormente, que los beneficios de la Ley deben alcanzar a todos los trabajadores por igual, sin importar su antigüedad, porque las condiciones es donde radica el grado de intención o descuido, que es lo que se debe sancionar, en proporción a la infracción cometida. Debe existir un parámetro, realizado con estudios de diversas índoles y con ello determinar la gravedad de las faltas cometidas y con base en esto aplicar la sanción, la cual, en consecuencia, no debe ser igual en todos los casos, como sucede hasta ahora.

a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin pretender introducirnos a elaborar un análisis detallado de este ordenamiento jurídico, trataremos de señalar los aspectos más importantes en cuanto a medidas y sanciones disciplinarias contenidas en el cuerpo del mismo.

El artículo 46 de esta Ley señala los casos en que se puede cesar a un trabajador y el procedimiento que debe seguirse para hacerlo:

Artículo 46.- "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad de los titulares de las Dependencias por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalan los Reglamentos de Trabajo aplicables a la Dependencia respectiva;
- II. Por conclusión del término o de la obra de terminante de la designación;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:
 - a). Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - b). Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
 - c). Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - d). Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
 - e). Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo.

- f). Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios de las personas que allí se encuentren.
- g). Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las ordenes que reciba de sus superiores.
- h). Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i). Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la Dependencia respectiva.
- j). Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

En los casos a que se refiere esta -- fracción el jefe superior de la oficina -- respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la -- misma Entidad Federativa cuando esto sea -- posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h) el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Quando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos".

El propósito de citar este artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es observar las diferencias que se les dá a los trabajadores respecto a los tratamientos que contempla la Ley Federal del Trabajo, respecto a los mismos supuestos y que son causas de rescisión.

Invariablemente llegamos a la conclusión de que a los servidores públicos se les ofrecen más ventajas, con el fin de conservar su empleo, comenzando con la prohibición de la rescisión unilateral, la cual es inadmisibile y sólo puede ser resuelta por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (15)

Las ventajas que señalamos en el párrafo anterior se refieren a la imposibilidad de una terminación de los efectos del nombramiento del trabajador por parte del titular de la dependencia de manera unilateral, ya que dicha terminación sólo puede ser resuelta por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y mediante demanda hecha por el titular de la dependencia, caso contrario a lo que sucede en la Ley Federal del Trabajo.

(15) TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Trigésima tercera edición. Porrúa. México. 1995. p. 41.

Prácticamente el empleado público sólo puede ser cesado por causas más graves que las contempladas en la Ley Federal del Trabajo y mediante un procedimiento ante el Tribunal, - el cuál es el que va a decidir sobre la procedencia o no de la demanda de cese.

Creemos que lo dispuesto por la Ley Burocrática es en realidad más justo, ya que se le dan oportunidades de con-servar el empleo a los trabajadores y aún en el caso de que su falta sea bastante grave se le dá la oportunidad de defenderse y continuar en sus labores y percibiendo su salario, lo que representa una ventaja, ya que el trabajador no se ve presionado por la cuestión económica, cosa contraria sucede en las rela-ciones laborales que se encuentran regidas por la Ley Federal del Trabajo; aquí sí se permite la rescisión unilateral de la relación de trabajo y sin juicio previo, lo que significa que - el trabajador se encuentra en total desventaja, ya que las prosiones económicas lo harán aceptar lo poco que le ofrezca el - patrón, en el caso de que se trate de un despido injustificado.

Quizá el lector piense que hemos invadido otro tema con las declaraciones que acabamos de hacer, pero no es así, ya que lo que queremos dejar muy claro es que todas las situacio-nes que mencionamos son la consecuencia de un deficiente regu-lación de las medidas disciplinarias, las que son excesivas, en la mayoría de los casos, en su trato con la clase trabajadora.

Una eficiente y suficiente regulación de medidas y sanciones disciplinarias traería como consecuencia una mayor protección no sólo para el trabajador, sino para la relación de trabajo. Con ello se impondrían sanciones que no necesariamente sería la rescisión de la relación laboral, sino que tomando en cuenta las diversas situaciones que acompañaron la comisión de la misma es como se podría determinar una sanción que no fuera el despido. Con lo anterior no sólo se le daría una protección más efectiva al operario, sino que para el patrón representaría la continuación de la producción y evitarse de juicios.

b). Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

En el caso de los servidores públicos, además de las medidas y sanciones disciplinarias previstas en la Ley Burocrática y en las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia Administrativa en donde presten sus servicios, existe otro cuerpo legal que contiene sanciones a aplicar a trabajadores que incurran en ciertas conductas, este ordenamiento es la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

De acuerdo al Artículo 47 de la Ley en comento este tipo de trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

Artículo 47. "Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguar

dar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser o
servadas en el desempeño de su empleo,
cargo o comisión, y cuyo incumplimiento
dará lugar al procedimiento y a las san
ciones que correspondan, sin perjuicio
de sus derechos laborales, así como de
las normas específicas que al respecto
rijan en el servicio de las fuerzas arma
das;

- I. Cumplir con la máxima diligencia el ser
vicio que le sea encomendado y abstener
se de cualquier acto u omisión que cause
la suspensión o deficiencia de dicho ser
vicio o implique abuso o ejercicio inde
bido de un empleo, cargo o comisión;
- II. Formular y ejecutar legalmente, en su ca
so, los planes, programas y presupuestos
correspondientes a su competencia, y cum
plir las Leyes y otras normas que deter
minen el manejo de recursos económicos
públicos;
- III. Utilizar los recursos que tengan asigna
dos para el desempeño de su empleo, cargo
o comisión, las facultades que le sean
atribuidas o a la información reservada
a que tenga acceso por su función exclu
sivamente para los fines a que estén
afectos;
- IV. Custodiar y cuidar la documentación e in
formación que por razón de su empleo, car
go o comisión, conserve bajo su cuidado
o a la cual tenga acceso, impidiendo o
evitando el uso, la sustracción, destruc
ción, ocultamiento o inutilización inde
bida de aquéllas;
- V. Observar buena conducta en su empleo, car
go o comisión, tratando con respeto, dili
gencia, imparcialidad y rectitud a las
personas con las que tenga relación con
motivo de éste;
- VI. Observar en la dirección de sus inferio
res jerárquicos las debidas reglas del
trato y abstenerse de incurrir en agra
vio, desviación o abuso de autoridad;

- VII. Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;
- VIII. Comunicar al titular de la Dependencia o Entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le susciten la procedencia de las órdenes que reciba;
- IX. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;
- X. Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones, cuando las necesidades del servicio no lo exijan;
- XI. Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohíba;
- XII. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XIII. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;

- XIV. Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;
- XV. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí o para las personas a las que se refiere la fracción XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique interés en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión;
- XVI. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;
- XVII. Abstenerse de intervenir o participar in debidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, sus pensión, remoción, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o cuando pueda derivar alguna ventaja o beneficio, para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;
- XVIII. Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por esta Ley;

- XIX. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Contraloría, conforme a la competencia de ésta;
- XX. Supervisar que los servidores públicos - sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta Ley, y de las -- normas que al efecto se expidan;
- XXI. Proporcionar en forma oportuna y veraz, -- toda la información y datos solicitados por la Institución a la que legalmente -- le compete la vigilancia y defensa de -- los Derechos Humanos, a efecto de que -- aquella pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan;
- XXII. Abstenerse de cualquier acto u omisión -- que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público, y
- XXIII. Abstenerse, en ejercicio de sus funcio-- nes o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o -- contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación -- de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de -- las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de -- la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del Titular de la Dependencia o Entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato al -- guo con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y

XXIV. Las demás que le impongan las Leyes y Reglamentos. Cuando el planteamiento que formule el servidor público a su superior jerárquico deba ser comunicado a la Secretaría de la Contraloría General, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, poniendo el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Contraloría General, el subalterno podrá practicarla directamente informando a su superior acerca de este acto".

De las obligaciones de los servidores públicos, que acabamos de transcribir se desprenden, para caso de incumplimiento, una serie de sanciones que contempla la misma Ley;

Artículo 52.- "Los servidores públicos de la Secretaría que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 47 serán sancionados conforme al presente capítulo por la Contraloría Interna de dicha Secretaría. El titular de esta Contraloría, será designado por el Presidente de la República y sólo será responsable administrativamente ante él".

Artículo 53.- "Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I. Apercibimiento privado o público;
- II. Amonestación privada o pública;
- III. Suspensión;
- IV. Destitución del puesto;
- V. Sanción económica, y
- VI. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público".

Artículo 54.- "Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

- I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella;
- II. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;
- III. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor;
- IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V. La antigüedad del servicio;
- VI. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones, y
- VII. El monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivado del incumplimiento de obligaciones".

Antes de tratar de rescindir la relación de trabajo, debería de establecerse una jerarquización de medidas disciplinarias y una serie de sanciones para casos de incumplimiento, todo ello observando los distintos elementos que acompañan a la infracción, factores que a final de cuentas son los que de terminarán la consecuencia a cada incumplimiento.

3. Contratos Colectivos de Trabajo.

La necesidad de relaciones de trabajo más justas y

equitativas han dado como resultado la creación de figuras, que se encuentran reguladas por la Ley, y que otorgan mayores beneficios que ella misma: así surgen los Contratos Colectivos de Trabajo.

De acuerdo a la Doctrina, este tipo de contratos tienen dos posibles orígenes: o surgen por acuerdo entre los trabajadores y los patrones o bien, por resolución de la Autoridad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

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

De acuerdo con la propia Ley es obligatoria su celebración por parte del patrón cuando lo solicite el sindicato, o bien, con el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores cuando se trate de empresas que tengan varios sindicatos. Si concurren sindicatos gremiales se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, en caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su -- profesión.

Los sindicatos gremiales podrán celebrar por separado un contrato colectivo si al concurrir con sindicatos de empresa o industria tienen un número mayor de afiliados que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria.

El artículo 390 de nuestra Ley nos explica la duración y forma del Contrato Colectivo de Trabajo:

Artículo 390.- "El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

Como ya lo hemos señalado, en el Contrato Colectivo se plasman disposiciones que señalan la forma en que va a prestarse el servicio, las cuales deben ser mejores que las contenidas en la Ley. Nuestra legislación del trabajo nos señala las disposiciones que debe contener un Contrato Colectivo de Trabajo:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

- II. Las empresas y establecimientos que abar- que;
- III. Su duración o la expresión de ser por - - tiempo indeterminado o para obra determi- nada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en - la empresa o establecimientos que compren- da;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o - - adiestramiento inicial que se deba impar- tir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funciona- miento de las comisiones que deban inte- grarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan -- las partes".

En la última fracción de este Artículo es donde se - abre la posibilidad de que se incluyan otras disposiciones en - este tipo de contratos, entre otras medidas se encuentran las - referentes a la disciplina de la empresa o establecimiento, es- tas medidas y sanciones son más justas y menos rígidas que las contenidas por la propia Ley del Trabajo.

A continuación presentamos lo dispuesto por el Con-- trato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía de Luz y -

Fuerza del Centro, S.A. (en liquidación) y el Sindicato Mexicano de Electricistas, respecto a las medidas disciplinarias:

Ciáusula 34. Suspensiones.

- I. "Por parte de las Compañías.- Las Compañías podrán imponer la suspensión del trabajo como sanción disciplinaria a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones relativas del Reglamento Interior de Trabajo y de la fracción X del artículo 423 de la Ley de la materia.
- II. Por parte del Sindicato.
- a) Por faltas en el trabajo.- Las Compañías harán efectivas las suspensiones que el Sindicato pida en contra de cualquier trabajador que haya cometido faltas que ameriten estos castigos conforme al Reglamento Interior de Trabajo, siempre que dichas faltas, de hecho, redunden en perjuicio de algún otro trabajador e independientemente de la reparación de aquél. Tanto la suspensión como su duración se registrarán de conformidad con el Reglamento y la Ley citados y serán de terminados por acuerdo de las partes, según la gravedad del caso.
- b) Por faltas sindicales.- Las Compañías, sin responsabilidad para ellas, harán efectivas las suspensiones de trabajo con duración no mayor de tres meses que, como medidas disciplinarias y de conformidad con sus Estatutos, dicte el Sindicato en contra de cualesquiera de sus miembros que hubieran cometido faltas en perjuicio de la agrupación o de sus agremiados. La suspensión deberá iniciarse dentro de un plazo no mayor de quince días a partir de la fecha en que las Compañías reciban la petición por escrito acompañada de los documentos que comprueben el fallo del Sindicato".

Aquí vemos, y por eso tratamos este contrato colectivo, cómo se pueden incluir dentro de un contrato cláusulas benéficas para el trabajador, pero también cómo en ocasiones se abusa de la aplicación de sanciones como es el caso del inciso "b", el cual supera, incluso, lo preceptuado por el artículo 423, fracción X de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 423.- "El reglamento contendrá:-

Fracción X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;"

Pero lo anterior no es totalmente culpa de quienes elaboran los contratos colectivos o los reglamentos interiores de trabajo, sino particularmente de los legisladores que han sido incapaces de crear una regulación, dentro de la Ley Federal del Trabajo, que determine la gravedad de las faltas cometidas en el trabajo y distintos tipos de sanciones para aplicarse de acuerdo a la gravedad de la infracción.

Continuando con lo dispuesto por el Contrato Colectivo en cuestión, encontramos lo siguiente:

Cláusula 35. "Baja de categoría.- Se entiende por

'baja de categoría' al descenso de un trabajador a un puesto de clase o de grado inferior.

La baja de categoría deberá ser llevada a cabo previo acuerdo de las partes, y podrá efectuarse:

- Por faltas graves en el servicio, o
- Por incapacidad permanente o temporal - del trabajador para desempeñar el puesto, o
- Por permuta, de conformidad con la cláusula 33; o
- Por reducción de personal, en los términos de la fracción I de la cláusula 32"

Esta cláusula es menos rígida que la anterior, ya que les dá la oportunidad a los trabajadores que han cometido una falta de las consideradas como "graves" en el servicio, - de continuar laborando y como medida disciplinaria se les baja de nivel.

Lo que nos llama la atención es lo que incluye esta misma cláusula, respecto a las consideraciones que deben tomarse antes de despedir a un trabajador y lo benéficas que serían si se incluyeran en nuestra Ley Laboral. Esto es lo que dice:

I. "faltas graves en el servicio.- Cuando algún trabajador cometa alguna falta de las que, conforme a este Contrato Colectivo de Trabajo, puedan ameritar su despido, las partes, en atención a sus buenos antecedentes o a su tiempo de servicios, podrán convenir, a moción de cualquiera de ellos que se sienta perju-

dicada, en sujetar al trabajador a una baja de categoría cuya magnitud será determinada atendiendo a la gravedad y circunstancias del caso..."

La fracción que nos precede es muy humana al considerar que debe sancionarse una falta de acuerdo a la gravedad de la misma y a las circunstancias que envuelvan al caso. Nosotros estamos de acuerdo con estas disposiciones, tal y como lo hemos señalado a lo largo del presente trabajo, y si son benéficas para los trabajadores, por qué no incluirlas en la Ley para que el beneficio sea general.

4. Reglamentos Interiores de Trabajo.

Este tipo de reglamentos determinan la forma en que se debe desarrollar la relación de trabajo en una empresa o establecimiento.

El reglamento interior de trabajo "es el conjunto de disposiciones en relación con el desarrollo de los trabajadores que se prestan en una empresa o establecimiento, cuyo cumplimiento es obligatorio desde la fecha de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Tanto para el patrón como para los trabajadores. Si existe sindicato, deberá celebrarse con los representantes legales de éste, si no existe sindicato en la empresa o establecimiento, deberá celebrarse

con la mayoría de sus trabajadores". (16)

El concepto anterior es muy claro en cuanto a la celebración de un reglamento interior de trabajo. Ahora veremos los requisitos que determina la Ley para su celebración. Es tos requisitos los encontramos regulados en el artículo 423 y el concepto que dá la misma Ley lo encontramos en el artículo 422:

Artículo 422.- "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

Artículo 423.- "El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y de salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

(16) BORREL Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. cuarta edición. Sista. México. 1954. p. 359.

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

Como hemos podido observar, dentro del Reglamento Interior del Trabajo están contenidas las medidas disciplinarias y los procedimientos para su aplicación. Para ejemplificar lo anterior, hemos incluido dentro de nuestro trabajo lo que dispone la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra (Co.Re.T.T.) en cuestión de su reglamento interior o mejor dicho, en sus condiciones generales de trabajo, por tratarse de

un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal.

Cabe aclarar que sólo trataremos lo relativo a las - medidas disciplinarias, en virtud de que es de lo relevante pa - ra nuestro trabajo.

Dentro de las Condiciones Generales de Trabajo de es - ta Comisión se encuentran las siguientes medidas disciplina-- rias y su procedimiento de aplicación.

El artículo 90 de las Condiciones Generales de Traba - jo de la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra (Co.Re.T.T.) copia textualmente lo preceptuado por el - Artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, transcrito anteriormente, por lo que no tiene obje - to citarlo nuevamente y lo que sugerimos es volver a leer di-- cho Artículo.

Esta Comisión impone sanciones de carácter adminis-- trativo a quienes violen la Ley y las Condiciones Generales de Trabajo, las sanciones son las siguientes:

Artículo 109. "Las faltas de cumplimiento por parte de los trabajadores, a las obli - gaciones que les impone la Ley y estas - Condiciones, serán sancionadas administra - tivamente por Co.Re.T.T., sin perjuicio - de la responsabilidad penal, civil, fis--

cal, que proceda en cada caso de acuerdo con las Leyes y Reglamentos aplicables".

Artículo 110.-"Las sanciones administrativas que podrán imponerse a los trabajadores de Co.Re.T.T., serán:

- 1) Amonestaciones escritas con apercibimiento de sanción mayor.
- 2) Suspensión en el trabajo y sueldos hasta un periodo de cinco días.
- 3) Remoción a oficina distinta dentro de su adscripción.

Artículo 111.-"Las sanciones administrativas impuestas al trabajador, podrán acompañarse de notas malas que se harán constar en su expediente".

Artículo 118.-"Las sanciones administrativas a que se refiere este Reglamento, sólo serán impuestas por el Director General de Co.Re.T.T., el Subdirector administrativo, o el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, el Delegado Estatal de Co.Re.T.T., o Subdelegado en su caso, quienes a su juicio podrán imponer al trabajador una sanción menor a la que le corresponda de acuerdo con este ordenamiento; pero nunca podrán imponer una mayor a la que le corresponda".

De acuerdo a lo observado en estos artículos, se les da a los trabajadores la oportunidad de continuar prestando su

servicio aún cuando haya cometido una falta. Se les sanciona -- de diferentes formas, pero se sigue una jerarquización y además se toman en cuenta otros aspectos:

Artículo 119. "Para la aplicación de sanciones se tomarán en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta y sus consecuencias y la opinión del Sindicato".

Los trabajadores que se encuentran regidos en sus relaciones laborales por la Ley Federal del Trabajo quisieran -- que ésta o sus reglamentos interiores, los de las empresas en que laboran, les otorgaran una mayor protección en su permanencia en el empleo, tal y como lo hacen las Condiciones Generales de Trabajo que acabamos de leer. Bien decía el maestro -- Trueba Urbina que los trabajadores al Servicio del Estado gozaban de más protección que los que prestaban sus servicios para la iniciativa privada.

Lo que sí es una realidad y muy cruda, es que los -- trabajadores cuya relación laboral está sujeta a la Ley Federal del Trabajo están desprotegidos en muchos aspectos y uno -- de los más importantes es en cuanto a la permanencia en el empleo. Se habla mucho de la protección que les otorga este ordenamiento jurídico, pero la verdad es que se ha descuidado la seguridad en el empleo para los operarios, dejando que los pa-

trones decidan arbitrariamente cuándo dar por terminada la relación laboral por la más infima causa.

Hemos observado que otras Leyes y Reglamentos no sólo contienen las sanciones y su modo de aplicación, sino que además contienen disposiciones relativas a los modos de comisión de las faltas y en base a ellos se determina el tipo de sanción que se va a aplicar al trabajador, tratando en todo caso, de que dicho individuo conserve su empleo.

Debemos acatar con los viejos moldes del castigo, debemos utilizar la prevención de las faltas y en caso de comisión de las mismas, buscar alternativas, pero sobre todo, no darles un mismo tratamiento, tomando en cuenta el historial laboral del trabajador.

Además, debemos conseguir que nuestra Ley Laboral regule las medidas previas al despido y una jerarquización de las mismas y de la gravedad de las faltas. Lo anterior no sólo beneficia al trabajador, sino también a la relación de trabajo y como consecuencia a la producción y al país en general.

5. Reglamentos Sindicales.

Llamados también Estatutos, son los lineamientos que rigen internamente el comportamiento de los miembros de una organización sindical. Un Sindicato "Es la persona social, libre

mente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase". (17)

Una vez que hemos citado las Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra (Co.Re.T.T.) creemos conveniente, para no perder la secuencia de este Organismo, citar lo que dicen respecto de sus medidas disciplinarias los Estatutos del Sindicato de dicha Comisión.

Los siguientes artículos de los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra (S.N.T. Co.Re.T.T.) son los que contienen las medidas disciplinarias:

Artículo 101.- "Toda desobediencia a los Estatutos y a otras disposiciones legales emanadas de la propia organización a través de sus distintos cuerpos, será motivo de disciplina".

Artículo 102.- "Las sanciones para los miembros del Sindicato consistirán en:

- I. Amonestación verbal o escrita que será agrosada al expediente.
- II. Amonestación boletinada.

(17) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava edición. Porrúa. México. 1991. p. 643.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

III. Multa.

IV. Suspensión de derechos sindicales les de uno a seis meses.

V. Expulsión!

Artículo 103. "Es causa de amonestación - verbal o escrita no asistir a las asambleas ordinarias de centros de trabajo o extraordinarias, sin causa justificada".

Artículo 104. "Son causas de amonestación boletinadas las siguientes:

a) Concurrir a las asambleas o al desempeño de alguna comisión sindical, en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas enervantes o cometer desórdenes - en ellas.

b) No asistir a los ritines o manifestaciones que se organicen, sin causa justificada.

c) Reincidir en falta de asistencia a - las asambleas".

Artículo 105. "Son causas de multa hasta por un día de salario:

La reincidencia en los casos previstos - por el artículo que antecede. Se entenderá por reincidencia, la repetición de la falta dentro del término de tres meses".

Artículo 106. "Son causa de suspensión -

de derechos sindicales de uno a seis meses:

- a) El retraso del pago de cuotas sindicales durante tres meses, sin causa justificada.
- b) Negarse a cubrir las cuotas extraordinarias que se acuerden.
- c) Divulgar entre extraños los asuntos -- privados del Sindicato.
- d) Haber sido multado por dos veces consecutivas en un término de seis meses.
- e) Negarse a cumplir con cualquier comisión sindical que se le encomiende, salvo causa justificada.
- f) No rendir cuentas e informar con razonable oportunidad.
- g) Abstenerse de votar, no obstante haber sido requerido para ello de acuerdo a los Estatutos.
- h) Por faltas que relajen la disciplina o desvirtúen los propósitos del Sindicato o menoscaben en la honorabilidad del individuo, ya sea por sus vicios o males costumbres.
- i) Ejercer el agio o cualquier otra clase de explotación directa o indirecta en contra de la economía de los trabajadores".

Artículo 107. "Son motivos de expulsión -- los que a continuación se expresan previa comprobación:

- a) Hacer labor de desmembramiento sindical directa o indirectamente.
- b) Organizar o pertenecer a grupos dentro o fuera del Sindicato que estorben en su desarrollo.
- c) Desautorizar los descuentos sindicales

o tratar de recogerlos en Dependencias —
Oficiales.

d) Haber sido suspendido en sus derechos
sindicales por dos veces consecutivas en
un año.

e) Por robo, fraude, malversión de fondos
o abuso de confianza en el manejo de los
fondos de la Organización Sindical.

f) Por ataques al decoro y prestigio del
Sindicato.

g) Por no secundar una huelga decretada —
por el Sindicato o contribuir a su rompi-
miento.

h) Por incurrir en cohecho.

i) Por ausentarse sin causa justificada el
importe de seis meses de cuotas ordinarias
establecidas.

j) Por atentar contra la integridad moral
o física de los miembros del Sindicato o
sus familiares.

k) Desobedecer deliberadamente los acuer-
dos emanados de los Organos de Gobierno —
del Sindicato o de sus cuerpos autoriza-
dos".

Con lo anterior queremos demostrar qué medidas pre-
vias toma el Sindicato antes de expulsar, en caso de faltas —
graves, o en la aplicación de cualquier otra sanción menor, a
sus agremiados.

Por otra parte, tratándose de un Sindicato que es —
titular de un Contrato Colectivo de Trabajo es muy importante
seguir de cerca las cláusulas de exclusión que contiene el —
mismo, ya que de no llevarse a cabo la contratación de person

nal, prefiriendo a los trabajadores que designe el Sindicato, conforme a lo pactado, podrá separarse de su empleo a quien se haya contratado originalmente para dicho puesto. Asimismo, la empresa deberá dar por terminada la relación de trabajo de una persona que sea expulsada del Sindicato, titular de un -- Contrato Colectivo de Trabajo, o que renuncie a pertenecer al mismo.

Como venos, en ocasiones es indispensable estar de acuerdo con lo que establece el Sindicato, ya que de ello depende el continuar con el empleo.

Sólo en el supuesto de que un sindicato posea la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo es cuando lo -- contenido en sus Estatutos traspasa al plano de la relación -- liberal entre patrón y trabajadores, es por eso que nos hemos permitido citar los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra (S.N.T. Co.Re.T.T.), que aunque se trate de un -- Sindicato de una Comisión creada por el Gobierno y no exista un Contrato Colectivo de por medio, sí es importante conocer sus Estatutos, en virtud de que contienen disposiciones previas a la sanción de sus miembros y que nos sirven para fortalecer nuestra propuesta de trabajo.

Actualmente y para de alguna manera evitar los excesos negativos de los Sindicatos, a propuesta del titular del

Ejecutivo Federal se han modificado las reglas de ingreso, cambio y retiro de los trabajadores respecto de los Sindicatos, es decir, ahora el trabajador es libre de decidir, al menos en el papel, si ingresa a un Sindicato; si desea cambiarse a otro o desea retirarse del que actualmente forma parte. Ya no es obligatorio, reiteramos, al menos en el papel, que un trabajador pertenezca a un Sindicato.

6. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A continuación presentamos una serie de tesis jurisprudenciales y ejecutorias en materia de Derecho del Trabajo respecto a medidas disciplinarias:

"Daños y perjuicios, pago de, por los Sindicatos como consecuencia de una sanción".

"Si un trabajador deja de prestar sus servicios a la empresa como consecuencia de una sanción disciplinaria impuesta por la Organización Sindical en contravención al Contrato Colectivo de Trabajo, la condena que contra la organización se imponga por concepto de daños y perjuicios, debe abarcar todo el tiempo que el trabajador deje de laborar como consecuencia de la citada sanción".

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala pp. 23 y 24 A.D. 4823/77. Julio Brito López. 7 de agosto de 1978. U. 4 v.

Esta ejecutoria demuestra las lesiones que en su oc

tividad laboral puede sufrir el trabajador, aún por su propio Sindicato. Afortunadamente el criterio de la Suprema Corte - fue de justicia al trabajador.

"Disciplina. De acuerdo con el artículo - 423 fracción X de la Ley de la Materia, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá excederse de ocho días, y por consiguiente el patrón no deberá exceder de ese término en la sanción impuesta al trabajador ya que debe cumplir lo dispuesto por el precepto legal citado, el que debe observarse independientemente de lo que al efecto establezca el Contrato Colectivo de Trabajo o el Reglamento Interior de Trabajo".

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, P. 26 A.D. 26CE/78. Andrés Chuc Canel. 3^o de noviembre de 1978. U.

Esta ejecutoria demuestra claramente que si la Ley - no contempla con precisión sus figuras y deja que sean reguladas por Contratos Colectivos o Reglamentos Interiores de Trabajo se pone en riesgo la seguridad de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones se excede a la propia Ley y se perjudica a los operarios. La Ley debe ser en primer lugar quien regule las medidas disciplinarias para evitar abusos contra la clase trabajadora.

"Asistencia, faltas de, sancionadas disciplinariamente. No son computables para -

integrar la causal de rescisión respecti
va. Si a un trabajador se le aplica una
 medida disciplinaria en sus labores por
 no haber justificado dos faltas durante
 el período de 30 días, dichas faltas no
 pueden computarse en la especie para inte
 grar las cuatro inasistencias que como
 causal de rescisión establece la fracción
 X del artículo 47 de la Ley Federal del
 Trabajo, pues tal proceder implicaría do
 ble sanción".

Amparo Directo 749/79. Marley, S. A. de
 C.V. 28 de enero de 1980. Mayoría de 4 vo
 tos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secre
 taria: Raquel Ramírez Sandoval. Disidente:
 Alfonso López Aparicio.

Otra tesis jurisprudencial, que apoya nuestros razo
 namientos es la que a continuación transcribimos:

"Ebridad. El aliento alcohólico no es su
ficiente indicativo del estado de. El
 aliento alcohólico no puede por sí sólo
 ser suficiente para concluir que hay esta
 do de ebridad en la persona que lo tiene,
 menos aún cuando exista una opinión aut
 rizada de médico que señale que existe
 tado de conciencia y lenguaje articulado
 que no posee un ebrio".

Amparo Directo. 6326/79. Ferrocarriles Na
 cionales de México. 5 de junio de 1980.
 Unanimitad de 4 votos. Ponente: Juán Mo
 ses Calleja García. Secretario: Juán Ma
 nuel Vega Sánchez.

"Sanciones disciplinarias. fundamento y
procedencia para la imposición de. No
 basta que un patrón acredite los hechos

en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida".

Amparo Directo. 3316/79. Comisión Federal de Electricidad. 16 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Precedente:

Amparo Directo. 654/79. Cordomex, S.A. de C.V. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Sostiene la misma tesis:

Amparo Directo. 2956/79. Luis Gutierrez Trejo. 6 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Javier Mijangos Navarro.

Esta última ejecutoria nos pone el claro ejemplo de que todas las sanciones deben estar contenidas en un ordenamiento jurídico, de lo contrario no serán válidas. Es por ello de la necesidad de que nuestra Ley laboral incluya las medidas disciplinarias, previas al despido, y su jerarquización es imprescindible y urgente.

"Suspensión indefinida de un trabajador se equipara al despido. Si el patrón suspen-
de indefinidamente a un trabajador,
esa suspensión se equipara a un despido,

pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 254, pp. 239 y 240.

"Suspensión de labores impuesta como sanción a un trabajador, por ocho días. No da derecho a la rescisión del contrato de trabajo. La sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aún en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaren injustificados, no es causal de rescisión de contrato, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, - que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se fijó".

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 77. A.D. 3148/74. Dit, S. A. de C. V. 10 de marzo de 1975. U.

En realidad si hubiera una regulación de medidas disciplinarias en nuestra Ley laboral no habría necesidad de que los trabajadores tuvieran que recurrir hasta el juicio de amparo para recibir un trato legal justo.

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

- I. Medidas para determinar la gravedad de la falta del trabajador.
- II. Ventajas en la aplicación de la Amonestación y la Suspensión anteriores a la rescisión.
- III. Regulación de medidas previas a la rescisión de la relación laboral en la Ley Federal del Trabajo.

I. Medidas para determinar la gravedad de la falta del trabajador.

De acuerdo a lo que hemos visto en capítulos anteriores, nos damos cuenta que la clase trabajadora siempre ha estado sometida a las arbitrariedades de la clase patronal, es to, aunado a una falta de regulación más específica por parte de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la gravedad de las faltas y las medidas disciplinarias, dá como resultado una aplicación inequitativa de la norma jurídica.

Para volver más justo el Derecho del Trabajo, propo nemos que se tomen en cuenta medidas que determinen la grav edad de las faltas cometidas por los trabajadores, para así evitar que sean despedidos por motivos que no deberían ser causa de rescisión, sino de una corrección disciplinaria. Con esto se pretende darles una verdadera estabilidad en el empleo a los trabajadores.

Las medidas a que nos referimos son para aplicarse a los casos que prevé el artículo 47 de nuestra Ley laboral, de tal manera que dichas causales tengan instancias previas a la rescisión.

Nuestra propuesta consiste en que existan paráme tros para determinar la gravedad de las faltas; esto permi tía que de acuerdo a diversas condiciones se determinara la

magnitud de la falta y el correctivo a aplicarse.

Los parámetros a que nos referimos han sido desarrollados en base a lo que dispone la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y que citamos en el capítulo tercero de este trabajo. Dichos parámetros se refieren a los elementos que deben tomarse en cuenta antes de aplicar una sanción a cualquier trabajador o de rescindir la relación de trabajo, por una falta cometida en el desarrollo de sus labores. De tal forma, se deben valorar los siguientes elementos antes de aplicar una medida disciplinaria o de romper la relación laboral, ya que de dicho análisis podremos determinar la gravedad de la falta y en consecuencia, la medida aplicable al operario:

1. Circunstancias socio-económicas.
2. Nivel educativo.
3. Condiciones exteriores y medios de ejecución.
4. Antigüedad en el servicio.
5. Antecedentes del infractor.

1. Circunstancias socio-económicas.

Es muy importante el análisis de este tipo de cir

cunstancias, sobre todo tratándose de faltas de probidad y honradez, porque la situación social y/o económica de un trabajador puede orillarle a cometer una falta que en condiciones más favorables no hubiese cometido.

El aspecto social es determinante en la comisión de faltas, en materia laboral, debido a que el medio circundante del trabajador va a influirlo de manera positiva o negativa; tratándose de esta última es la que puede dar como resultado la comisión de faltas, tales como actos de violencia, injurias, amagos, desobediencia en contra de las órdenes de su patrón o representantes de éste. Dichas conductas negativas también las puede ejercer en contra de sus propios compañeros de trabajo.

En estos casos es muy importante conocer los motivos que determinan la conducta del operario y que puede ser el roce social que tiene en donde habita y es el que le provoca una conducta negativa. En supuestos como este, debe corregirse la actitud del trabajador con una medida disciplinaria y sólo en los casos en que sea imposible, por la gravedad de la falta, continuar con la relación de trabajo, ésta podrá romperse.

Respecto a lo anterior, es preciso recordar que "el patrón debe procurar sentirse un verdadero Juez cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y obrar con

la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los fríos conceptos de la Ley, los elementos humanos que en último análisis, deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente". (18)

Lo citado arriba nos parece muy apropiado, pero no se debe dejar el análisis tan sólo al patrón, sino que debe incluirse en nuestra legislación, ya que como puede ser un patrón conciente, también puede ser que por cualquier motivo despida a todo trabajador por la menor causa. La protección de los trabajadores debe provenir de la Ley, porque de lo contrario se expone a los individuos a los caprichos o malas interpretaciones que se les den a disposiciones que prevé nuestra Ley Federal del Trabajo.

Si el operario puede continuar prestando el servicio, porque la falta cometida no sea tan grave, no debe aplicarse la rescisión directa, sino una medida disciplinaria que le sirva de correctivo, sin privarlo de su empleo.

En cuanto a la situación económica del trabajador, como ya lo señalamos, puede redundar en faltas de probidad y honradez, ya que la necesidad apremiante del operario puede llevarlo a extremos que en una situación económica estable ja

(18) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decima séptima edición. Porrúa. México. 1990. p. 274.

más cometería.

En el supuesto anterior, el despido perjudica, aún más, al operario; en cambio, si se le permite continuar prestando el servicio no sólo obtiene un beneficio personal, sino que además beneficia a quienes dependen económicamente de él.

Lo incompleto de nuestra Ley Federal del Trabajo, en cuanto a medidas previas a la rescisión laboral, es tan manifiesta que hasta grandes autores de obras sobre Derecho del Trabajo como Euquerio Guerrero han dado recomendaciones de cómo debe analizarse la Ley en los casos no previstos por la misma: "Con serenidad y buen criterio, deben analizarse los casos que no encajan exactamente dentro de aquellos expresamente fijados por el legislador, para que el juicio definitivo que se forme el patrón no lo haga incurrir en severidad cuando no sean, en la realidad, graves las faltas cometidas y no ameriten el despido". (19)

En todo caso, el trabajador que haya cometido una falta debe ser corregido disciplinariamente, ya sea mediante una amonestación o una suspensión, dependiendo de la gravedad de la falta y de las circunstancias que la rodeen.

2. Nivel educativo.

El nivel educativo de los trabajadores puede ser de

(19) Idem.

terminante en la comisión de algunas conductas que la Ley señala como faltas graves y que son causales de despido justificado.

En estas circunstancias no es posible considerar como justo un despido si el empleado no conoce los alcances que otorga la legislación a su conducta; el trabajador puede pensar que su actuar no es negativo, por el nivel educativo que posee, o que en caso de serlo, no constituye una causa de rescisión de la relación de trabajo.

No podemos considerar que un trabajador deba conocer las leyes y en consecuencia ajustar su conducta a ellas, ya que en ocasiones apenas si sabe leer y escribir; por lo tanto, si se encuentra en una situación de nivel educativo precario, debe tomarse en cuenta este aspecto para sancionar sus faltas y no darle un tratamiento similar, aplicable a quien cuenta con una educación amplia y que comete faltas a sabiendas de las consecuencias que puede provocar su conducta.

"Para que la falta determine la disolución del contrato de trabajo, es preciso que reúna dos requisitos: debe ser voluntaria y debe ser actual; la primera condición significa que el autor del despido haya querido realmente el hecho, que lo haya efectuado conscientemente". (20)

(20) RUPRECHT. Citado por RUIZ Benzunza, Carlos Antonio. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Trillas. México. 1985. p. 125.

3. Condiciones exteriores y medios de ejecución.

Al referirnos a condiciones exteriores lo estamos haciendo en el sentido de que deben tomarse en consideración las circunstancias imperantes en el medio, que son ajenas a la voluntad del trabajador, pero que traen como consecuencia la comisión de una falta que repercute en la situación laboral del sujeto.

Como ejemplo de lo antes citado, podemos traer a colación al empleado que teniendo presiones de todo tipo: económico, familiar o de cualquier otra índole y sin quererlo realmente, comete malos tratamientos en contra de las personas a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Puede estar considerado como un trabajador excepcional por lo bien que desarrolla sus labores, pero por razón de circunstancias que escapan a su voluntad puede cometer una falta y no por ello deja de ser un buen empleado, siendo en un caso como este el despido muy rigorista.

En cuanto a los medios de ejecución, éstos son decisivos en cuanto a la intencionalidad del operario en cometer una falta; la forma de comisión de dicha falta es determinante en la calificación de culpabilidad o inculpabilidad del sujeto.

Es difícil realmente concluir si el individuo come

tió la falta de manera intencional o no, pero deben agotarse todos los medios para comprobar la inocencia o culpabilidad del trabajador: testigos, fotografías, videofilmaciones y de más medios de prueba que sirvan para tal comprobación. En caso de que no exista modo de saber la intención del operario debe recurrirse a los elementos que estamos analizando y con ellos reforzar la convicción de culpabilidad o inculpabilidad que hemos señalado.

No puede aplicarse la misma sanción a quien comete una falta deliberadamente que a quien lo hace por error o falta de conocimiento, ya que de hacerlo sería injusto. Peor aún resulta en el caso del despido, ya que tratándose de una sanción el operario sigue prestando sus servicios, pero no sucede lo mismo con la rescisión. Es por ello que se necesita ser muy cuidadoso al aplicar una medida disciplinaria y serlo aún más cuando se trate de despedir a cualquier trabajador.

4. Antigüedad en el servicio.

La antigüedad es otro factor que debe ser tomado con gran importancia para la aplicación de medidas disciplinarias y en ese sentido nuestra Ley Federal del Trabajo sí contempla este supuesto y lo encontramos en el artículo 161:

Artículo 161.- "Cuando la relación de tra

bajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirle por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

El artículo 161 de nuestra legislación del trabajo es una muestra clara de que deben tomarse en consideración distintas circunstancias antes de rescindir la relación de trabajo; la antigüedad en el servicio es una de ellas, pero hay otras que no están contempladas en la Ley.

En todas las actividades de nuestra vida vamos a encontrarnos con situaciones ajenas a nuestra voluntad, que van a influir en el desarrollo de nuestras acciones; en la actividad laboral sucede lo mismo y en consecuencia deben existir elementos excluyentes de responsabilidad o atenuantes de la misma, como sucede en el Derecho Penal.

En el ámbito laboral es preciso que entendamos que los trabajadores son seres humanos con defectos y virtudes, con problemas y preocupaciones y no son máquinas cibernéticas que no se equivocan nunca. Derivado de los problemas que pue

dan tener los operarios es cuando se presentan accidentes o faltas de manera involuntaria. Es por ello que es necesario e impostergable integrar a la Ley, mecanismos que permitan deterninar la gravedad de una falta y una jerarquización de sanciones a aplicarse de acuerdo a la conducta realizada.

Volviendo al artículo 161, éste es muy benéfico, ya que el trabajador no puede ser despedido por las causas que marca el artículo 47, a menos que sean de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, en caso contrario sólo se podrá aplicar al trabajador una medda disciplinaria.

Quizá lo criticable de este artículo es la antigüedad tan grande que se requiere para darle más oportunidad al operario de conservarse en su empleo. En realidad no sabemos cuál fue el espíritu del Legislador al consignar ese número de años, pero consideramos que debería de replantearse esta cuestión para así, brindarle seguridad a mayor número de trabajadores.

5. Antecedentes del infractor.

Los antecedentes del infractor son indispensables para la aplicación de una sanción o de la rescisión de la relación de trabajo, ya sea que se trate de la aplicación de una

medida disciplinaria, en el primer caso, o del rompimiento de la relación laboral en el segundo supuesto. No puede dárseles el mismo tratamiento a quienes tienen buenos antecedentes que a quienes no los tienen.

Estos antecedentes marcan la pauta para determinar quienes son buenos trabajadores y quienes carecen de esta cualidad; por ello no es justo ni justificable que se les aplique una misma sanción o se les despida si sus antecedentes laborales son distintos.

En todo caso, la sanción aplicable al operario de buenos antecedentes debe ser menor que al que posee una historia laboral no muy buena o de plano, mala. Lo mismo debe acontecer cuando se trate de faltas que sean causa de rescisión, es decir, de acuerdo a la buena conducta laboral que haya observado el empleado podrá ser susceptible de alguna consideración y no despedirlo de manera inmediata, sino en lugar del despido aplicar alguna corrección disciplinaria en base a sus antecedentes y en consideración de las otras medidas que estamos analizando. Lo que no debe seguirse permitiendo es lo que hasta la fecha se practica: "basta la simple sospecha del patrón, de que el trabajador ha incurrido en alguna de las causas de rescisión, para que de manera unilateral proceda a privarlo de su empleo". (21)

(21) DAVALOS, José. Tópicos laborales. Porrúa. México. 1992. p. 35.

En ocasiones los trabajadores pueden cometer errores en el desarrollo de sus actividades y con ello provocar averías en la maquinaria o instrumentos de trabajo, de forma involuntaria, sin dolo y sin negligencia grave, por lo que aún causándose un perjuicio material no debe aplicarse lo preceptuado en el artículo 47, fracciones V y VI de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

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

Fracción 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;

Fracción 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;"

Como ya lo dijimos, no pueden aplicarse a los trabajadores las fracciones anteriores del artículo 47 de la Ley laboral, cuando los perjuicios materiales de que habla nuestro ordenamiento no son efectuados intencionalmente o con negligencia tal, que sea la única causa del perjuicio. De esta manera y siendo involuntaria la comisión de los perjuicios a que se refiere nuestra Ley sólo puede aplicarse lo ordenado

por el artículo 110, fracción I y que se refiere a pérdidas, errores y averías, entre otros:

Artículo 110.- "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;"

Los artículos 47, fracciones V y VI y 110, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, antes transcritos, demuestran que ciertas situaciones laborales y las actitudes no graves de los trabajadores, así como la intencionalidad deben ser tomados en cuenta para aplicar una sanción disciplinaria o para rescindir la relación de trabajo. Por eso es muy importante que el patrón analice detalladamente la situación para no cometer injusticias con cualquiera de sus trabajadores.

Quizá muchos piensen que ante una falta que entrañe pérdidas para la empresa es inminente la aplicación de la rescisión, pero con ello, ambos, patrón y trabajador, pierden:

el primero, la posibilidad de que el daño le sea reparado y el segundo, su empleo, que le reporta el poder sustentarse a sí mismo y en muchas ocasiones, a su familia.

Debemos entender que el hecho de que un trabajador cometa una falta no debe ser motivo de despido inmediato, de bemos analizar circunstancias como las que hemos citado, sólo de esa manera podemos estar en presencia de la equidad, tomando como base que "la equidad es lo justo, pero no lo justo de la norma general y abstracta, sino lo justo respecto del caso particular". (22)

Es probable que algunas personas opinen que el lle var a la práctica el estudio de los cinco elementos que hemos citado conlleve a contratar por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a personal especializado en trabajo social y esto sea muy costoso, pero si tomamos en cuenta que el Gobierno destina un ínfimo presupuesto a la impartición de justicia, en relación a otros rubros, las campañas preelectorales de los partidos políticos, entre otros, y que todos los recursos de que se allega son pagados con los impuestos del pueblo, es justo pedir una justicia, valga la redundancia, mejor estruc turada y confiable.

(22) MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. "Teoría Fundamental". Porrúa. México. 1976. p. 302.

II. Ventajas en la aplicación de la amonestación y la suspensión anteriores a la rescisión.

Las figuras de la amonestación y la suspensión como medidas precedentes a la rescisión laboral son muy benéficas para los patrones y para los trabajadores por las razones que expondremos más adelante.

A continuación, y como una manera de dejar más claro el significado de dichas figuras y sus finalidades, expon-dremos lo que nos dicen diversos autores acerca de ellas.

Comenzaremos por analizar la figura de la amonestación a través de algunos notables juristas.

Amonestación.- "La amonestación consiste: en la advertencia que el Juez dirige al acusado, haciéndole ver las consecuencias del delito que cometió, excitándolo a la enmienda y conminándolo con que se le impondrá una sanción mayor si reincidiere". (23)

El concepto anterior corresponde al Derecho Penal, pero eso no es lo importante, lo es el hecho de que en cualquier materia la amonestación se aplica de la misma forma; co

(23) OBREGON Heredia, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Obregon Heredia. México. 1982. p. 45.

mo una medida disciplinaria.

Guillermo Cabanellas, connotado jurista, nos dice de la amonestación:

"Requerimiento, advertencia, reprensión; acción y efecto de amonestar. En el orden judicial, amonestación es sinónimo de reprensión y apercibimiento". (24)

Juán Palomar nos explica:

Amonestación.- "Prevención judicial que se hace a un individuo para que se abstenga de hacer algo". (25)

De los conceptos que sobre amonestación nos dan los autores de las obras referidas podemos concluir lo siguiente:

- a) Es una medida disciplinaria.
- b) Su aplicación es previa a una sanción mayor.

Por otro lado, la suspensión es otra medida disciplinaria, que aún siendo más rígida que la amonestación, le per

(24) CABANELLAS De Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina. 1988. p. 22.

(25) PALOMAR De Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981. p. 89.

mite al trabajador continuar prestando sus servicios, después de concluido el período de sanción, y seguir gozando de su salario.

También con esta figura hemos creído conveniente anotar lo que los estudiosos del Derecho nos han legado, es así que tenemos lo siguiente:

Suspensión.- "Acción y efecto de suspender, detener o parar, por un cierto tiempo, un término, obra, ejercicio de empleo u otra forma de actividad". (26)

Por su parte Henri Capitant nos dice sobre la misma figura: "El hecho de separar temporalmente de sus funciones a un funcionario, de quien se quejan sus superiores. Puede constituir una pena en sí, o una medida de urgencia en espera de sanciones más graves". (27)

A manera de conclusión, la amonestación y la suspensión son consideradas como medidas disciplinarias, la segunda más severa que la primera y por virtud de la cual se priva al trabajador de manera temporal de prestar sus servicios en la

(26) COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Depalma. Argentina. 1988. p. 552.

(27) CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma. Argentina. 1986. p. 532.

empresa o establecimiento y de percibir su salario. Consideramos que de acuerdo al análisis que se haga de los elementos para determinar la gravedad de una falta y que se encuentran en la fracción primera de este capítulo, bien podría aplicarse la amonestación o la suspensión como medidas precedentes a la rescisión laboral de acuerdo al caso concreto y al resultado que arroje el estudio de dichos elementos.

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo contempla a la suspensión como una medida disciplinaria en su artículo 423 y que se refiere al contenido que debe observar un Reglamento Interior de Trabajo.

Artículo 423.- "El reglamento contendrá:

Fracción X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción".

Citamos la fracción X del artículo 423 para remarcar lo que ordena nuestra Ley Laboral respecto al tiempo máximo que puede suspenderse a un trabajador como consecuencia de la aplicación de una medida disciplinaria. El patrón no puede exceder del término de ocho días, en virtud de que si lo hiciera

re puede ser demandado por el trabajador por despido injustificado.

Tal y como lo dijimos al inicio de este punto, la amonestación y la suspensión como medidas previas a la rescisión de la relación de trabajo van a representar ventajas tanto para la parte patronal como para la clase trabajadora. Las ventajas a que nos referimos son las siguientes:

1. Para el patrón.

a) Evitar juicios innecesarios.

Como sabemos, muchos conflictos laborales que no deberían ameritar un juicio son llevados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales al estar sobrecargadas de trabajo, alargan los procedimientos muy por encima de los términos legales o hacen lo posible porque se arregle todo en la etapa de conciliación, lo cual, debido a la premura con que se desarrolla, en muchas ocasiones no resulta del todo justo o nada justo, sobre todo para el trabajador.

En cambio, si se incluyera en nuestra Ley Federal del Trabajo las figuras de la amonestación y de la suspensión como medidas precedentes a la rescisión de la relación de trabajo, se evitarían muchos juicios que se llevan a cabo por problemas que pueden solucionarse en la empresa o estableci-

miento mismos.

- b) Supresión de gastos de adiestramiento y capacitación para empleados que cubran puestos de operarios despedidos.

Es verdaderamente lamentable el despedir a un trabajador por una causa que no representa gravedad tal como para lesionar económicamente a la empresa, de tal manera que ponga en riesgo su funcionamiento, o que entrañe un peligro de muerte para el patrón, para el personal directivo o administrativo, sus familiares de éstos o de sus compañeros trabajadores.

En todo aquel trabajador despedido, ya sea justificada o injustificadamente, se invirtió dinero en su adiestramiento y durante ese tiempo no produjo nada para la empresa, por lo que debe considerarse, también, como una pérdida. Al rescindir su contrato de trabajo se está afectando la productividad de la empresa, ya que a quien vaya a ocupar el lugar del despedido se le deberá capacitar para desarrollar determinada labor y ese tiempo conlleva una pérdida económica para el ente moral.

Los patrones deben hacer lo posible por no despedir a sus empleados por causas que no sean muy graves, aunque la legislación las señale como tales, ya que el patrón es el único que puede aquilatar, en primera instancia, las circunstan-

cias en que se desarrolló la falta; que como hemos visto, no en todos los casos es culpa del trabajador, sino de situaciones ajenas a su voluntad, que sin embargo repercuten en su situación laboral.

c) Aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores.

Por lo general, los trabajadores en cierto tiempo adquieren mucha habilidad en el desarrollo de sus labores, producto de la experiencia que han acumulado, esto a través del lapso en que han desempeñado cierta actividad.

Lo anterior se traduce en una mayor productividad para la empresa, mayores utilidades para los dueños de la misma, posibilidades de expansión y creación de nuevas fuentes de trabajo. Todo lo anterior reporta un crecimiento económico para el país.

Por lo que hemos expuesto, resulta ilógico que el patrón despida a un trabajador que cuenta con un buen desempeño y cierta experiencia en el desarrollo de sus labores, por una falta que no resulta suficientemente grave y que bien puede suplirse con una medida como la amonestación o la suspensión, dependiendo del grado de la falta. Todo esto resulta benéfico para la empresa, por las razones antes expuestas y también el trabajador se beneficia, esto por los motivos que ve

remos a continuación.

2. Para los trabajadores.

a) Percepción de su salario.

El recibir su salario representa para los trabajadores el mayor aliciente para seguir prestando sus servicios.

Además, proporciona la posibilidad de cubrir sus necesidades alimenticias, de vestido, de educación y las de su familia, en caso de tenerla.

Como vemos, el proporcionarle la oportunidad a los trabajadores de permanecer en su empleo no sólo los beneficia a ellos y a la empresa, sino a quienes dependen económicamente de aquéllos; por ello es necesaria la regulación, en nuestra Ley Federal del Trabajo, de medidas anteriores a la rescisión de la relación laboral, tales como la amonestación y la suspensión, que sirven como puntos intermedios entre las faltas leves y las faltas graves.

b) Derecho a recibir servicios de Seguridad Social.

Uno de los aspectos más importantes y que conlleva el hecho de ser trabajador, es el derecho que tienen él y su familia a recibir atención médica, quirúrgica, hospitalaria y

de otras índoles que es prestado, en el caso del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Federal, por el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.).

Este derecho a la seguridad social depende, para la mayoría de las personas, de prestar un trabajo personal subordinado a una persona física o moral denominada patrón, por lo que si se ve rescindida la relación de trabajo, el operario y su familia quedarán desprotegidos de un servicio humanitario de primera necesidad, a menos que continúen en el Instituto mediante el régimen voluntario, cosa poco probable, pues carecen de medios económicos.

c) Posibilidad de especialización en un oficio.

La labor de los trabajadores les permite especializarse en determinadas actividades, lo cual los convierte, valga la expresión, en verdaderos artistas en su oficio. Los que no tienen un oficio, mediante la experiencia lo adquieren. Esta situación puede llevarles a un mejor desarrollo en la empresa donde laboran y la posibilidad de mejorar sus ingresos.

Esta especialización sólo puede llevarse a cabo mediante una estabilidad en el empleo, misma que se daría más fácilmente si existiera en nuestra legislación laboral la amnestación y la suspensión como medidas precedentes a la rescisión de la relación de trabajo.

Como hemos apreciado, la amonestación y la suspensión son medidas que atenúan lo rígido de las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que han dado pretexto a los patrones para despedir de manera injusta a los trabajadores.

Hemos señalado a lo largo de este trabajo, que la amonestación y la suspensión son el punto medio entre las faltas leves y las faltas graves, entre la sanción justa y la injusta, entre el despido y la continuación de la relación de trabajo; dándole al juzgador la posibilidad de ser equitativo.

Estamos seguros de que nuestra propuesta de incluir en la Ley Federal del Trabajo las figuras de la amonestación y de la suspensión como medidas precedentes a la rescisión laboral va a ser muy discutida y uno de los principales argumentos va a ser que dichas figuras ya se encuentran contempladas en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los Reglamentos Interiores de la misma índole. Estamos totalmente de acuerdo, pero como lo hemos venido repitiendo, nuestra propuesta consiste en que se incluyan en la Ley para proteger a la totalidad de los trabajadores y no sólo se proteja a quienes cuentan en su empresa con esos ordenamientos.

Hemos citado al empleado de la papelería, al del taller mecánico, al de la tlapalería y existen tantos que escapan a nuestra memoria, pero que no cuentan con otra protección

que no sea la Ley y sólo la inclusión de las medidas precedentes a la rescisión en el cuerpo de la misma los puede proteger en contra de las arbitrariedades de los patrones.

Estamos en una época en que las grandes empresas casean y están surgiendo incontables microempresas que definitivamente no cuentan con Contratos Colectivos o Reglamentos Interiores, es por ello la necesidad apremiante de incorporar a nuestra legislación del trabajo medidas anteriores al despido.

No consideramos exagerada nuestra propuesta, ya que tanto en el pasado como en el presente "para los trabajadores sigue siendo un anhelo que la Ley les otorgue mayor seguridad en cuanto a su permanencia en el empleo". (28)

III. Regulación de medidas previas a la rescisión de la relación laboral en la Ley Federal del Trabajo.

Hemos dicho a lo largo de este trabajo que nuestra Ley laboral debe ser, en primera instancia, la que debe encargarse de la regulación de medidas disciplinarias, previas al despido, independientemente de que se permita su regulación dentro de los Contratos Colectivos y en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

(28) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991. p. 88.

La regulación tan genérica de nuestro ordenamiento laboral deja un vacío, mismo que es muy perjudicial para la clase trabajadora, en virtud de que se encuentran expuestos a todo tipo de vejaciones por parte de los patrones.

Lo más grave del asunto radica en que los Contratos Colectivos de Trabajo, así como los Reglamentos Interiores de la misma especie contienen medidas disciplinarias que en ocasiones superan lo permitido por la Ley, perjudicando a los empleados. Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en la cláusula de exclusión que está inserta en varios Contratos Colectivos.

Antes de proseguir queremos hacer una aclaración, que consiste en que la cláusula de exclusión y la cláusula de exclusividad son totalmente diferentes; la primera se refiere a un mal comportamiento sindical y por razón del mismo se puede expulsar a un miembro del Sindicato y consecuentemente a esa expulsión se puede solicitar al patrón del trabajador que, sin responsabilidad para el primero, de por terminada la relación de trabajo con dicho empleado y el patrón tendrá que hacerlo por así estar estipulado en el Contrato Colectivo. Consideramos esta cláusula de exclusión totalmente contraria al espíritu del artículo 123 Constitucional y contraria a la misma Carta Magna, porque es atentatorio al Derecho del Trabajo e interfiere con la relación obrero-patronal.

En cambio, tratándose de la cláusula de exclusividad

Ésta se refiere a la preferencia de contratación que tienen las personas que recomienda el Sindicato y no implica ninguna falta.

De acuerdo a lo que hemos visto en relación a los elementos que deben tomarse en consideración para determinar la gravedad de las faltas cometidas por los trabajadores y tomando como base algunas disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, elaboramos un conjunto de medidas que deben ser tomadas en cuenta antes de imponer cualquier sanción a un empleado o de rescindir la relación laboral con el mismo.

Partiendo de lo anterior, creemos conveniente que los elementos antes enunciados se incluyan en nuestra Ley laboral; para ello es necesario la creación de un nuevo artículo que contemple dichas disposiciones. El artículo a que hacemos mención debe incluirse en seguida del artículo 42 y se convertiría en el artículo 42 Bis. Lo consideramos así, porque se encuentra en el capítulo de "Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo" y anterior al capítulo de "Rescisión de las relaciones de trabajo", es decir, en un punto intermedio.

Consideramos que la inclusión de los elementos para determinar la gravedad de las faltas cometidas por los trabajadores y las medidas previas a la rescisión de la relación

de trabajo debe hacerse en la parte sustantiva de la Ley y no en su parte adjetiva; lo anterior, debido a que de esta forma se está en posibilidad de brindar una verdadera protección a la clase trabajadora, en cambio si se incluye en la parte procesal se correría el riesgo de que la parte patronal tuviera ventaja sobre el trabajador, lo anterior lo decimos por lo siguiente:

La reforma procesal que vivió nuestra Ley Federal del Trabajo en 1980 tuvo como objetivo primordial darle celeridad a los procedimientos y de esta forma tener una mejor administración de justicia; la realidad es que los juicios laborales siguen siendo muy lentos y esto provoca que los trabajadores terminen por aceptar las raquíticas ofertas que les presentan los patrones y aunque los operarios tengan la razón no están en posibilidad de continuar con el procedimiento, ya que si lo hicieran padecerían las consecuencias de la falta de recursos económicos.

En cambio, si la protección a los trabajadores la encontramos en la parte sustantiva de la Ley se evitan todo tipo de argucias, mismas que ponen en práctica durante el juicio, para debilitar el ánimo de los trabajadores, ya que aunque nuestra Ley trata de evitar todo tipo de trucos para retardar el procedimiento, todavía existen algunos que tienden a destruir las buenas intenciones del Legislador y a imponer su voluntad, la de los patrones, sobre la razón de los tra-

bajadores.

La parte procesal de nuestra legislación del trabajo es adecuada en la teoría legal, pero en la práctica se ha ce muy lenta la administración de justicia, por lo que hemos preferido incluir nuestra propuesta en la parte sustantiva de la Ley.

Hemos sostenido que la inclusión de las medidas que proponemos deben ir después del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que dicho artículo contempla la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y es anterior al capítulo que contempla la rescisión de la relación laboral. Creemos conveniente este orden, pues por una parte se regulan un conjunto de elementos que van a servir para determinar la gravedad de una falta y por otra las medidas precedentes a la rescisión de la relación de trabajo.

De lo anterior concluimos, que debe adicionarse a la Ley Federal del Trabajo, un nuevo artículo, que sería el 42 Bis y quedaría como sigue:

Artículo 42 Bis.- El patrón, antes de aplicar a cualquier trabajador el artículo 47 de esta Ley, por cualquiera de sus causales, deberá tomar en consideración los siguientes elementos, realizando un análisis cuidadoso de cada uno de ellos:

- I. Circunstancias socio-económicas.
 - a) Medio social donde habita el trabajador.
 - b) Ingresos del operario y gastos.
- II. Nivel educativo.
- III. Condiciones exteriores y medios de ejecución.
- IV. Antigüedad en el servicio.
- V. Antecedentes del infractor.

Estos elementos también deberán ser considerados en la aplicación de correcciones disciplinarias.

De acuerdo a las fracciones anteriores y al estudio minucioso que del caso en particular se haga, son de aplicarse las siguientes medidas:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación con toma de nota en el expediente.
- III. Suspensión de labores hasta por ocho días.

Sólo en el caso de que con motivo de la falta o faltas cometidas se causen pérdidas económicas de gran magnitud para la empresa o se entrafie un peligro de muerte para el patrón, sus familiares, o personal directivo, administrativo o de los propios compañeros del trabajador, será aplicable de manera directa lo dispuesto en el artículo 47.

La aplicación de estas medidas deberá ser decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de controversia o exceso en la aplicación.

El procedimiento para la aplicación de estas medidas se sujetará a lo ordenado

por esta Ley, salvo que exista en la empresa un Contrato Colectivo de Trabajo o un Reglamento Interior de esta misma naturaleza que prevea un procedimiento más favorable para el trabajador.

Quizá para algunos nuestro pensamiento acerca de la protección a los trabajadores sea exagerada, pero lo cierto es que se debe proteger a quienes menos tienen y la mayoría de los trabajadores sólo poseen sus mentes y sus brazos para subsistir.

Los mercados económicos han invadido a nuestro país y se le está dando prioridad a la productividad, aún sobre la violación, disminución y desaparición de los derechos de los trabajadores, cuestión de la que no debemos ser partícipes.

Desde el año de 1917, en que salió a la luz el artículo 123 de la Constitución Federal a la fecha, han ocurrido muchos cambios, sobre todo en la práctica laboral y de manera disimulada se les han ido quitando los derechos que los trabajadores han conquistado con luchas y sangre. Es por lo tanto, necesario que se analicen las perspectivas obrero-patronales, ya que "las relaciones de trabajo en la actualidad han removido el status jurídico y reclaman un replanteamiento de las cosas de tal manera que el trabajador vuelva a ser el sujeto primero del trabajo". (29)

(29) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 254.

Nuestra postura se basa en que "el trabajador necesita del trabajo y por ello su efectivo interés en que persigta la prestación del servicio... que queden restringidas las posibilidades de que la relación del trabajo pueda ser conclufda unilateralmente a iniciativa del patrón". (30)

Los hombres y las leyes no son perfectos, es por lo mismo que deben ser adaptadas, éstas últimas, a las necesidades de las personas, en este caso de los trabajadores y no al contrario; adaptar a la clase trabajadora a lo que preceptúa la legislación.

(30) BARROSO Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987. p. 283.

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

PRIMERA.- Las faltas cometidas por los trabajadores no son realizadas en igualdad de circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que, es indispensable contar con una serie de elementos para determinar la gravedad de esas faltas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- La globalización de los mercados económicos internacionales ha deshumanizado las relaciones de trabajo, haciendo del operario un objeto desechable para la consecución de mayores utilidades empresariales, es por lo tanto, imperante, incluir en nuestra Ley laboral medidas precedentes a la rescisión, que den mayor protección a los empleados en contra de la fragilidad práctica de la estabilidad en el empleo.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo tiene lagunas respecto de la protección integral de los trabajadores en contra de la unilateralidad con que el patrón puede dar por concluida la relación de trabajo al despedir al empleado a la menor falta, cuestión que sería evitable si se incluyeran en la Ley medidas precedentes a la rescisión de la relación laboral.

CUARTA.- No deben anteponerse intereses de ninguna especie al bienestar de los trabajadores, es por tanto, indispensable e impostergable que nuestra Ley Federal del Trabajo sea reforzada

da con nuevos principios que tiendan a mejorar las condiciones de vida y de empleo de los operarios. La amonestación y la suspensión como medidas precedentes al despido son una propuesta que de incluirse en la Ley puede dar a los trabajadores un anhelo por fin alcanzado: contar con una mayor seguridad en el empleo.

QUINTA.- La regulación de medidas previas a la rescisión laboral debe ser incluida, en primer término, en nuestra Ley Federal del Trabajo para dar protección a todos los trabajadores, independientemente de que se permita su regulación dentro de los Contratos Colectivos de Trabajo y los Reglamentos Interiores de la misma naturaleza.

SEXTA.- La amonestación y la suspensión deben ser medidas previas a la rescisión, que al aplicarse ofrecen la oportunidad al operario de continuar prestando sus servicios y seguir percibiendo su salario y al patrón y a la empresa en general, el seguir con su ritmo de productividad ininterrumpidamente y en consecuencia, el percibir mayores utilidades.

SEPTIMA.- El ejercicio indiscriminado del acto rescisorio sin antes aplicar alguna medida disciplinaria, constituye una acción que trae perjuicios a la parte patronal, ya que se interrumpe en cierto grado la actividad de la empresa, misma que vuelve a su estado normal de producción hasta que se contrata y capacita a otra persona que desarrolle la actividad del em

pleado despedido, por ello es preferible la aplicación de una sanción disciplinaria de manera previa.

OCTAVA.- La rescisión directa, aplicada al trabajador le ocasiona perjuicios, principalmente de tipo económico, mismos que traspasan hasta su ámbito familiar, perjudicando también a quienes dependen económicamente del operario, en consecuencia, es preferible la aplicación de una corrección disciplinaria y precedente al despido.

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

- 1.- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.
- 2.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
- 3.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico elemental. Heliasta. Argentina. 1988.
- 4.- CAPITANT, Henri. Vocabulario jurídico. Depalma. Argentina. 1986.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Vigésima sexta edición. Trillas. México. 1992.
- 6.- COUTURE, Eduardo J. Vocabulario jurídico. Depalma. Argentina. 1988.
- 7.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.
- 8.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Po-

- rrúa. México. 1991.
- 9.- DAVALOS, José. Tópicos laborales. Porrúa. México. 1992.
- 10.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
- 11.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
- 12.- DE HUMBOLDT, Alejandro. Citado por VAZQUEZ, Genaro V. Doctrinas y realidades en la Legislación para los Indios. S.E. México. 1940.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima edición. Porrúa. México. 1993.
- 14.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho social del presente. Porrúa. México. 1977.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima séptima edición. Porrúa. México. 1990
- 16.- KENNETH TURNER, John. México bárbaro. Epoca. México. 1978.
- 17.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. "Teoría Fundamental". Porrúa. México. 1976.

- 18.- OBREGON HEREDIA, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Obregón Heredia. México. 1982.
- 19.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981.
- 20.- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. "Introducción, personas y familia". Vigésima tercera edición. Porrúa. México. 1989.
- 21.- RUPRECHT. Citado por RUIZ Benzunza, Carlos Antonio. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Trillas. México. 1985.
- 22.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leves fundamentales de México 1808-1994. Décima octava edición. Porrúa. México. 1994.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge. Legislación Federal del trabajo burocrático. Trigésima tercera edición. Porrúa. México. 1995.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima quinta edición. Porrúa. México. 1995.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

110a. edición. Porrúa. México. 1995.

2.- Ley Federal del Trabajo. Micro Themis. Octava edición. México. 1995.

3.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. (Compilación realizada por TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera, Jorge. Trigésima tercera edición. Porrúa. México. 1995).

- a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- b) Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

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

- 1.- Diccionario de Derecho Social. (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social). "Relación Individual de Trabajo". Comentado por CAPON Filas, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo. S.E. Rubinzal y Culzoni. Argentina. 1987.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano. T. I. Séptima edición. Porrúa. México. 1994.

J U R I S P R U D E N C I A

- 1.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de Derecho del Trabajo. Cuarta Sala. Quinta época.

- 2.- Eleccionarias de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion en materia de Derecho del Trabajo.

V A R I O S

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado por la Compania de Luz y Fuerza del Centro (en liquidacion) con el Sindicato Mexicano de Electricistas. Mexico. 1988.
- 2.- Condiciones Generales de Trabajo de la Comision para la Regularizacion de la Tenencia de la Tierra (Co.Re.T.T.) Mexico. 1981.
- 3.- Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Comision para la Regularizacion de la Tenencia de la Tierra (S.N.T. Co.Re.T.T.) Mexico. 1983.