

665
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

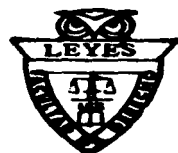
**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**



**LA INCOMPATIBILIDAD DEL PRINCIPIO DE LA
ESTABILIDAD EN EL TRABAJO CON LA
CRISIS ECONOMICA**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUILLERMO SALAS LOPEZ**



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
MEXICO, D. F.**

ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

1967.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A mi madre:
Sra. Esperanza López Saldaña
por su amor siempre abnegado*

*A la memoria de mi padre:
Sr. Anselmo Salas Gallegos
con infinito respeto y cariño*

*A mis hermanos, cuñados y sobrinos:
con agradecimiento a su amor y afecto*

*A la Señorita Norma Araiza y
A la Señora María Elena Salazar Vera:
quienes con paciencia, cariño y diligencia,
prepararon esta edición mecanográfica.*

*A los Licenciados:
Gilberto Huerta Hernández y
Armando López Franco,
quienes me brindaron
su apoyo incondicional*

*Al Licenciado:
Enrique Larios Díaz,
en agradecimiento a su colaboración,
paciencia y dirección*

**LA PRESENTE INVESTIGACION FUE ELABORADA EN
EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL, DE LA FACULTAD DE
DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, CONTANDO CON LA
AMPLIA ASESORIA DEL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ**

LA INCOMPATIBILIDAD DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO CON LA CRISIS ECONOMICA

I N D I C E

INTRODUCCION

	Págs.
CAPITULO PRIMERO. CONCEPTOS	
1.1 Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Trabajo.....	12
1.3 Relación de Trabajo.....	13
1.4 Estabilidad.....	15
1.5 Estabilidad en el trabajo.....	16
1.6 Economía.....	16
1.7 Teoría Económica.....	18
1.8 Desarrollo Económico.....	18
1.9 Crisis Económica.....	20
CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	
2.1 Origen de la Idea de Estabilidad en el Trabajo.....	26
2.2 El Nacimiento de la Idea de la Estabilidad en el Trabajo.....	27
2.3 La Estabilidad en el Trabajo en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.....	31
CAPITULO TERCERO. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	
3.1 El Principio de la Estabilidad en el Trabajo, Idea y Caracteres.....	41
3.2 La Estabilidad Absoluta y la Estabilidad Relativa.....	43
3.3 La Estabilidad en el Trabajo, en la Ley Federal del Trabajo Vigente	47
3.4 La Duración de las Relaciones de Trabajo.....	51
3.4.1 La Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo, sus Excepciones y Modalidades.....	52
3.4.2 Los Trabajadores de Planta Continuos y de Temporada, Los Trabajos Eventuales.....	55
3.5 La Estabilidad en el Trabajo, en el Derecho del Trabajo Burocrático.....	56

CAPITULO CUARTO. LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, MODALIDADES Y EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO

4.1	La Terminación de las Relaciones de Trabajo.....	58
4.2	Causas de la Terminación de las Relaciones de Trabajo.....	58
4.3	Causas de la Terminación de las Relaciones de Trabajo en el Derecho Burocrático.....	65
4.4	Rescisión de las Relaciones de Trabajo.....	68
4.5	Causas de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.....	70
4.6	La Rescisión de las Relaciones de Trabajo en el Derecho Burocrático.....	90
4.7	El Despido Injustificado.....	93
4.8	Indemnizaciones por Despido Injustificado.....	95
4.9	La suspensión de las Relaciones de Trabajo y su Vínculo con el Principio de la Estabilidad en el Trabajo y sus Efectos.....	98

CAPITULO QUINTO. LA ESTABILIDAD Y LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

5.1	La Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	111
5.2	La Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	119
5.3	El Procedimiento de la Suspensión y la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	121

CAPITULO SEXTO. LA ECONOMIA Y EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

6.1	El Incremento de la Disolución de las Relaciones de Trabajo como Consecuencia de la Crisis Económica.....	125
6.2	El Incremento de la Suspensión de las Relaciones de Trabajo como Consecuencia de la Crisis Económica.....	135
6.3	Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica en Periodo de Crisis Económica.....	145
6.4	El Principio de la Estabilidad en el Trabajo Incompatible con la Crisis Económica.....	147

CONCLUSIONES.....	150
--------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	164
--------------------------	-----

INTRODUCCION

Son dos los objetivos fundamentales que se persiguen con la elaboración del presente trabajo, el primero consiste en someter a consideración de las autoridades académicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, en examen profesional, para optar por el título de Licenciado en Derecho y culminar así satisfactoriamente la primera meta que me fije al ingresar a esta máxima casa de estudios.

El segundo objetivo que persigo con la elaboración del presente trabajo, ha sido satisfacer la inquietud de exponer mi punto de vista con apoyo en los antecedentes que se tienen, en la doctrina y en la legislación vigente, así como basado en mi propia experiencia y con la gran colaboración y dirección de mi asesor de tesis, respecto al principio de la estabilidad en el trabajo, el cual consiste fundamentalmente en el derecho que se tiene a permanecer en el trabajo mientras subsista la materia que le dió origen; por que considero que este derecho es el más importante de los derechos de los trabajadores, ya que de él emanan y derivan otros derechos importantes para la dignificación de la clase trabajadora y gracias a los conocimientos que adquirí en mi querida Facultad de Derecho y a mi experiencia propia, he llegado a la conclusión de que la crisis económica por la que siempre he padecido, en mi persona, en mi familia y en la sociedad en la que vivo, es incompatible con la plena vigencia, aplicación y alcance real del derecho a la estabilidad en el empleo.

Por lo anterior, el objeto fundamental del presente trabajo, además de estudiar todos los pormenores del principio de la estabilidad en el trabajo, de un modo sistemático, consiste en proponer alguna solución jurídica que permita la real y plena vigencia del derecho a la estabilidad en el trabajo, para lo cual hemos intentado seguir una metodología definida, acudiendo a los métodos del conocimiento más tradicionales como son el inductivo y deductivo, que va de lo general a lo particular en la descripción de su objeto de estudio, de esta manera:

Primeramente, para cumplir con nuestro segundo objetivo señalado, consideramos que era necesario reflexionar sobre algunos conceptos que nos permitan entender el principio de la estabilidad en el trabajo, para comprender su alcance y significado real, determinar si es una simple acepción, vocablo intrascendente,

enunciado, principio, obligación o derecho y al efecto determinamos que es un derecho, por lo que analizamos que tipo de derecho es, a qué rama de la ciencia del derecho pertenece; igualmente tratamos de especificar si es un derecho vigente, si es aplicable o se encuentra obsoleto; señalamos las causas de dicha circunstancia. Para determinar lo indicado, desarrollamos en el capítulo primero los conceptos de derecho del trabajo, trabajo, relación de trabajo, estabilidad, estabilidad en el trabajo, economía, desarrollo económico y crisis económica.

Respecto al capítulo primero del presente trabajo, consideramos como relevante el estudio que se hizo de los conceptos de derecho del trabajo, estabilidad en el trabajo y crisis económica, conceptos fundamentales para la comprensión del desarrollo del mismo y de sus conclusiones.

En el capítulo segundo de la tesis que se propone, conoceremos el origen de nuestro principio de estabilidad en el trabajo, su nacimiento y su mutación jurídica en las leyes federales de 1931 y 1970. Es importante conocer los antecedentes, si consideramos que los mismos son la memoria histórica que nos permiten comprender su estado actual en el análisis de su devenir.

En el capítulo tercero de nuestro trabajo, damos respuesta a varias interrogantes como son: ¿Qué es el principio o derecho de la estabilidad en el trabajo?, ¿cuál es su idea?, ¿cuáles son sus caracteres?; la respuestas a estas cuestiones nos permiten determinar cual es la esencia de nuestro principio, comprendiendo su alcance y significado. Este es un capítulo fundamental que nos permite además conocer la división legal y doctrinal de nuestro derecho en estudio; también conoceremos su redacción en la ley laboral vigente, percatándonos de sus cambios en legislaciones anteriores.

La burocracia mexicana juega un papel importante dentro de la actividad económica y social de nuestro país, no sólo desde el punto de vista cuantitativo, sino atendiendo a la trascendencia de su actividad, ya que sus funciones se desenvuelven fundamentalmente en aspectos que afectan la vida institucional del poder público; razón por la que en el presente trabajo igualmente analizamos el principio de la estabilidad en el trabajo en el derecho del trabajo burocrático.

En el capítulo cuarto, analizamos la disolución de las relaciones de trabajo, las modalidades y excepciones a nuestro principio de la estabilidad en el trabajo; es decir, conocemos cuales son las causas por las cuales se interrumpe el derecho a la estabilidad en el trabajo; estudiándose las causas de terminación de las relaciones de trabajo tanto en el derecho del trabajo privado como en el derecho burocrático, hablamos de la rescisión de las relaciones de trabajo, de las causales de rescisión, del despido injustificado, de la indemnización por despido injustificado y de la suspensión de las relaciones de trabajo y su vínculo con el principio de la estabilidad en el trabajo y sus efectos.

En el capítulo quinto, analizamos los aspectos colectivos que afectan el derecho a la estabilidad en el trabajo, aspecto de singular importancia, en razón de la trascendencia de las cuestiones colectivas de trabajo que pueden representar el desarrollo y progreso de un país o su hundimiento y ruina. Analizándose la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y el procedimiento de la suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Por último, en el capítulo sexto del presente trabajo, atendemos a la economía y al principio de la estabilidad en el trabajo, en donde se analiza la crisis económica y sus efectos a las causas de la terminación de las relaciones individuales de trabajo y las causas de terminación colectiva del trabajo, determinándose que en la mayoría de las causales de terminación de las relaciones de trabajo, se da un incremento de ellas en los periodos de crisis económicas; elaborándose además un análisis de la crisis económica y sus efectos en las causales de suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, donde también se analizan las causales de suspensión para determinar si se ven incrementadas en los periodos de crisis económicas; además de que se realiza el estudio de los conflictos colectivos de naturaleza económica en periodos de crisis económica.

En este capítulo planteamos los aspectos fundamentales de nuestra tesis, aterrizando nuestro trabajo al indicar y desarrollar la idea consistente en que la disolución y la suspensión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, se incrementan considerablemente en periodos de crisis económicas. Lo que nos autoriza a exteriorizar nuestro pensamiento al señalar que el derecho a la estabilidad en el trabajo es un derecho que carece de plena

vigencia, que no es respetado por los diversos sectores de la sociedad, por la clase patronal, por el Estado en su calidad de patrón y en su carácter de fiscalizador del cumplimiento del orden de derecho.

Este trabajo pretende llamar modestamente la atención de los diversos sectores de la sociedad, para que comprenda la importancia que tiene el que se respete la estabilidad en el trabajo, ya que es un derecho que si se viola o incumple, afecta la dignidad, la tranquilidad, la economía y el desarrollo armónico del individuo, de la familia, de la sociedad y del país.

Del desarrollo del presente trabajo, comprenderemos que es obligación de todo mexicano velar por que se respete el derecho a la estabilidad en el trabajo, de lo contrario enfrentaremos a la violencia de una turba de desempleados que exijan con justificada razón su derecho al trabajo, a la permanencia en él y a adquirir los derechos inherentes al mismo.

Es necesario plantear alternativas que vengan a darle fuerza y vigencia al derecho de permanencia en el trabajo, por lo que este trabajo plantea algunas inquietudes al respecto; correspondiendo a los demás estudiosos del derecho del trabajo y a los rectores de la política económica y social de México hacer su parte dentro de la esfera de sus actividades para contribuir a la real vigencia de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo.

En el desarrollo del presente trabajo, señalamos como una de las alternativas generales para darle plena vigencia a nuestro derecho de la estabilidad en el trabajo, la necesidad que existe de que este derecho, sea otorgado como un derecho elevado a rango Constitucional de manera expresa, señalándose de manera clara y expresa el derecho que tiene todo trabajador a permanecer indefinidamente en su trabajo, ya que es insuficiente que este derecho se derive de la interpretación que se haga de preceptos jurídicos y de fórmulas propuestas en la ley para su defensa, como es el caso de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y de los artículos del 35 al 39 de la Ley Federal del Trabajo, que contienen el principio de la estabilidad en el trabajo bajo el principio de la duración indeterminada de la relación de trabajo.

En apoyo a la necesidad de elevar a rango Constitucional en forma clara y expresa el derecho a la estabilidad en el trabajo,

también se señala que el derecho al trabajo establecido en el artículo 123 Constitucional, es una simple proclama abstracta que carece de vigencia y efectividad, al no existir un derecho elevado a rango Constitucional que de manera precisa impida a los patrones disolver unilateralmente la relación de trabajo, por lo que el derecho al trabajo y el derecho a la permanencia indefinida en el trabajo, deben ir totalmente ligados, ya que el primero sin el segundo es irreal, falso e inefectivo.

Respecto al planteamiento de alternativas en casos específicos para la defensa de la real vigencia del derecho a la estabilidad en el empleo, este trabajo se encuentra colmado de ellas, por lo que para conocerlas, se plantea la invitación de adentrarse en su lectura, lo que permitirá conocer las propuestas que efectuamos al respecto.

En defensa del derecho a la estabilidad en el trabajo en las causas de terminación de las relaciones de trabajo, a manera de introducción, señalamos únicamente que como propuesta para la defensa de la real vigencia de nuestro derecho en estudio, se propone por ejemplo: En el mutuo consentimiento de las partes, que la renuncia voluntaria que presente el trabajador al patrón, sea ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien la aprobará, si se ratifica por el trabajador su voluntad de renunciar, otorgándole validez y credibilidad a esta forma de terminar la relación de trabajo que se ve incrementada en tiempos de crisis económicas.

Para conocer todas las medidas protectoras a nuestro principio de la estabilidad en el trabajo, planteadas en el presente trabajo, repito, es necesario que nos adentremos al mismo, ya que no sería práctico, ni didáctico que se analizaran y estudiaran en la introducción.

Por último, no me queda más que expresar el deseo de que la elaboración de este trabajo cumpla con los objetivos fijados en su realización y agradecer su lectura y crítica que al respecto se realice.

CAPITULO PRIMERO

C O N C E P T O S

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Antes de analizar el concepto de derecho del trabajo, primeramente es necesario responder a una pregunta fundamental, que es la base de nuestro trabajo; por azares del destino esta pregunta es la más importante de los estudiosos del derecho y, asimismo, es uno de los problemas más difíciles de responder ¿Qué es el derecho?, es nuestra primera y fundamental pregunta obligada. Las personas que se han encargado de la tarea de definir el derecho o de proporcionar un concepto del mismo, aunque coinciden en algunos aspectos generales, en cuanto a los elementos o características de la definición, no se han puesto totalmente de acuerdo; existiendo inclusive algunos autores que señalan que el derecho es indefinible.

1.1.1. RAICES ETIMOLOGICAS DEL CONCEPTO DERECHO

Para responder a nuestra primera pregunta consistente en ¿Qué es el derecho? acudimos a su etimología, encontrando que la palabra "derecho", proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere*, que significa "enderezar", "dirigir", "encaminar", a su vez de *regere, rexi, rectum*, que significa "conducir", "guiar", "conducir rectamente bien".

El diccionario elaborado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que: "por extrañón que parezca, derecho no descende de una palabra latina de morfología semejante e igual significado. La palabra latina que corresponde a derecho (o a sus equivalentes en las lenguas modernas) es *ius* de antigua raíz indoránica".

Continúa indicando el diccionario consultado que: "Derecho pertenece a una familia de palabras (de diferentes lenguajes) que se remontan a la raíz indoeuropea *rj* la cual significa "guiar", "conducir" "*rectum*", sin duda, proviene de *rj* y corresponde al sánscrito *rjyat*, (*rají*: "enderezar", "arreglar") y al griego *-erektos-* "erecto", "recto". Esta etimología es común en las

lenguas celtas y germánicas: *raitht* (gótico), *raith* (cimbrío), *bet* (escandinavo, del antiguo nórdico: *reþtr*), *rect* (irlandés), *right* (Inglés, del antiguo alemán: *reht*), *recht* (alemán). El prefijo *di*, el cual deriva de las raíces *dh* y *dhr* que dan la idea de estabilidad y firmeza, fue incorporado posteriormente, formando, así, la voz *directum* (derectum). Las lenguas romances ofrecen distintas derivaciones de *directum*: "de-recho" (o "d-recho) *di-reito* o *d-reito* (portugués), *d-recht* (provenzal), *d-roit* (francés), *d-ret* (catalán), *drept* (rumano), *d-ritto* o *di-ritto* (italiano).¹

1.1.2. CONCEPTO DE DERECHO

El profesor emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Eduardo García Maynez, en su obra titulada *Introducción al Estudio del Derecho*, señala: "que los autores que han abordado la tarea de responder a la pregunta ¿Qué es el derecho?, no han conseguido ponerse de acuerdo ni en el genero próximo ni en la diferencia específica del concepto". Indica que "el tema central de debate, en lo que toca al genero próximo del derecho, es la determinación del carácter normativo o enunciativo de sus preceptos y en tal virtud la primera tarea la hace consistir en la explicación de este concepto".

"La palabra -norma-", señala el maestro García Maynez, "suele usarse en dos sentidos: uno amplio y otro estricto: *lato sensu* aplicase a toda regla de comportamiento, obligatorio o no; *stricto sensu* corresponde a la que impone deberes o confiere derechos".²

Para continuar avanzando en obtener una respuesta a nuestra mencionada primera pregunta, tomamos al azar una definición o concepto de nuestra acepción "derecho", en razón de que la mayoría de las definiciones aportadas por los diversos autores estudiosos de la materia del derecho, contienen en

1 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Tercera Edición, Tomo II. Porrúa. México. 1989. Págs. 924 y 925.

2 GARCIA MAYNEZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Cuadragésimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1993. Pág. 4.

términos generales los mismos elementos de definición; acudiendo desde luego a lo que nos dice una persona autorizada para tales efectos. Exponemos lo que nos dice el que fuera eminente Catedrático de Derecho Civil en la Facultad de Derecho de nuestra máxima casa de estudios, el maestro Rafael Rojina Villegas, quien al proporcionar en su obra Compendio de Derecho Civil, el concepto general del derecho, señala que: "*el derecho puede definirse como un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles, que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia intersubjetiva*".³

1.1.3. ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DERECHO

CONJUNTO DE NORMAS

El primer elemento en la definición del derecho que transcribimos con anterioridad, se hace consistir en un conjunto de normas.

La palabra norma significa regla de conducta en sentido estricto, en cuanto impone deberes y otorga derechos. Las normas es el camino que ha de seguir el hombre para vivir en armonía en una sociedad. El sistema normativo de la sociedad, esta compuesto por normas o disposiciones morales, jurídicas, sociales y religiosas.

Las normas jurídicas son disposiciones dictadas por el estado a través de los órganos facultados para tales efectos. El conjunto de normas jurídicas constituye el derecho.

LA HETERONOMIA

El segundo elemento de la definición de derecho, se refiere a la heteronomía, y se hace consistir en que las normas de

3

ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Compendio de Derecho Civil*, "Introducción, Personas y Familia". Décima Séptima Edición. Tomo I. Porrúa, México, 1980. Pág. 7.

derecho son creadas por una persona distinta del destinatario y el contenido de las mismas es impuesto aún en contra de la voluntad de ese destinatario. Las normas jurídicas son creadas por el órgano de poder para que las observen todos los miembros de la sociedad, independientemente de lo que piensen, quieranlo o no.

LA BILATERALIDAD

Respecto a la bilateralidad de las normas jurídicas, señalaremos que se les atribuye esta característica por que al mismo tiempo que imponen deberes, conceden facultades, existiendo una correlatividad entre los deberes y las facultades, a mayor abundamiento se señala que frente a la persona que se encuentra jurídicamente obligada, existe otra con derecho correlativo de exigir el cumplimiento de la obligación.

LA EXTERIORIDAD

Por lo que hace a la característica de exterioridad de la norma jurídica, señalaremos que se hace consistir en que la validez del acto de conducta depende solo de su adecuación a la norma, sin importar la convicción o intención del obligado. En otras palabras, la observancia de la norma depende de su simple observancia, sin atender a juicios de valores.

LA COERCIBILIDAD

Por último, respecto a la característica de coercibilidad, señalamos que consiste en la posibilidad de que la norma se cumpla coactivamente, a la fuerza, aún en contra de la voluntad del obligado.

Es importante señalar que las características de las normas jurídicas señaladas con anterioridad, no se presentan o se cumplen de manera absoluta, ya que no son elementos constantes en todas las normas jurídicas; lo que trae como consecuencia que se presente lo que generalmente se da en todo análisis de las figuras jurídicas por parte de los autores, el

establecimiento de una polémica interesante; polémica respecto de la cual por las propias limitaciones del presente trabajo no profundizaremos.

Como ya vimos, el derecho es un conjunto de normas jurídicas que regulan la vida de los hombres en sociedad; normas que tienen como características generales la bilateralidad, la exterioridad, la heteronomía y la coercibilidad.

1.1.4. LA DIVISION DEL DERECHO

El derecho es estudiado por la ciencia del derecho y para su estudio se suele dividir en diversas ramas; división que se hace atendiendo más al aspecto didáctico que al aspecto real o científico.

DERECHO SUBJETIVO Y DERECHO OBJETIVO

La primera división del derecho que realizan los estudiosos del mismo, lo divide en derecho subjetivo y objetivo. El derecho subjetivo, es el conjunto de normas jurídicas aplicables entre los propios individuos, o bien frente al Estado como particular y el derecho objetivo, es el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica. El derecho objetivo, es dividido o clasificado en dos partes principales que son: Derecho Público y Derecho Privado.

DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO

El Maestro Rafael Rojina Villegas, señala: "El problema ofrece dificultades muy serias en virtud de que en el derecho no es posible lograr categorías cerradas, cuadros inflexibles, dada la interferencia constante que existe en las materias jurídicas y especialmente, en la clasificación del derecho desde el punto de vista público o privado". Agrega el referido Maestro Rojina Villegas que: "La distinción desde el punto de vista del interés público o privado, para clasificar las distintas ramas del derecho, no puede tener pretensiones de validez absoluta y de plena consistencia

científica, pues en las normas e instituciones uniformemente reconocidas como pertenecientes al derecho privado, hemos señalado, su marcado interés público".⁴

El derecho privado, es compuesto por todas las normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos como particulares, en relación de igual a igual. El derecho privado es subdividido en derecho civil, derecho mercantil y derecho internacional privado.

El derecho público está compuesto por un conjunto de normas jurídicas, que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados entre sí.

El derecho público es subdividido generalmente en: derecho administrativo, derecho constitucional, derecho penal, derecho procesal, derecho del trabajo, derecho agrario y derecho internacional público.

El Maestro Mario de la Cueva, al referirse al derecho público y al derecho privado, señala: "*Que la función del primero ha tenido mucho de satánico*: El Derecho Público representa en la historia el punto más alto de lo satánico, porque es la estructura normativa que ha permitido a un ente, que se reputa a sí mismo superior (el sacerdote, el rey, el emperador, el caudillo o el estado), imponer su voluntad a todos los hombres; es en función de él, que Engels y Lenin forjaron su concepción del estado como ejércitos y cárceles".⁵

Como hemos observado, algunos autores señalan que el derecho del trabajo es una rama del derecho en general, que forma parte de la subdivisión del derecho público.

4 ROJINA VILLEGAS, Rafael. Op. Cit. Pág. 19.

5 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1982, Pág. 66.

El Maestro Mario de la Cueva, no nos perdonaría que omitiéramos señalar la existencia de la nueva clasificación del orden jurídico, la cual rompe con la clasificación tradicional de éste, al ser concebida la idea del derecho social. "En la realidad social (comenta el Maestro Mario de la Cueva) el movimiento obrero tuvo que quebrar la resistencia de la burguesía y de su estado para imponer las instituciones del derecho colectivo de trabajo; y en el terreno jurídico, la idea del derecho del trabajo tuvo que combatir la concepción individualista y liberal, destruir los criterios formalistas de la clasificación del orden jurídico y demostrar que su diferencia con el derecho privado y aún con el público era una cuestión de esencia, esto es, de fundamentos, de naturaleza y de fines de los estatutos. La teoría del derecho social, como un derecho nuevo, se presentaría primero en la vida, en la Constitución de 1917 y más tarde en el pensamiento de los más brillantes juristas de Alemania y de Francia".⁶

El derecho social, se funda en la extinción de la clasificación tradicional del orden jurídico, que lo divide en derecho público y derecho privado; clasificación que se encargan de aniquilar fundamentalmente los doctrinarios en derecho laboral, renuentes a aceptar el derecho civil como cuna o fuente del derecho del trabajo. El derecho social, no nace del pensamiento de una sola persona, surge del pensamiento de diversos doctrinarios. El Maestro Mario de la Cueva, señala tres razones por las cuales se da lo que denomina "la quiebra de la clasificación tradicional del orden jurídico", señalando que: "La primera es la ruptura de la dicotomía —Derecho Público— —Derecho Privado—, mediante la formación de la idea nueva del derecho social; la segunda es el apartamiento de los criterios meramente formales y su sustitución por un criterio material o sustancial nuevo; y la tercera es la concepción actual de la función del derecho constitucional, en relación con el resto del ordenamiento jurídico".⁷

6 Ibidem. Pág. 70.

7 Ibidem. Pág. 75.

Es en este momento, donde en nuestro estudio surge la segunda y fundamental pregunta que consiste en: ¿Qué es el derecho del trabajo?, pregunta respecto de la cual nos encontramos en mejor posibilidad de contestar, en virtud de que con lo hasta aquí analizado, ya tenemos la noción de que es el derecho.

1.1.5. EL CONFLICTO DE LA DENOMINACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

¿De dónde surge la acepción derecho del trabajo?. Fue motivo de amplia discusión entre los "laboralistas", la denominación que debía tener la legislación relativa a la prestación de un servicio personal; recibiendo varias denominaciones, como son: Legislación industrial, derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho proletario, derecho de clase, etc.; en el derecho mexicano, es inútil e intrascendente entrar en polémica respecto a la discusión en este sentido, en razón de que la Asamblea Constituyente de Querétaro, bautizó con agua de claridad a la primera declaración de derecho social del mundo, con la denominación de "*Trabajo y Previsión Social*". De lo anterior, desprendemos que las normas jurídicas que regulan el actuar del hombre en sociedad, en cuanto a la prestación de un servicio personal, de acuerdo a la técnica jurídica emanada de nuestra normación constitucional, recibe el nombre de Derecho del Trabajo.

1.1.6. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Ahora bien, una vez que hemos mencionado que nuestra materia recibe el nombre de derecho del trabajo, en virtud de la técnica jurídica empleada por el legislador de 1917, al formular la primera declaración de derechos sociales del siglo XX; y que este derecho es clasificado desde un punto de vista formal, como una rama del derecho público y desde el punto de vista substancial de acuerdo a un criterio material, como perteneciente al derecho social, que constituye una nueva rama del derecho; llegamos al punto toral del presente apartado, al momento que

nos permite sin mayores distracciones abocarnos a la tarea de dar respuesta a nuestra interrogante consistente en: ¿Qué es el derecho del trabajo?. Para poder contestar acertadamente a nuestra pregunta, sin desviaciones filosóficas o doctrinarias, sólo mencionaremos tres definiciones proporcionadas por estudiosos del derecho, autorizadas por su profundo conocimiento sobre la materia, refiriéndonos primeramente a lo que al respecto señala el Maestro Mario de la Cueva, al Doctor en Derecho Miguel Borrel Navarro y al Profesor Alberto Trueba Urbina.

Antes de mencionar los conceptos que nos dan los citados laboristas, respecto a lo que se entiende por derecho del trabajo, mencionaremos que son diversas las definiciones que se han formulado, ya que como toda definición, puede atender a diversos aspectos definitorios, atendiendo a los sujetos, al objeto, a los fines, a su naturaleza, a su género próximo y su diferencia específica con otro concepto, etcétera; así tenemos que:

Mario de la Cueva, señala que el derecho del trabajo, (refiriéndose al nuevo derecho), *"es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"*.⁸

Por su parte el Doctor en Derecho Miguel Borrel Navarro, señala que el derecho del trabajo, *"es una ciencia social y públicamente sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituidas por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones"*.⁹

Por último, el maestro Alberto Trueba Urbina, indica que: *"el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a*

8 Ibidem., Pág. 85.

9 BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Tercera Edición. Sista. México, 1992. Pág. 4.

*todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana",*¹⁰

1.1.7. NUESTRO CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

En nuestra opinión, consideramos que derecho del trabajo, es la rama de la ciencia del derecho, que regula las relaciones del trabajo y del capital, que debe de perseguir el encontrar un equilibrio entre las utilidades y los beneficios obtenidos por los trabajadores, con la conjunción del trabajo y la inversión del capital.

El derecho del trabajo en esencia, no puede ser definido desde un punto de vista formal, por las siguientes razones:

Primera: Por la armonía que se da entre las partes que regula, ya que es un derecho dinámico, que constantemente cambia en atención a las fuerzas antagónicas que se presentan entre el capital, que busca afanosamente la obtención desmedida y sin freno de utilidades y la clase trabajadora, que persigue la conservación de sus derechos conseguidos, la mejora de éstos y la conquista de otros.

Segunda: En virtud de que es un derecho desigual, en cuanto a las partes que integran la relación de trabajo; en razón de la necesidad del trabajador, en cuanto a conseguir trabajo y a conservar el que tiene, conquistando cada vez mayores derechos y por lo que respecta a los patronos, a su poder económico por ser los poseedores del capital.

Tercera: En atención a la desigualdad que se presenta entre las propias partes que conforman la relación de trabajo, ya que son desiguales los iguales, en virtud de las diferencias que existen entre los propios patronos, en razón de que no todos

10 **TRUEBA URBINA, Alberto.** Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Tercera Edición. Porrúa, México, 1975. Pág. 135.

tienen el mismo poder económico y en virtud de la desigualdad que se presenta entre los mismos trabajadores, ya que no todos éstos se encuentran en las mismas condiciones, en cuanto a los beneficios que obtienen por la prestación de sus servicios.

La problemática que se presenta en cuanto a la apremiante necesidad en que se encuentra la clase trabajadora, por la negativa de satisfacer sus necesidades de alimentación, habitación, educación, recreación, vestido, etcétera para éstos y sus familias, por parte de los patrones; la desesperación en que se encuentran algunos patrones, que arriesgan su pequeña fortuna en la apertura de fuentes de trabajo, por los altos costos que implica sostener una fuente de trabajo; por la distracción en que se encuentran los grandes capitalistas, en cuanto a que no se dan cuenta, de que con su ignorancia a satisfacer las necesidades de sus trabajadores; son factores que contribuyen a formar el descontento social que a la larga puede ser el motivo determinante para que los patrones pierdan su arrogancia, sus posesiones e inclusive la vida, hace intrascendente abocarnos, a definir el derecho laboral.

Además de los errores en la política económica del gobierno de México, que con su indebida actuación en cuanto a la aplicación de las políticas económicas, que no permite una recuperación económica que nos conduzca a obtener un mejor nivel de vida. La ceguera de los grandes capitalistas y de los gobiernos internacionales, que no aprecian que en el fondo el hambre y la desesperación de los trabajadores, no tienen fronteras, porque se da en todos los trabajadores del mundo, y que a la larga si siguen actuando de manera egoísta, la unión de los proletarios del mundo, va a dejar de ser una simple proclama, para convertirse en una realidad que desencadene en violencia generalizada y termine en la destrucción de la raza humana; hace inútil e intrascendente que nos empeñemos en definir el derecho del trabajo, porque es más importante encontrar alternativas o soluciones que nos permitan dentro de un marco de armonía, entendimiento, tolerancia y conciliación, el mejoramiento definitivo y real de la clase trabajadora.

1.2. TRABAJO

Nuestro siguiente concepto por definir, es la acepción "trabajo", el cual es importante en razón de que es la sustancia medular de nuestro derecho en estudio; para poder hablar de lo que significa la estabilidad en el trabajo, primeramente tenemos que saber qué significa el término, la acepción, la palabra o el vocablo "trabajo".

1.2.1. ETIMOLOGIA DEL CONCEPTO TRABAJO

¿Qué significa la palabra trabajo, cuál es su origen etimológico, cuáles son sus antecedentes, cómo es definido por los doctrinarios en la materia, por nuestra legislación en vigor, cuál es nuestra postura u opinión al respecto?: serán algunas de las interrogantes que trataremos de responder en el desarrollo del presente apartado.

Respecto al origen etimológico de la palabra trabajo, el Diccionario Jurídico Mexicano, elaborado por nuestro Instituto de Investigaciones Jurídicas de nuestra Universidad, señala que es incierto, indicando al respecto que algunos autores indican que proviene del Latín *trabs*, *trabis*, que significa *traba*. Señala el diccionario mencionado que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Indica además, que otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra y otros más, señala: ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o atligir.¹¹

1.2.2. DEFINICION LEGAL DEL TERMINO TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8, párrafo segundo, nos proporciona la definición legal del término "trabajo", señalando que: "*se entiende por trabajo toda actividad humana,*

11 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Op. Cit. Tomo IV. Pág. 3112

intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Del análisis de la definición legal, desprendemos varias características que se derivan de su estudio, como son:

La existencia de una conducta que necesariamente debe de consistir en un hacer, que recibe el nombre de actividad. Que la actividad, no está sujeta a la valoración de su utilidad, justificación o procedencia y que se trata de una actividad humana; por lo que no se puede llamar trabajo a la actividad que desarrollan o desempeñan los animales o demás entes jurídicos, como sería el caso de la actividad de una persona moral como tal; necesariamente la actividad debe de recaer en una conducta humana.

1.3. RELACION DE TRABAJO

Toda persona que realiza una actividad física o intelectual realiza un trabajo, cuando esta actividad es realizada en favor o beneficio de otra persona ya sea física o moral, se establece una relación entre ambas personas, ésta relación recibe el nombre de "relación de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 establece que "deberá entenderse por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Consideramos que la definición legal es inadecuada a la realidad, toda vez que en ocasiones puede darse la prestación del servicio personal subordinado sin que exista contraprestación alguna, es decir, sin que se otorgue como pago de dicho trabajo una remuneración (aunque dicha circunstancia sea la correcta).

Los autores que tratan el tema de la relación de trabajo, se sumergen en una polémica sobre el tema y analizan el nacimiento de la relación de trabajo, su formación, su contenido, etc.

El maestro Mario de la Cueva, al hablar de la relación de trabajo señala, "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley de sus normas supletorias".¹²

El maestro Mario de la Cueva de su definición deduce algunas consecuencias, mencionando que el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; que la prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, y que deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; que la prestación del trabajo, determina la aplicación del derecho del trabajo, cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad de las partes que conforman la relación de trabajo, sino exclusivamente de la prestación del trabajo; que de la prestación del trabajo, se crea una situación jurídica objetiva que recibe el nombre de relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que de la definición legal que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, de la relación de trabajo, se desprende la nota esencial de la nueva idea de la relación de trabajo y que consistente en que donde hay una prestación de trabajo subordinado, hay una relación de trabajo a la que se le aplicará el estatuto laboral.¹³

12 DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 187.

13 Ibidem. Pág. 188.

La distinción entre las nociones de contrato de trabajo, relación de trabajo, y reglamentación legal del trabajo, ha sido precisada a decir del Lic. Juan B. Climent Beltrán, por Guillermo Cabanellas, en su obra titulada "Los Fundamentos del Nuevo Derecho", publicada por la Editorial Buenos Aires, en Argentina, en el año de 1945, en sus páginas 254 y siguientes, quien menciona en su obra referida que "El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato o sea su ejecución y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija, por sobre la voluntad de los contratantes". El Lic. Climent Beltrán, como complemento a la cita que realiza de Guillermo Cabanellas, señala que "cabe observar que esa distinción plantea una secuencia lógica, pero no contempla la posibilidad que exista la relación de trabajo sin contrato, en cuyo caso se trata de una relación generada simplemente por la prestación de servicios con carácter subordinado."¹⁴

1.4. ESTABILIDAD

Definir el vocablo "estabilidad", no debe representar ningún trabajo, ya que sólo es necesario acudir a cualquier diccionario de la Lengua Española, quien al respecto nos indicará que deberá entenderse por estabilidad la permanencia, la duración y la firmeza; características que aplicadas a la relación de trabajo, traerá como consecuencia el señalar que la relación de trabajo deberá ser permanente, con duración y firmeza; es decir, que la estabilidad es un principio que otorga carácter permanente de duración y de continuidad a la relación de trabajo; haciendo depender su disolución, únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la voluntad del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo que hagan imposible su continuación.

14 CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Lev. Federal del Trabajo Comentada. "Comentarios y Jurisprudencias". Séptima Edición. Esfinge México, 1993. Pág. 75.

1.5. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

La estabilidad en el trabajo es el tema fundamental del presente trabajo, es el tema que será analizado en forma sistematizada por nosotros en el desarrollo del mismo, es el tema respecto del cual habremos de emitir las conclusiones de este trabajo, por lo que en el presente apartado nos concretaremos a señalar exclusivamente y de forma somera algunas consideraciones generales.

La estabilidad en el trabajo, es un derecho que nace de la primera declaración de los derechos sociales, acaecida en la Ciudad de Querétaro en el año de 1917 y que da origen a la formación de nuestra Constitución Política. El principio de la estabilidad en el trabajo, es regulado y recogido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente y es confirmado en los artículos 36 al 39 de la propia Ley. La estabilidad en el trabajo, es un derecho que tiene como característica principal el otorgarle a la relación de trabajo permanencia y continuidad, haciendo depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y por excepción de la voluntad del patrón o de otras circunstancias.

1.6. ECONOMIA

Siguiendo el orden acostumbrado, para entender o comprender el significado del concepto economía, primeramente buscaremos su origen etimológico.

1.6.1. ETIMOLOGIA DEL CONCEPTO ECONOMIA

La palabra economía, señala el Profesor titular de Teoría Económica, de nuestra Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Lic. Sergio Domínguez Vargas, tiene su origen etimológico en el vocablo "oikonomike" voz formada por dos raíces griegas oikos y nomos; que significan según Ferguson John M., citado por el Profesor Domínguez Vargas "el manejo de la casa, todo lo que uno posee" y "tratado ley,

administración", respectivamente. De donde resulta que los griegos emplearon este término para designar la ordenación de la cosa o el acto de administrar prudente y sistemáticamente el patrimonio familiar, entendiendo tal patrimonio no sólo como la casa en que se habita, sino los bienes de la familia, los utensilios, los esclavos y lo que el grupo familiar producía.¹⁵

1.6.2. DEFINICION DEL CONCEPTO ECONOMIA

Definir la economía, igualmente no es una tarea fácil, en razón de que como en todas las materias del campo humanístico, los estudiosos no se han puesto de acuerdo, por lo que existe una gran variedad de definiciones y como el objeto del presente trabajo, no es profundizar sobre los temas económicos, para comprender lo que significa el vocablo economía y ubicarnos en la importancia de ésta al hablar de las crisis económicas y su incompatibilidad con nuestro principio de estabilidad en el trabajo, que es adonde pretendemos llegar con el desarrollo del presente trabajo, bastará con conocer lo que nos dicen algunos de los estudiosos de los temas económicos y así tenemos:

Que la ciencia económica o economía política, para Bogdanoff "es aquella que estudia las relaciones de trabajo que existen entre los hombres" Von Mises afirma que la ciencia económica es la actividad humana dirigida a la satisfacción de las necesidades en uso de la facultad de elección. Lionel Robbins, señala que la economía es "la ciencia que estudia la conducta humana como una relación de fines a medios de satisfacción que, siendo escasos, pueden aplicarse a varios usos, entre los cuales hay que optar".¹⁶

15 DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Sexta Edición. Porrúa. México. 1977. Págs. 16 y 17.

16 Ibidem. Pág. 19.

1.7. TEORIA ECONOMICA

El maestro Sergio Domínguez Vargas¹⁷ señala que existen diversas etapas en el conocimiento de lo económico, indicando que el investigador de los fenómenos económicos deben pasar por varias etapas para llegar a su conocimiento y solución, cada una de estas etapas reciben un nombre especial y son:

Primera etapa denominada Teoría Económica, en la que se preparan los cuestionarios con preguntas que deben formularse para que los resultados que se logren adquieran su verdadera utilidad. La teoría económica, es una hipótesis o idea que se tiene respecto de un problema o planteamiento económico, a la cual se le aplica el método del conocimiento que encamine a demostrar su validez. La hipótesis que constituye la teoría económica, como todo producto del conocimiento humano, es subjetivo y su confirmación depende de diversos factores, por lo que resulta casi imposible su confirmación o comprobación. En la convivencia del hombre en sociedad, se aplican y desarrollan teorías económicas que tienden a buscar el mejoramiento económico, las cuales desafortunadamente no han tenido un éxito total y general que nos permita una convivencia en armonía, provocando en cambio las famosas crisis económicas.

1.8. DESARROLLO ECONOMICO

¿Qué es el desarrollo económico?. En la actualidad todo mundo habla de desarrollo económico, siendo el concepto que más se repite en los discursos políticos y económicos de nuestro país y del mundo, sin embargo, a decir de los propios economistas, es una cuestión que no se ha resuelto.

El desarrollo económico, nos presenta una noción de "maximización" que en última instancia se contiene en todas las instituciones y teorías económicas pero: ¿que es lo que se debe

17 Ibidem, Pág. 28.

tener por maximizado" o engrandecido?; ¿la propiedad, la población, los metales preciosos, la producción, la cosecha de granos, la producción de energéticos como el petróleo, la acumulación de riquezas de cualquier índole, etc.?; ¿Qué es lo que nos permite hablar de desarrollo económico? ¿Cuál será el instrumento de medición, así como el criterio aplicable para medirlo y determinar la existencia de un desarrollo económico?. Como vemos, estamos en presencia de un concepto subjetivo, producto de la cultura humana y que por lo tanto es difícil de definir.

Eduardo L. Suárez, señala: "Que el desarrollo económico es un concepto tan indefinible como los de belleza, felicidad, justicia y otros tantos".¹⁸

Para hablar de desarrollo económico, es necesario referirnos a los sujetos de la economía, a los cuales se les aplicará el concepto de desarrollo económico, los sujetos de economía son el mundo, los países y sus divisiones jurídico-político-internas, áreas geográficas, etc.; los economistas hablan del desarrollo del mundo, del desarrollo económico de determinado país o de cierta región, etc. Sobre los sujetos económicos se aplica el criterio de medición para determinar si están subdesarrollados, en vías de desarrollo o tienen una economía plenamente desarrollada.

Simón Kuznets¹⁹ señala que "entendemos por desarrollo económico de un país el crecimiento sostenido en su magnitud como unidad económica".

Desarrollo significa un proceso, un proceso que se encamina a engrandecer algo y desde el punto de vista económico, se entiende como el proceso encaminado a engrandecer la cobertura o la satisfacción de las necesidades de la población de determinada región o país y por lo tanto esta

¹⁸ RAMÍREZ H., Guillermo. Lectura Sobre Desarrollo Económico. Escuela Nacional de Economía. México, 1970. Pág. 85.

¹⁹ Ibidem. Pág. 59

satisfacción de las necesidades, se transforma en el engrandecimiento de la felicidad de los habitantes de esa región.

1.9. CRISIS ECONOMICA

Para entender el significado de crisis económica, es necesario referirnos a la economía política, que es una ciencia social que reviste gran importancia debido a que de ella se auxilia la sociedad para poder explicar los fenómenos de convivencia, fundamentalmente los de tipo económicos.

1.9.1. ECONOMIA POLITICA

Dentro de la economía política, se estudia el acto económico y la actividad económica. El maestro Sergio Domínguez Vargas, en su obra titulada Teoría Económica, indica que "para el economista, el móvil inicial de la conducta del hombre, es la satisfacción de necesidades", realizando una explicación mecánica de como se encamina la actividad humana a tal logro y señala que es un proceso que consta de 3 momentos sucesivos: El primero, destaca la presencia de la necesidad; el segundo, registra el trabajo o fuerza variable que el individuo debe realizar para satisfacerla y por último, que el tercero se presenta con la satisfacción final, que llega una vez que ha sido superada la necesidad. Indica además que "la conducta del hombre, cualquiera que sea la satisfacción de necesidad a que encamine su esfuerzo, recibe el nombre de acto económico, y el conjunto de ellos integra la actividad económica."²⁰

1.9.2. OBJETO Y FINES DE LA ECONOMIA POLITICA

El objeto y fines de la economía política, es el hombre y su conducta, la conducta del hombre encaminada a satisfacer sus necesidades, la economía científicamente se ha dividido para su estudio en dos ramas fundamentales que son: La Economía Política, que estudia lo que son las cosas tal y como son y la

Economía Social que trata de explicar lo que deben ser y lo que hay que hacer para lograrlo.

La Investigación de los Fenómenos Económicos, dentro de la Ciencia de la Economía, pasa por varias etapas que reciben un nombre especial y son: a la primera etapa se le denomina Teoría Económica en ella se preparan preguntas para integrar cuestionarios que han de resolverse, a la segunda etapa se le denomina fase inicial de la estadística económica y se ordenan en ella los datos recabados, la tercera etapa, comprende la segunda fase de la estadística económica en ella se complementan los datos ya obtenidos con aportaciones y razonamientos lógicos y con auxilio de otras ciencias auxiliares, a la cuarta etapa se le conoce como economía descriptiva o aplicada en ella los hechos recabados se aplican para resolver casos prácticos.

La economía como ciencia, se basa en leyes que se denominan leyes económicas, las cuales dan a conocer los principios y las circunstancias, las causas y los efectos que acontecen en la conducta del hombre. A través de las leyes económicas se capta por que el proceso económico se inicia con la producción de satisfactores; se sigue con la circulación de los mismos, por medio del crédito y el cambio; sigue con la distribución de la parte que corresponde desprender a cada uno de los factores que aporta su esfuerzo al proceso productivo y prosigue con el consumo de los satisfactores producidos. Al proceso productivo se le conoce también como ciclo productivo. La producción es el punto de partida del ciclo económico, se aprovecha lo que se encuentra en la naturaleza y se transforma para crear satisfactores, la idea acerca de lo que es la producción es la de incorporar utilidad a las cosas, la producción puede definirse como la actividad del hombre por la que se procura medios de satisfacción, transformando las cosas de la naturaleza e incorporándoles utilidad.

1.9.3. LA PRODUCCION

Es importante y necesario hablar de producción, para lo cual primeramente nos referimos a los factores que la integra. Los economistas de la Escuela Clásica indicaron que se integraba por

dos factores fundamentales, que son: trabajo y Capital; posteriormente los tratadistas adoptaron la división tripartita aumentando el factor tierra o naturaleza. A estos tres factores se le agregó la organización.

Respecto al primer factor de la producción conocido como "LA NATURALEZA" diremos que para dar una definición de lo que se entienden por ella dentro de la ciencia económica, debemos apartarnos de su concepción biológica y tomarla como el conjunto de elementos que se encuentran en el mundo. A la economía le interesa de la naturaleza, el estudio del medio ambiente, materias primas, fuerzas motrices, etc., El medio ambiente, por su parte se integra de varios elementos entre los que se encuentran la atmósfera, el territorio, constitución química del subsuelo y un sitio determinable del territorio.

Respecto de la atmósfera, diremos que nos es útil los sitios donde puede ser más accesible la vida y el desenvolvimiento del hombre. El territorio se aprecia en cuanto utilidad que su constitución representa; por lo que hace a la constitución química del subsuelo, nos indica los aprovechamientos de los diversos yacimientos de minerales y, por último respecto al sitio determinable dentro del territorio, es necesario para el desarrollo económico del hombre, en cuanto que lo utiliza para construir, sembrar, pastar ganado, etc.

La naturaleza como elemento de producción, presenta una variedad de fenómenos económicos, como son la renta, la rotación de cultivos, la propiedad, la posesión, el uso y tenencia de la tierra, etc.

Por lo que hace al segundo elemento o factor de la producción constituido por el trabajo, diremos que debe entenderse como el esfuerzo que realiza el hombre para la obtención de satisfactores. El trabajo contemplado en todos sus aspectos, el material, el intelectual, el inventivo o de investigación, el de dirección, etc.

El tercer factor de la producción se encuentra constituido por el capital; toda actividad o esfuerzo requiere de capital y se representa no solo como dinero, sino que puede ser materia prima, maquinaria, etc. El capital sirve para dar movilidad a la naturaleza y al trabajo.

La organización es el elemento coordinador de los demás elementos de la producción, que pone en juego y da movilidad a estos elementos, los ordena, acomoda y calcula la cantidad necesaria de cada uno de ellos en el proceso de producción: el sujeto que la representa recibe el nombre de organizador o empresario, teniendo a su cargo determinar que es lo que se debe producir, a que costo y para que sector de consumidores.

1.9.4. CRISIS ECONOMICA

Cuando la organización de los factores de la producción, es realizado de manera errónea, sobreviene lo que se le denomina crisis económica, la crisis aparece persistente en el campo de la actividad económica, por lo que se le ha dado el nombre de ciclo, y que se considera que se acerca más a la idea de ritmo.

El ciclo o crisis se presenta regularmente en la depreciación, en los precios, en la fijación de la tasa de interés, en los créditos.

El ciclo repercute en la economía de los hombres considerados individualmente, en las familias, en las industrias pequeñas y medianas, en las grandes empresas, en el mercado mundial, etc.

Los ciclos económicos evolucionan en la siguiente forma:

Periodo de intensa actividad económica, con especulación y alza generalizada de precios, continua con astringencia monetaria y quiebras de empresas, le sigue un colapso de los precios, de los valores y mercancías, disminuyendo la actividad económica y se produce la desocupación. Se inicia el nuevo ciclo con una recuperación gradual de la economía que la lleva nuevamente a la intensa actividad económica, para continuar su evolución.

Las crisis económicas son ampliamente conocidas por los mexicanos, conocemos sus características y consecuencias; los ciclos económicos nos han afectado tanto en nuestra economía familiar y particular que podemos señalar sin ser peritos en la materia que casi siempre se determinan en forma similar en las instituciones de carácter económico, los mexicanos conocemos que existen circunstancias que se acentúan y que por lo tanto marcan la aparición de la crisis.

Las circunstancias generales que se dan en la aparición de las crisis son entre otras:

- **ALZA DE LOS PRECIOS DE LOS BIENES Y SERVICIOS**, esta alza de precios se presenta de manera paulatina, en forma constante o intempestivamente. El alza de precios se da fundamentalmente por el aumento en el consumo o por el incremento del dinero circulante.

- **ALZA DE ACCIONES DE LAS EMPRESAS**, las acciones que se elevan, generalmente tienden a bajar, lo que constituye un signo inequívoco de la presencia de la crisis.

- **ALZA DE SALARIOS**, con el incremento de la actividad económica, se aumenta el dinero circulante por la vía de una mejor remuneración salarial.

Por otro lado, las características de la crisis son dos: la generalidad y la periodicidad. La primera consiste en que se

afecta a la totalidad de la actividad económica y de las empresas o capitales productivos, la periodicidad explica que las crisis se presentan con una constancia de frecuencia; los autores señalan diferentes periodos de tiempo en los que pretenden adecuar a los ciclos, la practica nos enseña que dicha circunstancia no se puede determinar en forma exacta, por no existir una constante definitiva o absoluta.

Las causas de las crisis han sido estudiadas y analizadas por varias escuelas, una señala que las crisis se deben a un estado de sobreproducción, otra señala que se presenta por una sensible baja en los consumos, otra indica que la crisis se presenta por la sobrecapitalización o inversión alta en bienes de capital; otra señala que la crisis se debe a la abundancia o escasez de moneda circulante.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

2.1. ORIGEN DE LA IDEA DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

El Ex-rector y Doctor Honoris Causa de la Universidad Nacional Autónoma de México, Ex-director y Profesor emérito de la Facultad de Derecho de la misma Universidad, Premio Nacional de Ciencias y Artes en el año de 1978, en Historia, Ciencias Sociales y Filosofía, pilar fundamental del Derecho Mexicano del Trabajo, Don Mario de la Cueva, señala que "la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista". Menciona además, que: "nacó en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Púrsi en su cuento Bertoldo en la Corte: "Vivir sin temor es el destino del hombre"²¹. Por lo anterior y en atención al buen decir del maestro emérito, es necesario buscar en la Asamblea Constituyente de Querétaro, el antecedente inmediato del nacimiento del principio base de este trabajo.

Para reforzar lo anteriormente transcrito, en nuestra invocación del maestro Mario de la Cueva, es necesario hacer presente el pensamiento de otro ilustre pilar de nuestro Derecho del Trabajo, el abogado social, Doctor Honoris Causa, Profesor e Investigador emérito de la U.D.Y., y Doctor en Derecho y Profesor emérito de la U.N.A.M., Don Alberto Trueba Urbina, quien indica en su obra "EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" "que es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias"²².

21 DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 219.

22 TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 297

Como puede observarse, a la luz de la opinión de los citados laboristas, nuestro principio de la estabilidad en el trabajo, no tiene antecedentes remotos que podamos encontrar en cualquier otra cultura o país, sino que nace del parto de nuestra legislación mexicana del trabajo, que es equiparable a un parto doloroso del nacimiento de un infante que al emitir su primer grito, satisface plenamente a la madre. Así el nacimiento del principio de la estabilidad en el trabajo, nacido del dolor sangrante de una revolución, satisfizo la esperanza de la clase trabajadora de la madre patria. Encontramos aquí un justificante a la sangre derramada por nuestros hermanos en la llamada ¡Revolución Mexicana!.

2.2. EL NACIMIENTO DE LA IDEA DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

El derecho a conservar el trabajo es adquirido teóricamente con el nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro país. Este Derecho se interpreta del originario artículo 123 de nuestra Constitución, establecido en su fracción XXII que decía:

"El patrón que despidió 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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".

Como es bien sabido, por todos los estudiosos del derecho laboral, el derecho a la estabilidad en el trabajo, nace conjuntamente con el nuevo derecho mexicano del trabajo, por lo que para comprender y entender la coyuntura que se dio en el nacimiento de nuestro principio que analizamos, debemos

recordar el proceso que se dio para el nacimiento de nuestro derecho laboral, el cual enunciaremos brevemente.

Primeramente, es necesario que nos ubiquemos en la primera década del siglo XX, en donde se encontraba el Gobierno Porfirista, en su etapa máxima de distracción e ignorancia, en cuanto a la atención de los problemas económicos, culturales y sociales de la mayoría de los habitantes de la República Mexicana, lo que trajo como consecuencia una efervescente inconformidad de la mayoría de las clases sociales en México.

El Partido Liberal Mexicano, suscribe el 1o. de julio de 1906, en San Luis Missouri un programa y manifiesto a la Nación que constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo, dirigido a los obreros mexicanos. El Partido Liberal Mexicano, es integrado por diversos inconformes en contra del régimen del presidente Porfirio Díaz, siendo los más sobresalientes por su actitud de lucha, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón.

Dentro del programa y manifiesto a la Nación elaborado por el Partido Liberal Mexicano, se establecen postulados innovadores que constituyen proclamas en contra de la situación económica y social. Dentro de los postulados más importantes en relación a la clase obrera, se señala: El establecer una jornada máxima de trabajo; un salario mínimo remunerador; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; adoptar medidas para el trabajo a destajo en cuanto a la protección de la jornada máxima y del salario; la prohibición del trabajo a los niños menores de 14 años; el establecimiento de medidas y condiciones de seguridad e higiene en las minas, fábricas, talleres, etc.; habitación higiénica para los trabajadores; obligación del pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo; declarar nulos los adeudos; prohibir el pago del salario por cualquier medio que no sea en dinero en efectivo; prohibir las multas a los trabajadores y descuentos en su jornal, o para retardar el pago de salarios y el pago inmediato de lo devengado al que se separe del trabajo; suprimir las tiendas de raya; contratación de una minoría de extranjeros; el pago de salario igual para trabajo igual y; la obligatoriedad del descanso semanal.

La inconformidad de las masas en México, ante el abandono de la Justicia Social por parte del Porfiriato, pasa de la proclama de manifiestos a acciones de obreros en movimientos huelguísticos, siendo los de mayor trascendencia los de Cananea y Río Blanco. Las huelgas de Cananea y Río Blanco, acaecidas en 1906, se dan enmarcadas en organizaciones obreras, marchas, mítines, represión, violencia, peticiones, sucesos sangrientos y muertos. El epílogo de estas luchas, fue la permanencia de las condiciones de explotación y miseria de los obreros, constituyendo la aurora de un movimiento armado generalizado, llamado Revolución Mexicana.

Don Francisco I. Madero, el 5 de octubre de 1910 proclamó el "Plan de San Luis", que señala el 20 de noviembre de ese año para la iniciación de la lucha armada, que combata el régimen Porfirista.

Sergio de la Peña ²³, en su obra "La Clase Obrera en la Historia de México", menciona que "entre los años de 1910-1917, tuvo lugar el período de lucha armada más intensa de la Revolución", y divide la Revolución en tres etapas, indicando que "la primera etapa armada, es la Maderista, que representa la confrontación, aún imprecisa entre la nueva fuerza burguesa (incipiente en su organicidad y definición) y las del orden Social Porfirista. Se caracterizó esta etapa por romper la estructura del dominio político Porfirista en el nivel más alto sin tocar sus bases ni otras estructuras fundamentales (noviembre 1910, mayo 1911). La segunda etapa indica, "corresponde a la lucha por destruir las fuerzas militares del porfiriato. Se profundiza la alteración de las estructuras políticas y sociales. Corresponde a la revolución constitucionalista, o sea, la suma de fuerzas militares contra las porfiristas, ahora encabezadas por Huerta (febrero 1913, julio 1914)". En la tercera etapa, señala que "tuvo lugar la confrontación entre los ejércitos Carrancistas, que integran

23 DE LA PEÑA, Sergio. La Clase Obrera en la Historia de México. Instituto de Investigaciones Sociales U.N.A.M. Siglo XXI Editores México, 1984. Págs. 47 y 48.

corrientes de la nueva fuerza burguesa y del liberalismo tradicional, y los ejércitos populares del Villismo y Zapatismo".

La lucha armada revolucionara triunfó y es elegido como presidente Don Francisco I. Madero. El 13 de diciembre de 1911, se expidió a iniciativa del Presidente Francisco I. Madero un decreto que crea la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y trabajo; siendo el origen de la jurisdicción laboral y la iniciación de la intervención del estado en la resolución de los conflictos laborales.

Francisco I. Madero, es traicionado y asesinado el 22 de febrero de 1913, autoproclamándose presidente el usurpador Victoriano Huerta. El 26 de marzo de 1913, Don Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, en la hacienda de Guadalupe, promulga el "Plan de Guadalupe", en el que desconoce al General Victoriano Huerta como Presidente de la República y a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación, Gobernadores de los Estados que reconozcan a la administración del usurpador y establece las bases para las elecciones federales que elijan a los nuevos servidores públicos en cargos de elección popular.

El 12 de diciembre de 1914, se da propiamente la iniciación de la etapa legislativa de carácter social de la revolución y que marca el nacimiento del derecho mexicano del trabajo, con la expedición del decreto de reformas al Plan de Guadalupe, por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza, en el que anuncia la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos; indicando en el artículo 2o. que el primer jefe de la revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, siendo entre otras, la legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

El 17 de febrero de 1915, el Gobierno Constitucionalista de Don Venustiano Carranza suscribe con la organización obrera denominada "Casa del Obrero Mundial", un pacto obrero, en el que se realiza el compromiso de expedir leyes que favorezcan a los trabajadores, realizando reformas de carácter social, atendiendo las reclamaciones de los obreros, a cambio del compromiso de que los obreros tomaran las armas en defensa de los ideales de la revolución y de organizarse para el resguardo de las poblaciones ocupadas por el ejército Constitucionalista y conservar el orden social.

Con el triunfo de la revolución, se busca la reorganización del Gobierno de México, convocándose a un Congreso Constituyente, el cual es electo y comienza sus trabajos el 1o. de diciembre de 1916, en la Ciudad de Querétaro, con el pronunciamiento de un discurso realizado por el Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal Don Venustiano Carranza, en el que entrega el proyecto de Constitución; proyecto en el cual se olvida del compromiso de incluir reformas de carácter social en beneficio de los obreros.

En el Congreso Constituyente se da un gran debate, que origina la primera declaración de derechos sociales del mundo y que concluye con la aprobación del texto del artículo 123 de nuestra carta magna, en el que en su fracción XXII se contiene el nacimiento de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo.

2.3. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO EN LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

Es importante conocer el texto original del artículo 123 Constitucional, por las siguientes razones: En virtud de que en él se consigna expresamente el derecho de los trabajadores a conservar su trabajo, ya que en la fracción XXII se obliga al patrón a reinstalar al trabajador cuando es despedido injustificadamente de su trabajo. La fracción XXI del originario artículo 123, origina una polémica histórica, en razón de que su contenido es

aprovechado por los patrones para hacer nugatorio el derecho de los trabajadores a ser reinstalados en su trabajo y, porque en dicho artículo se establecen las bases para la elaboración y expedición de las Leyes del Trabajo.

El originario artículo 123, establecía:

"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 a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

- VI.** El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII.** El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX.** La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales, que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de la fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII.** En toda negociación, agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas:

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario:

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de su establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.:

- XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros:
- XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con la del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional:
- XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje:
- 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:
- 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 las responsabilidades que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo:

- XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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;
- XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra;
- XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;
- XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;
- XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b). Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c). Las que se estipulen en un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido.
- h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

XXVIII.

Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables no podrán sujetarse a gravámenes reales y ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considerarán de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

El derecho a la estabilidad en el empleo, se consigna en la fracción XXII del originario artículo 123 Constitucional, transcrito con anterioridad, en razón de que se desprende de la misma que los trabajadores sólo podrán ser despedidos con causa justa, y en cualquier despido injustificado, se otorgó el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo.

La fracción XXI del originario artículo 123 Constitucional, originó un debate que ha sido catalogado como histórico, en razón de que se permitió a los patrones burlar el alcance obligatorio de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde condenaba a reinstalar a un trabajador y permitió hacer nugatorio el derecho a la estabilidad en el trabajo consignado en la fracción XXII del originario artículo 123.

La fracción XXI del originario artículo 123 facultaba a los patrones a negarse a someter sus diferencias al arbitraje y aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, ya que solo la obligaba a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario. Se estableció una polémica entre los doctrinarios y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, defendiendo los primeros el alcance del derecho establecido en la fracción XXII del artículo 123 y los segundos permitiendo a los patrones burlar el derecho a la estabilidad.

En 1962, se realiza una reforma constitucional, que modifica el texto de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, terminando la polémica suscitada por la redacción original de dichas fracciones, ya que otorga el derecho a la reinstalación obligatoria.

Por otro lado, es importante señalar que en cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República Mexicana, se expidieron leyes del trabajo, las cuales fueron elaboradas copiándose en su texto unas de otras y teniendo como base las primeras que fueron expedidas como la de Veracruz.

Las legislaturas locales, al elaborar sus leyes de trabajo, adolecieron de técnica jurídica y de sensibilidad para entender los problemas sociales regionales y la aplicación de las normas de trabajo, además de que desconocieron el principio establecido en el artículo 123 que señaló que las leyes a expedirse sobre el trabajo, deberían ser fundadas en las necesidades de cada región.

A partir del triunfo de la revolución y con el reconocimiento de los derechos sociales en la Constitución, las organizaciones obreras fueron creciendo, rebasando a la autoridad local en cuanto a la exigencia de la resolución de los conflictos obreros, los cuales fueron resueltos por el Ejecutivo Federal, lo que trajo como consecuencia la necesidad de reformar la constitución, con miras a declarar de jurisdicción federal la legislación del trabajo, por haber nacido un derecho obrero de costumbre de aplicación nacional.

El artículo 73 Constitucional, es reformado en su fracción X, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir las Leyes del Trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución; señalando que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas y jurisdicciones, excepto cuando se traten de asuntos relativos a Ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por

último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Igualmente es modificado el preámbulo del originario artículo 123, señalando que el Congreso de la Unión debería expedir leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

En cumplimiento a las reformas de los artículos 73 fracción X y 123 Constitucional, es expedida por el Congreso de la Unión la Ley Federal del Trabajo, la cual es promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año; esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Institucionalizados los principios políticos, económicos y sociales de la revolución mexicana, hubo necesidad de actualizar la Ley Federal del Trabajo de 1931, para adecuarla a las transformaciones que sufrió la sociedad mexicana, corrigiendo los errores en que se incurrieron en su creación, contando con la experiencia de la aplicación de la antigua ley.

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, son reformadas las disposiciones relativas a la estabilidad en el empleo, adecuándose a las modificaciones efectuadas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, en razón de que como se ha mencionado su texto original permitió una interpretación equivocada por parte de la Suprema Corte de Justicia que hizo nugatorio el derecho de los trabajadores a ser reinstalados en su trabajo.

CAPITULO TERCERO

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

3.1. EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. IDEA Y CARACTERES

IDEA DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Para entender el significado del principio de la estabilidad en el trabajo, es necesario acudir a lo que nos dicen los autores que han escrito al respecto, entre los que tenemos entre otros, al Maestro Mario de la Cueva, al Profesor Hugo Italo Morales y al ilustre Conferencista Mozart Víctor Russomano, los cuales señalan al respecto:

El maestro De la Cueva, indica que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo ²⁴. Por su parte el maestro Hugo Italo Morales, señala que "la estabilidad en el trabajo es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato" ²⁵. El maestro Mozart Víctor Russomano, señala "que la estabilidad, es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido" ²⁶.

Una vez analizados los conceptos que sobre la estabilidad en el trabajo nos proporcionan los maestros mencionados, estamos en aptitud de poder comprender que la estabilidad en el trabajo, es un derecho, que otorga el beneficio de la permanencia en el trabajo, siendo ésta, la permanencia en la relación de trabajo, la característica principal que se encuentra en cualquier definición que conceptúe el principio de la

24 DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 219.

25 MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987. Pág. 19.

26 RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Segunda Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México. 1981. Pág. 13.

estabilidad en el trabajo. "La Estabilidad en el Trabajo es la Certeza del Presente y del Futuro" ²⁷.

El derecho a la estabilidad en el trabajo, a la permanencia del trabajador en la prestación del servicio, es considerado el derecho más importante del derecho del trabajo, porque de su aplicación y vigencia, se deriva no solo la adquisición de otros derechos, sino el bienestar integral del trabajador y su familia.

Quien tiene un trabajo posee la seguridad que le otorga el contar con recursos económicos que le permiten solventar sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, salud, recreación, educación, etc., lo que trae como consecuencia que el trabajador viva con bienestar físico y social. Quien tiene trabajo, cuenta con la seguridad que le da el contar con una remuneración que le permitirá fortalecer su espíritu, al tener dinero para contraer compromisos sociales, afectivos y familiares. Quien tiene trabajo, cuenta con una seguridad que le trae dignidad. La seguridad, la estabilidad, la dignidad, el bienestar que se adquiere cuando se tiene trabajo, se dará en mayor o menor medida, dependiendo de lo bien o mal remunerado que esté la prestación del servicio, situación que es independiente de la estabilidad en el trabajo, pero que forma parte de la amalgama de los diversos derechos obreros que se adquieren con la estabilidad en el trabajo, al generarse antigüedad.

Quien pierde su trabajo, se queda generalmente sin recursos económicos, ya que la mayoría de los trabajadores de México dependen fundamentalmente de la remuneración que obtienen por la prestación de sus servicios; la vida del trabajador que es separado de su trabajo, se transforma completamente; se apodera del desempleado los demonios de la inseguridad, la indignidad, el miedo, la inestabilidad emocional y psicológica. El desempleado, al perder su trabajo, es obligado a mendigar, delinquir, prostituirse; el desempleado rompe la armonía en el hogar y en la sociedad, se ve impedido de solventar dignamente

un compromiso social o una relación afectiva, el desempleado blasfema, ofende a Dios y adquiere un sentimiento de odio y rencor para con la sociedad, pero principalmente se revela contra el sistema político de gobierno, a quien considera culpable de la pérdida de su empleo.

CARACTERES DE LA IDEA DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

En el apartado anterior al analizar la idea del principio de la estabilidad en el trabajo, acudimos a la definición que nos proporcionan diversos autores, estudiosos de la materia laboral, encontrando como hemos también mencionado que entre los caracteres permanentes, constantes o comunes en cada definición tenemos que la estabilidad en el trabajo es un derecho, siendo éste nuestro primer carácter general; que la estabilidad en el trabajo es un derecho que le otorga permanencia a la relación de trabajo, siendo la permanencia la segunda característica de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo; que la permanencia en el trabajo queda condicionada exclusivamente a la subsistencia de la materia del trabajo; siendo éste una característica más de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo y por último mencionaremos como característica que la estabilidad en el trabajo es una fuente de donde emanan otros derechos inherentes a la permanencia en el trabajo.

3. 2. LA ESTABILIDAD ABSOLUTA Y LA ESTABILIDAD RELATIVA

La permanencia del trabajo en la empresa, es la sustancia medular del principio de la estabilidad en el trabajo, esta permanencia en el trabajo, puede ser absoluta o definitiva o puede admitir excepciones que permitan su rompimiento; en el primer caso se habla de estabilidad absoluta y en el segundo de estabilidad relativa.

La distinción entre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, a decir del Maestro Mario de la Cueva, se refiere precisamente al grado de libertad que se concede al

patrón para disolver la relación de trabajo. Indica nuestro respetado maestro, Don Mario de la Cueva que se habla de estabilidad absoluta, "cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad" e indica además, que se habla de estabilidad relativa, "cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización" ²⁸.

La estabilidad en el trabajo, a nuestro parecer, no ha sido comprendida en su esencia, en su profundidad, en su alcance real y significado; la estabilidad en el trabajo no ha sido comprendida como el derecho principal que debe tener y disfrutar todo trabajador, como el derecho a conservar su trabajo, como el derecho a la permanencia en su trabajo.

El derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, indica: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil". Según nuestro criterio, este derecho, no es más que una simple proclama abstracta, que carece de valor, vigencia y efectividad, al no existir un derecho elevado a rango constitucional que de manera precisa impida a los patrones disolver unilateralmente la relación de trabajo, de donde se desprende la ineficacia de nuestro principio de estabilidad en el trabajo, al dejarse su cumplimiento o aplicación a la conducta voluble de los patrones y a la conveniencia de los mismos, al dejarse su vigencia, aplicación y alcance a los resultados de las políticas económicas; al dejarse a la deriva del oleaje cíclico económico, que incrementa la planta de empleo en la etapa de auge económico y la merma o disminuye en las épocas de crisis.

El derecho al trabajo y el derecho a la permanencia indefinida en el trabajo, deben ir totalmente ligados, ya que el primero sin el segundo es irreal, falso e inefectivo.

El derecho al trabajo establecido en el artículo 123 Constitucional, es irreal e insuficiente, por que se permite al patrón unilateralmente disolver las relaciones de trabajo, con el absurdo pretexto de entregar al trabajador una indemnización que cuando le es entregada, no lo resarcir de los daños y perjuicios que le ocasiona la pérdida del trabajo.

3.2.1 CRITICAS AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD

Para reafirmar la incomprensión de algunos autores, al principio de la estabilidad en el trabajo, mencionaremos las criticas formuladas al mismo, realizadas por algunos autores, las cuales son expuestas en forma breve por el profesor Hugo Italo Morales en su obra titulada "La estabilidad en el empleo", quien las menciona bajo el rubro "Críticas al sistema" mencionando al respecto, lo siguiente:

"Algunos piensan que el régimen en estudio es de naturaleza antieconómica, ya que, en algunos casos, ampara la lentitud en el desarrollo de las labores y en otros, la ausencia de derecho para la separación de elementos indeseables.

Se considera además, que los trabajadores que prestan su servicio a un patrón, tienen que mantenerse dentro de la empresa aún en contra de la voluntad de la misma, dando pauta para que se les cubra un salario que no devengan y que, en la mayoría de los casos, constituye un pago que no merecen; de esta manera la mano de obra se encarece por la necesidad de proporcionar trabajo a personas que no cumplen con sus obligaciones, lo que motiva que, por desconfianza el patrón no les proporcione materias primas para su transformación y les cubra una renta vitalicia sin que exista razón para ello.

Algunos autores opinan que el concepto anterior atenta contra el equilibrio de los factores de la producción y que trascenderá ulteriormente a las relaciones obrero patronales, de tal suerte que el principio de colaboración logrado a través de los años, se perderá.

Algunos han llegado a afirmar que constituye una imposición forzosa e intolerable para todos, la cual obstaculiza las relaciones laborales, por las constantes animadversiones patronales; y que los buenos trabajadores no requieren del régimen, puesto que el servicio por ellos desempeñado, es su mejor amparo en contra de la separación sin causa; esto, independientemente de que una vinculación indisoluble es innecesaria. Piensan que un exceso de protección puede resultar peligroso, ya que la seguridad en el empleo engendra una actitud que anula la iniciativa, el sentido de responsabilidad y los deseos de superación, además de que provoca el conformismo que atenta en contra del progreso.

Por otra parte, es contraproducente, considerar al sistema de estabilidad como panacea, puesto que tiende a eliminar todo estímulo eficaz para la colaboración útil y fecunda.

En efecto, resulta antisocial, ya que se pretende combatir la inseguridad del trabajador, pero se modifica la idea que se tiene sobre el vínculo, al otorgarle alcances que no debe tener, puesto que la transforma en una relación de derecho público y convierte al trabajador en propietario de su empleo.

La iniciativa privada es un factor de gran importancia en la economía nacional; de seguir esa tendencia y ante la obligación de mantener a personas aún en contra de su voluntad, desviaría la dinámica que la caracteriza.

Se afirma que es utópica, puesto que de mantenerse en forma absoluta y sin excepciones, el patrón buscará la forma de disolver el vínculo, invocando para ello una causa inexistente para el despido, sin que se pueda llegar a comprobar mediante los diversos sistemas que otorga el derecho procesal.

También se ha criticado al sistema por su naturaleza antifijidica, toda vez que si para la celebración del contrato, un

requisito indispensable es la voluntad de las partes, resulta absurdo que no se establezcan las mismas condiciones para su disolución.

En la práctica, la estabilidad absoluta no es aconsejable si se tienen en cuenta las situaciones que se plantean en la vida diaria; en todo caso, deben expresarse con claridad las causas justificadas de separación".²⁹

Las críticas al principio de la estabilidad absoluta que mencionan algunos autores, transcritas con anterioridad, son inexactas y reflejan la incomprensión de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo y no hacen más que demostrar el no entendimiento de su alcance y significado, ya que desconocen que el derecho a la permanencia en el trabajo, debe estar por encima de cualquier argumento que aunque pudiera ser válido en su aplicación particular y extraordinario, no tiene por que afectar el alcance y aplicación general, la supremacía y la vigencia del principio de la estabilidad en el trabajo.

Las críticas al principio de la estabilidad absoluta, transcritas con anterioridad, no son más que un producto de la mente endemoniada de algunos autores o escritores al servicio del sistema de liberalismo económico, ya que reflejan un marcado egoísmo al desconocer el derecho que tiene todo trabajador a permanecer de manera indefinida en su trabajo, con el pretexto de no afectar la inversión del capital y la obtención de utilidades.

3.3. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

El primero de mayo de 1970, entró en vigor la Ley Federal del Trabajo vigente, Ley del Trabajo que abrogó la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. La Ley Federal del Trabajo de 1970, fue publicada en el Diario Oficial, órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el miércoles 10. de abril de 1970, mediante decreto expedido por el

Lic. Gustavo Díaz Ordaz Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.3.1. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

La Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sufrido innumerables reformas desde su entrada en vigencia hasta la fecha, entre las cuales se encuentran:

Decreto publicado en el Diario Oficial el 24 de abril de 1972, en el que se reforman y adicionan los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 9 de enero de 1974, mediante el cual se reforman y adicionan los artículos 90, 97, 103, 103 bis, 110 fracción VII y 132 fracción XXVI.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 30 de septiembre de 1974, mediante el cual se reforman los artículos 561, fracción V, 570, 571 fracciones I y II, 573, fracciones III y IV; se adicionan los artículos 399 bis, 419 bis y 450 fracciones VII y fracciones VI y VII del 561.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1974, en el cual se reforman los artículos 531, 601, 622, 633, 637 fracción II, 650, 656, 659, 660 fracción V y IX, 661, 663, 668, 669 fracción I, 670 y 674 fracción I.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 24 de diciembre de 1974, mediante el cual se reforman y adicionan los artículos 547 fracción VI, 600 fracción VI, 643 fracción IV y 890.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 24 de diciembre de 1974, mediante el cual se reforma el artículo 95.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974, mediante el cual se reforman los artículos 5 fracciones IV y XII, 133 fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170 fracción I, 423 fracción VII, 500 fracciones III y IV; se adiciona la fracción XXVII al artículo 132; se derogan los artículos 168 y 169.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 7 de febrero de 1975, mediante el cual se reforma el artículo 527.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1975, mediante el cual se reforman los artículos 87 y 501 fracciones III y IV.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 2 de julio de 1976, mediante el cual se reforman y adiciona los artículos 28, 97 fracción IV, 103 bis, 121 fracción IV, 122 fracción II, 127, 154, 156, 600 fracción II, párrafo segundo, III, VII y VIII, 606 párrafo tercero y 664.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre de 1977, mediante el cual se adiciona un Capítulo al Título Sexto, sobre trabajos de médicos residentes en el periodo de adiestramiento en una especialidad.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 28 de abril de 1978, mediante el cual se reforman los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 539, 876, 877 y 891; se adiciona el Título Cuarto con el Capítulo 3 bis, que comprende los artículos 153-A al 153-X; 512-A al 512-F, 527-A y 539-A al 539-E.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 (reformas procesales de 1980) mediante el cual se modifican los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; se adiciona el artículo 47; y se derogan los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 20 de octubre de 1980, mediante el cual se adiciona el Título Sexto con el Capítulo XVII.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 7 de enero de 1982, mediante el cual se reforman los artículos 97 fracción III, 110 fracción III, 136, 141 fracciones IV, V y VI y 143.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 21 de octubre de 1982, que se adiciona con un artículo transitorio.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1982, mediante el cual se reforman y adicionan los artículos 570, 571 y 573.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre de 1983, mediante el cual se reforma el artículo 141.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre de 1983, mediante el cual se reforman los artículos 153-K primer párrafo, 153-P fracción II, 153-Q fracción VI, 153-T, 153-U primer párrafo y 153-V segundo párrafo; se reforman los artículos 53B, 539 primer párrafo 539-A, 539-B primer párrafo 539-C, 539-D y 539-E.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 13 de enero de 1986, mediante el cual se reforman y adiciona los artículos 141 fracción I y 145.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 22 de diciembre de 1987, mediante el cual se adiciona el artículo 74, con la fracción IX.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 21 de enero de 1988, mediante el cual se establece el procedimiento para fijar los salarios mínimos.³⁰

3.3.2. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo segundo, título segundo, artículos del 35 al 39, contiene el derecho de la estabilidad en el trabajo, bajo el principio de la duración indeterminada de la relación de trabajo.

En el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, indicando en su parte final, que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado. Los artículos 36 a 38 del ordenamiento laboral citado, señalan en forma limitada las hipótesis de las relaciones por obra o por tiempo determinado y por último, en el artículo 39 de la ley laboral, se indica que si vencido el término que se hubiese señalado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, lo que constituye una defensa más a la permanencia del trabajador en la empresa.

Consideramos que el principio de la estabilidad en el trabajo, no debe de derivarse de la interpretación que se haga de preceptos jurídicos; el principio de estabilidad en el trabajo no debe "sobrentenderse", de fórmulas propuestas en la ley, el principio de la estabilidad en el trabajo debe existir de manera expresa en la Ley Federal del Trabajo, debe existir específicamente determinado en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, se debe de señalar de manera clara el derecho que tiene todo trabajador a permanecer indefinidamente en su trabajo.

Debe quedar claro que uno de los objetivos del presente trabajo, es proponer que tanto en la Constitución como en la Ley Laboral se deberá de señalar de manera precisa el derecho que tiene el trabajador a la estabilidad en el empleo, tal disposición reivindicaría a la sociedad mexicana que tiene a su vez el compromiso de reivindicar a sus trabajadores.

3.4. LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Como hemos señalado en el apartado que antecede, la Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo, Capítulo Segundo, establece la duración de las relaciones de trabajo, señalando en el artículo 35 que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

De la interpretación del artículo 35 de la Ley Laboral, se desprende que las relaciones de trabajo pueden ser establecidas bajo dos formas de duración, siendo la primera por obra o tiempo determinado, es decir, una relación de trabajo donde se especifique de manera clara el objeto a realizarse o el periodo de tiempo por el cual se contrata al trabajador y la otra forma de relación de trabajo consiste en la contratación por tiempo indeterminado, es decir, que la relación de trabajo nace sin que se provea su duración o la fecha de su terminación.

En el derecho mexicano del trabajo, se adopta el principio de la duración indefinida de la relación de trabajo. Los

contratos o las relaciones de trabajo por tiempo determinado o para obra determinada, constituyen excepciones, ya que sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio.

En los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las excepciones al principio de la duración indeterminada de la relación de trabajo, estableciéndose en el primer precepto citado, que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza y por su parte el segundo artículo citado, establece que el señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

De la lectura e interpretación del texto de los artículos 36 y 37 referidos con anterioridad, se desprende que el contrato para obra determinada, se rige en función de la naturaleza de la obra, por lo que en la contratación de un trabajador, cuando se pretenda contratarlo por obra o tiempo determinado, se deberá especificar de manera precisa las características de la obra y los servicios que se esté obligado a prestar el trabajador.

Por cuanto al tiempo determinado, su característica reside en la naturaleza del trabajo, de tal manera que opera en función de la duración del servicio.

3.4.1. LA DURACION INDETERMINADA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SUS EXCEPCIONES Y MODALIDADES

El principio de la estabilidad en el trabajo, como hemos indicado con anterioridad, actualmente no es más que una simple declaración, que carece de efectividad y alcance real, en razón de que sin investigación alguna los patronos pueden contratar a los trabajadores por obra determinada, o por tiempo determinado,

como lo establece la Ley Federal del Trabajo vigente, sin embargo, aunque en el contrato de trabajo se establezca cualquiera de los tipos de contratación referidos, en la práctica, lo real es que los patrones no respetan la duración de las relaciones de trabajo que fue estipulada o establecida en el contrato inicial de trabajo, y separan a los trabajadores de su empleo en el momento que les viene en gana, sin justificación, ya que no existe una sanción efectiva que les sea aplicable, en razón de que únicamente se establece como condena, la sanción tibia de obligarlos a pagar tres meses de salario por despido injustificado, la cual no los resarce del perjuicio causado por la pérdida del empleo.

Como hemos analizado con anterioridad, de la interpretación de las disposiciones legales de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la regla general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, es la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, dicha duración queda únicamente condicionada a la subsistencia de la materia que le dio origen.

La duración indeterminada de las relaciones de trabajo, es un principio base y fundamental en los derechos de los trabajadores, su eficacia y validez, no depende de la voluntad de las partes, una vez que se ha fijado la forma y tiempo de contratación en el contrato inicial de trabajo, dependerá de la subsistencia de la fuente de trabajo.

Como hemos señalado, la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, es la fórmula general establecida en la Ley, ya que si no se establece expresamente que la relación de trabajo será por tiempo o por obra determinada, ésta será por tiempo indeterminado, a dicha regla se le establecen excepciones específicamente determinadas en la Ley.

LAS EXCEPCIONES A LA DURACION INDETERMINADA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En los artículos 36 a 38 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las excepciones que acepta la ley al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, cada una de

las excepciones presenta características propias que consideramos oportuno señalar:

LA RELACION DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

La relación de trabajo por obra determinada, es la primera excepción establecida en la Ley, al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.

Esta excepción es recogida en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Este precepto se refiere expresamente a la naturaleza de las cosas, o del objeto de la relación de trabajo.

LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

La relación de trabajo por tiempo determinado, constituye otra de las excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo y es derivada del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende tres hipótesis.

En la fracción I del artículo referido, establece que el señalamiento de un tiempo determinado, sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por lo que no es suficiente que en el contrato inicial de trabajo, se señale un tiempo determinado, es decir unos meses, unos años o unos días, sino que es indispensable que se atienda la naturaleza del trabajo por prestar y si vence el término fijado y subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo se prorrogará automáticamente, por el tiempo que dure o subsista la materia de trabajo.

LA SUSTITUCION TEMPORAL DE OTRO TRABAJADOR

Otra excepción al principio de duración de la relación indeterminada de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción II del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo y consiste

en el señalamiento de un tiempo determinado, cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO EN LOS DEMAS CASOS PREVISTOS EN LA LEY

La Ley Federal del Trabajo, en la fracción III del artículo 37, establece que el señalamiento de un tiempo determinado, podrá estipularse en los demás casos previstos por la Ley y del análisis de la Ley Laboral, encontramos un caso particular establecido en la reglamentación de trabajos especiales, particularmente en lo dispuesto por el artículo 195 fracción IV, en donde se autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, en razón de que los barcos no prestan un servicio constante.

La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas, establecida en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una más de las excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo y se refiere a la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas y paralizadas, que permiten que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinada o por una modalidad propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado.

3.4.2. LOS TRABAJADORES DE PLANTA, CONTINUOS Y DE TEMPORADA, LOS TRABAJOS EVENTUALES

Es la doctrina la que tomando en cuenta la realidad de las relaciones de trabajo, divide los trabajos en trabajos de planta y eventuales y a los primeros, a su vez, los divide en trabajos de planta continuos, denominados igualmente como trabajos de planta permanentes y en trabajos de planta de temporada.

En el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, es recogido el término de trabajo de planta, sirviendo de base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre ellos ninguna distinción, rigiendo inclusive para los trabajos continuos y de temporada.

Los trabajos eventuales son los que cumplen actividades ocasionales, es decir, son aquellas actividades que no constituyen una necesidad permanente de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales y son el artículo 49 fracción V, que se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo, el artículo 127 fracción VII, que se refiere a que los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, cuando hayan trabajado 60 días durante el año por lo menos y en el artículo 156 que señala el derecho a ser readmitido en la empresa en la que se hubiere prestado servicios.

3.5. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, EN EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

Recibe el nombre de burocracia "la clase social" formada por los empleados que se encargan de la administración del gobierno; y a los empleados que ocupan los puestos públicos para el desempeño de las funciones del Gobierno del Estado, se le conoce vulgarmente como "burócratas". La acepción burocracia, no es utilizada por el derecho del trabajo laboral vigente, sino que es un término que es utilizado por los doctrinarios del derecho laboral.

La estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado, es designada por la terminología burocrática como inamovilidad, la estabilidad en el empleo, es más precisa en favor del empleado público, siendo más tutelar en el derecho burocrático que la estabilidad aplicable para el empleado privado, en razón de que la rescisión unilateral es inadmisibile.

3.5.1. NORMAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO BUROCRATICO

El artículo 73 Constitucional, consagra la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, estableciéndose en su fracción X, que el Congreso tiene facultades para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123; por lo que en base a dichas facultades, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

3.5.2. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración que se realiza en el artículo 5 de la propia Ley, que señala cuales son los trabajadores de confianza; indicándose además en el artículo 6 que los trabajadores de base serán inamovibles.

Del artículo 6 de la Ley burocrática referida con anterioridad, surge el aspecto fundamental de la estabilidad en el trabajo, conocido como inamovilidad, que es derecho de permanecer en el empleo.

En el artículo 46 de la Ley reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que comentamos, se establece que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.

CAPITULO CUARTO

**LADISOLUCION DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO MODALIDADES Y
EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA
ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

4.1. LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

MODALIDADES:

La disolución de las relaciones de trabajo en la Ley Federal del Trabajo vigente, está dividida en causas de terminación y causas de rescisión.

Las relaciones de trabajo no pueden ser permanentes, en forma absoluta; ésta por situaciones legales o naturales tiene que terminar en algún momento. La terminación de la relación de trabajo se encuentra específicamente reglamentada por la Ley Federal del Trabajo para fortuna de los trabajadores, estableciéndose las causas, los términos y las condiciones que deberán actualizarse para que opere válidamente el rompimiento de la relación de trabajo; protegiendo de esta manera, la estabilidad en el trabajo, ya que no se deja al libre arbitrio de los patrones la decisión de terminar en cualquier momento y por cualquier causa la relación de trabajo.

4.2. CAUSAS DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 53, establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, disponiendo expresamente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Las fracciones de la I a la IV, se refieren a la terminación de las relaciones individuales de trabajo; por lo que hace a la fracción V, refiere las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y; por lo que respecta a la fracción III, se le puede aplicar también las disposiciones referentes a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

4.2.1. ANALISIS DE LAS CAUSAS DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En forma somera, realizáremos un análisis de cada una de las causas de la terminación de las relaciones de trabajo establecidas en el artículo anteriormente citado:

EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES

El derecho del trabajo no puede apartarse de los principios generales del derecho, ni puede ignorar los lineamientos elementales del derecho civil, en donde se establece como principio general del derecho que la voluntad de las partes debe imperar por sobre cualquier otra disposición legal o de cualquier otra índole. Todo consentimiento implica la manifestación de dos o más voluntades y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico. En la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se establece como causa de la terminación de la relación de trabajo, el mutuo consentimiento de las partes, por lo que se otorga a las partes de la relación de trabajo, la facultad de determinar voluntariamente y de común acuerdo la decisión de disolver la relación de trabajo, situación que es perfectamente válida si existe un real acuerdo de voluntades, un real consentimiento por parte del trabajador, para manifestar su voluntad y su acuerdo sobre el punto de interés jurídico, consistente en dar por terminada la relación de trabajo.

Para que se actualice válidamente la hipótesis normativa prevista en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere fundamentalmente que se de la presencia del consentimiento, que es el acuerdo o concurso de voluntades que tiene por objeto la extinción de la relación de trabajo. El consentimiento que se otorgue para disolver la relación de trabajo, debe expresarse sin vicio alguno, es decir, que sea una voluntad libre y cierta, ajena al error, al dolo, a la violencia o a la lesión; porque en su caso al afectar el elemento esencial, consistente en el consentimiento para resolver la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, basada en la fracción I del artículo 53 de la ley, sería inexistente.

Es por todos conocido que algunos patrones en tiempos de crisis económica ante la disminución de actividades de la empresa o de la fuente de trabajo, disfrazan el despido injustificado con la renuncia voluntaria, presionando al trabajador para que firme una renuncia y evadir así sus responsabilidades y obligaciones que tiene por la separación injustificada del trabajo. La estabilidad en el empleo no debe verse afectada por un acto ilícito sacado del dolo, de la violencia física o moral, del error o de la lesión, como es el caso de disfrazarla con una renuncia voluntaria, que fue otorgada sin que existiere el consentimiento real y verdadero del trabajador. Es conveniente buscar los mecanismos apropiados tendientes a impedir que los patrones continúen realizando artimañas en perjuicio de los trabajadores, al extraerles renuncias voluntarias, otorgadas por el estado de indefensión en que se encuentra dada su desventaja natural que tiene frente al patrón.

Consideramos que la renuncia voluntaria de la relación de trabajo, expresada por el trabajador, para que tenga credibilidad, para que tenga validez, para que no se ponga en duda su autenticidad, en protección del trabajador, debe ser necesariamente ratificada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridad a la que se le debe otorgar la obligación de aprobarla, siempre y cuando determinen mediante un procedimiento sumario que contiene la voluntad del trabajador de

dar por terminada la relación de trabajo y que esta voluntad no se encuentra afectada por ningún vicio que la invalide.

Lo anterior se expresa en virtud de que las renunciadas, en la mayoría de los casos, no son más que una máscara que oculta la conducta dolosa de los patrones, al ocultar detrás de este tipo de documentos un despido injustificado o una liquidación basada en presiones psicológicas y arrancada por el estado de miseria y necesidad de los trabajadores, que al verse ante la inminente pérdida del empleo, optan por aceptar las condiciones del despido que les propone el patrón, aceptando la fórmula de firmar una renuncia a cambio de obtener su liquidación.

LA MUERTE DEL TRABAJADOR

La relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado, prestada por una persona física a otra persona que puede ser física o moral. Por lo que al fallecer un trabajador se extingue uno de los elementos personales, que es esencial en la relación de trabajo; que por razones obvias y naturales impiden la continuación de ésta.

El derecho a decir del maestro Mario de la Cueva, es un derecho inconcluso y expansivo, que tiende o debe tender a la conquista de nuevos y mejores derechos para los trabajadores; por lo que consideramos que la estabilidad en el trabajo que es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en su trabajo, mientras exista la materia que le dio origen y en aplicación de estos principios consideramos que debe extenderse al fallecimiento del trabajador la relación de trabajo, otorgándose ésta a sus descendientes; debiéndosele de imponer al patrón la obligación de otorgar a los hijos del trabajador el mismo empleo que desempeñaba al momento de su fallecimiento o un empleo que atienda a las aptitudes y capacidad del descendiente, lo que traerá como consecuencia que cuando el trabajador fallezca, el vínculo familiar no se vea afectado por la disminución de los ingresos que aportaba el trabajador.

LA TERMINACION DE LA OBRA

Nos referimos a la terminación de la obra como causa de terminación de las relaciones de trabajo, señalando al efecto que:

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Al respecto, es importante hacer notar que algunos patrones ilegalmente y sin causa utilizan en la contratación de sus trabajadores, la contratación por obra determinada, cuando estos se dedican permanentemente a realizar o ejecutar los mismos trabajos en otras obras, es decir su actividad normal, principal o fundamental, es la de ejecutar de manera permanente trabajos por obra determinada; situación que es incorrecta y que atenta contra nuestro principio de estabilidad en el trabajo.

En el caso comentado con anterioridad, cuando la ejecución de los trabajos relativos a una obra determinada concluyen, el trabajador es liquidado sin ninguna consideración y sin ningún respeto a los derechos generados por su antigüedad, a pesar de que el patrón tiene como actividad fundamental la de dedicarse permanentemente a la ejecución de diversas obras.

Los trabajadores que prestan sus servicios para empresas que se dedican de manera permanente a realizar trabajos por obra determinada no deben ser considerados como trabajadores contratados por obra determinada, ya que realmente existe una continuidad en la prestación de la relación de trabajo, por lo que consideramos necesario implementar medidas protectoras para éstos, que los amparen durante el periodo en que no sean requeridos para laborar con el mismo patrón en otra obra determinada, consiguiendo con esto la permanencia en el trabajo y haciendo aplicable nuestro principio de estabilidad en el trabajo.

Los patrones deben ser obligados a que previamente justifiquen y acrediten la necesidad de contratar a trabajadores por obra determinada, tal justificación y acreditamiento, deberá de realizarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la localidad donde vayan a ejecutar sus trabajos, para evitar separaciones injustificadas de los trabajadores.

EL VENCIMIENTO DEL TERMINO

La causal de la disolución de la relación de trabajo, consiste en el vencimiento del término, tiene como base lo establecido en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en esta Ley.

Para evitar que nuestro principio de la estabilidad en el trabajo, resulte burlado por los patrones, cuando de manera engañosa contratan a trabajadores por tiempo determinado, es necesario otorgarles a los patrones la obligación de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para solicitar autorización para realizar este tipo de contrataciones, la cual deberán ser otorgada previa comprobación de su necesidad, en un procedimiento sumario.

LA TERMINACION DE LA INVERSION DEL CAPITAL

Para que el patrón pueda cerrar el centro de trabajo, por terminarse la inversión del capital, conforme a la Ley Federal del Trabajo, es necesario que el patrón promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, un conflicto de orden

económico en el que se demuestre la crisis económica por la que atraviesa el patrón como resultado de la falta de capital. En caso de no realizarse el procedimiento económico y sin obtener la autorización de la Junta se cierra el centro de trabajo, deberá ser considerado como un despido injustificado.

La obligación que se impone al patrón para plantear un conflicto de orden económico ante la autoridad laboral en caso de la terminación de la inversión del capital, es una medida ejemplificativa, que de respetarse cabalmente en todo su alcance, protege nuestro principio de la estabilidad en el trabajo, por lo que se debe de cuidar que se lleve este procedimiento y que en él se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento, para hacerlo plenamente eficaz.

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, señala las obligaciones de los trabajadores, estableciéndose como obligaciones en la tracción I y IV la de cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables y; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos; por lo que si un trabajador se encuentra incapacitado física o mentalmente o es inhábil para cumplir con el trabajo encomendado, no podrá cumplir con sus obligaciones inherentes al trabajo, por lo que desafortunadamente la relación de trabajo deberá terminarse.

Para no incurrir en responsabilidad por parte del patrón, es necesario que el Instituto Mexicano del Seguro Social, incapacite previamente al trabajador que presente una incapacidad física o mental.

Por cuanto hace a la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, para separar al trabajador, se deberá atender a lo establecido en las

fracciones I y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, teniéndose un término de 30 días a partir de la contratación del trabajador para rescindirlo por presentar una inhabilidad manifiesta.

REDUCCION DE LOS TRABAJOS DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

La causa establecida en la fracción V del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, para que se de la terminación de las relaciones de trabajo, es sin lugar a duda una causal de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Es importante señalar que el patrón que tenga que reducir los trabajos de su empresa o establecimiento, para que válidamente de por terminadas las relaciones de trabajo, deberá previamente obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, siguiendo el procedimiento especial establecido en el artículo 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

4.3. CAUSAS DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO BUROCRATICO

En el derecho de trabajo burocrático, los conceptos de despido, rescisión y cese, se establecen como sinónimos; no existe una sistematización en la Ley burocrática que divida, analice y reglamente en forma separada las causales de terminación y rescisión de la relación de trabajo.

En el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establecen las causales de terminación de los efectos del nombramiento, causales unilaterales, ordinarias y anormales o de incumplimiento, siendo las siguientes:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir

efectos sin responsabilidad para 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 señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes 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 de que tuviere 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 o de las personas que ahí se encuentren.

- g). Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.
- h). Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriagues 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 determinación 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, 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.

Cuando 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 los salarios caídos.

El precepto jurídico transcrito con anterioridad, incluye todas las causas de terminación de los efectos del nombramiento, unilateral, ordinarias y anormales o de incumplimiento.

Dentro de las unilaterales de terminación de la relación de trabajo, se tiene a la renuncia del trabajador; el vencimiento del contrato por obra o tiempo determinado, la muerte del trabajador o su incapacidad permanente, pueden catalogarse como causas normales e involuntarias y el resto de las causales pueden referirse como causales de incumplimiento o de violación de las obligaciones pactadas de naturaleza grave.

4.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La disolución de la relación de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo vigente, está dividida en causas de terminación y causas de rescisión; en el presente apartado realizaremos un somero estudio de la rescisión de la relación de trabajo, en razón de que esta figura jurídica es una causa que limita la estabilidad en el empleo. En el presente apartado proporcionaremos su concepto, sus presupuestos, las causales de rescisión y el procedimiento, lo que nos servirá para determinar la conveniencia o inconveniencia de su aplicación.

4.4.1. CONCEPTO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Para otorgar el concepto de la rescisión, acudiremos a lo que nos dice el maestro Mario de la Cueva, quien define a la rescisión como: *"La disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones"* 31. Por su parte, el Dr. Hugo Italo Morales, indica que: *"La rescisión es la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral"* 32.

31 DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 241.

32 MORALES SALDAÑA, Hugo. Op. Cit. Pág. 84.

La Ley Federal del Trabajo, no define la rescisión de la relación de trabajo, concretándose a señalar en su artículo 46, que el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. En los artículos 47 y 51 del ordenamiento laboral citado, se señalan las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, respectivamente.

Por nuestra parte, señalamos que debemos entender por rescisión de la relación de trabajo, la terminación de ésta, por incurrir el trabajador o el patrón en cualquiera de las causas de rescisión establecidas en la ley o en las análogas que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes; es decir, precisando, debemos entender por rescisión de la relación de trabajo, el fin, la conclusión, la disolución de la relación de trabajo, por incurrir el trabajador o el patrón, en una conducta que se adecue a las causales de rescisión establecidas en la Ley de la Materia o en las análogas.

El espíritu del legislador al establecer la rescisión de la relación de trabajo, debió de haber sido, el buscar proteger tanto al trabajador como al patrón, en el caso de que se presentara una conducta que impidiese el desempeño normal de las labores. Tomando en consideración, que si bien es cierto, que desde nuestro punto de vista, debe de procurarse que las relaciones de trabajo sean duraderas, firmes y permanentes, que no se vean afectadas por ninguna circunstancia que limite su continuidad, también lo es que la relación de trabajo debe de desarrollarse en condiciones normales, sin alterarse o afectarse por algún hecho o circunstancia que ensucie o empañe la honorabilidad y dignidad de la prestación del servicio, en el entendido de que el trabajo debe prestarse con toda la disponibilidad y empeño, con responsabilidad, eficacia, esmero y aplicando los conocimientos, experiencia y capacidad requeridos para el desempeño del puesto, cargo o función.

Cuando la prestación del servicio personal se vea afectada por ciertos hechos que impidan el desempeño normal de las labores, debe terminarse la relación de trabajo.

4.4.2. ELEMENTOS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Para que la rescisión pueda darse, necesariamente deben presentarse algunos requisitos, señalando a continuación los más significativos, mismos que llamaremos presupuestos rescisorios:

Para la procedencia de la rescisión, debe darse, la existencia de una relación de trabajo, respecto de la cual opere la disolución del vínculo laboral. De igual manera debe darse un acto u omisión realizado, por uno de los sujetos de la relación laboral. El acto u omisión realizado, debe implicar el incumplimiento de las obligaciones laborales. El incumplimiento de las obligaciones laborales, debe adecuarse a las causales rescisorias establecidas en la ley o que sean análogas a las establecidas o de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

4.5. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Como ya hemos señalado, existen causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, primeramente, mencionaremos las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, establecidas en el artículo 47 de nuestra legislación laboral.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- 1.- Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con

certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal 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 desempeñe el trabajo;
- IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

- X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un 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.

4.5.1. ANALISIS DE LAS CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON

Realizaremos algunos comentarios sobre las causales de rescisión antes referidas, para tener una mejor claridad en su comprensión.

DOLO PARA LOGRAR LA CONTRATACION

La fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al dolo del trabajador o del sindicato para lograr la contratación, para que se actualice esta causal, debe existir un engaño por parte del trabajador o del sindicato, el cual se da, mediante la exhibición de documentos falsos o por proporcionar afirmaciones de hechos que no se ajustan a la realidad; existe la pretensión de hacer creer que el candidato

reúne las características que exige la vacante, para lograr su contratación. El maestro Nestor de Buen, señala al respecto: "*Que en realidad se trata de un problema de dolo y que la sanción se debe a la existencia del engaño, esto es, una maquinación o artificio para dar lugar a la relación de trabajo*" 33.

Para proteger al trabajador, la rescisión de la relación de trabajo que se quiera efectuar en aplicación de la causal comentada, no debe darse sino hasta que se acredite plenamente la falsedad de los documentos o el engaño en que incurrió el trabajador y valorar si el documento falsificado o el engaño realizado afecta gravemente la continuación de la prestación del servicio.

Se debe de tener presente que en la cultura del mexicano, desafortunadamente existe la corrupción, corrupción que se presenta en la tramitación de documentos como son: la obtención de licencias, permisos, certificados, actas del estado civil, constancias de estudios, etc., los cuales son obtenidos sin cumplir con los requisitos señalados en las diversas leyes y reglamentos para su trámite y obtención; esta práctica corrupta debe ser superada con una mejor educación y con la simplificación administrativa.

FALTAS DE PROBIDAD

Las faltas de probidad, como causal de rescisión, se establecen en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Para entender esta causal de rescisión, es necesario cuestionarnos sobre que debemos entender por faltas de probidad. Cuál es el concepto de probidad, sería una de las preguntas a realizarnos; para contestar nuestras interrogantes, acudimos a consultar un diccionario, así tenemos que el diccionario llamado "Pequeño Larousse Ilustrado", indica: "*PROBIDAD f. Rectitud, integridad, la probidad es la regla de nuestros actos*". Y por lo que hace a probo señala "*adj. íntegro,*

honrado" ³⁴. Es de desprenderse que una falta de probidad, debe consistir en una conducta desviada, apartada de la integridad, contraria a las buenas costumbres, a los convencionalismos sociales, etcétera.

La falta de probidad establecida en la Ley Federal del Trabajo, como causal de rescisión, es a nuestro criterio una causal expuesta en forma obscura, vaga e imprecisa, ya que la ley no define específicamente que debe entenderse por probidad; lo que se transforma en un estado de indefensión para el trabajador al dejarse en manos del patrón la facultad de aplicar unilateralmente su criterio al determinar cuando el trabajador, según él, incurrió en una falta de probidad.

FALTA DE HONRADEZ

La falta de honradez se establece en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y constituye una especie dentro del género de improbidad; constituyendo además una conducta delictuosa que compete a las autoridades penales.

La honradez, es una cuestión que no está definida en la ley laboral, por lo que no existe precisión que nos conduzca a determinar sin duda alguna, cuando el trabajador incurrió en ésta, por lo que una vez más se le deja al trabajador en estado de indefensión que puede afectar su permanencia en el empleo y que pone en entre dicho nuestro principio de la estabilidad en el trabajo.

34 GARCIA PELADO Y GROSSO, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Larousse. México. 1990. Pág. 840.

ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATOS, COMETIDOS POR EL TRABAJADOR EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO

Los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, cometidos por el trabajador en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, durante el desempeño de las labores, se establece en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Se sanciona la violación al respeto que se le debe tener al patrón, a sus familiares y representantes; protegiéndose la disciplina del centro de trabajo. Para que opere esta causal, la conducta del trabajador no debe obedecer a una provocación.

ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS INJURIAS O MALOS TRATOS COMETIDOS POR EL TRABAJADOR EN CONTRA DE SUS COMPAÑEROS

Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos cometidos por el trabajador en contra de sus compañeros; esta causal de rescisión se establece en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Para que opere esta causal, el acto debe provocar una alteración en la disciplina que traiga como consecuencia la paralización parcial o total de labores.

ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATOS COMETIDOS POR EL TRABAJADOR EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA, FUERA DEL SERVICIO

Los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos cometidos por el trabajador en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, fuera del servicio, se establecen como causal de rescisión en la fracción IV

del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Estos actos deben ser de tal manera graves, que no sea posible el cumplimiento o la continuidad de la relación de trabajo.

ACTOS INTENCIONALES O DE IMPRUDENCIA GRAVE

Los actos intencionales o de imprudencia grave, son una causal de rescisión establecidos en las fracciones V, VI y VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Esta causal consiste en ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio y que éste sea grave; así como comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

ACTOS INMORALES

Los actos inmorales son establecidos como causal de rescisión en la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Esta causal tiene su antecedente en lo dispuesto en el artículo 134 fracción VII de la propia ley laboral, que contiene la obligación de los trabajadores de observar buenas costumbres durante el servicio.

Los actos inmorales no están especificados en la ley, siendo imposible enumerarlos, por lo que queda sujeta a valoración por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

REVELACION DE SECRETOS

La revelación de secretos como causal de rescisión, se establece en la fracción IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Esta causal se complementa con lo dispuesto por el artículo 134 , fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que señala que es obligación de los trabajadores 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 perjuicio a la empresa.

Para que opere la causal anteriormente comentada, no basta con que se revelen los secretos, sino que es necesario que la revelación pueda causarle perjuicios al patrón.

FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Esta causal es de las mas comunes en cuanto a su aplicación, por lo que es necesario prestarle especial atención a su estudio. La causal de rescisión consistente en tener el trabajador mas de tres faltas a sus labores en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se establece en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de asistencia a las labores por el trabajador, debe considerarse como la ausencia del trabajador al desempeño de sus servicios; es decir, la inasistencia del trabajador a su jornal de trabajo.

Cuando la jornada de trabajo se encuentre dividida en dos partes, es decir, que se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia del trabajador a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumadas con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal establecida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior no quiere decir que se pueda computar la media falta como falta completa.

Es necesario indicar que las faltas de asistencia deben computarse como aquellas que queden comprendidas dentro de un mes, tomando como tal un lapso de treinta días, independientemente de los meses naturales.

También es oportuno que se recomiende a los patrones, que analicen en conciencia las razones o causas por las cuales faltó el trabajador a sus labores, debiéndose respetar los argumentos o motivos presentados por el trabajador para justificar su ausencia, ya que éstos pueden ser de tipo familiar, afectivo, por costumbres o creencia religiosas de suma importancia para el trabajador, atendiendo a su cultura, tradición y al lugar geográfico en que se encuentra.

Si se obliga al patrón a realizar una debida valoración de los argumentos vertidos por el trabajador para justificar su inasistencia, nuestro principio de estabilidad en el trabajo, recobra un valor real, arrancándoselo a la gama de derechos declarativos e inaplicables.

DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR

La desobediencia del trabajador como causal de rescisión, se establece en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Sirve de antecedente a esta causal lo dispuesto en el artículo 134 fracción III de la propia ley laboral que señala, que son obligaciones de los trabajadores, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados y en todo lo concerniente al trabajo. Esta causa de rescisión, se aplica como sanción por el incumplimiento del mandato establecido en el artículo citado.

NEGATIVA A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

La causal de rescisión consistente en la negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades, se establece en la fracción XII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y tiene su fundamento en el incumplimiento de un deber por parte del trabajador; se basa en la obligación establecida en el artículo 134

fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que señala la obligación de los trabajadores para observar las medidas preventivas e higiénicas.

LA EBRIEDAD Y EL USO DE NARCOTICOS O DE DROGAS ENERVANTES

La causal de rescisión consistente en concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, se establece en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe una disminución de las facultades físicas y mentales del trabajador, que impide que cumpla con su trabajo en forma convenida. El aliento alcohólico no puede por sí sólo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, sino que es necesario que para aplicar válidamente esta causal, se justifique plenamente con prueba idónea el estado de embriaguez del trabajador.

LA SENTENCIA PENAL CONDENATORIA

La causal de rescisión consistente en la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento en la relación de trabajo, se establece en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Si el trabajador es sentenciado a pugar una pena, está impedido físicamente para cumplir su contrato, es decir, existe un impedimento para concurrir a su jornada de trabajo y como consecuencia debe ser rescindido.

Es necesario señalar que la prisión preventiva, es causa de suspensión de las relaciones de trabajo y si la sentencia que se dicte en el juicio es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo. Esta consideración tiende a proteger nuestro principio de la estabilidad en el trabajo.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Cabe hacer en el presente apartado el siguiente comentario. La administración de justicia en nuestro país, como es bien sabido adolece de una conducta o actitud recta y honesta por parte de los servidores públicos, de los funcionarios menores, que constantemente detienen a las personas o trabajadores, sin cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, es decir, sin que exista orden de arresto o presentación, sin que exista orden de detención, perjudicando al trabajador e impidiéndole su presencia al desempeño de sus labores, por lo que mientras no exista la voluntad por parte del gobierno para evitar este tipo de violaciones, es necesario que se recomiende a los patronos analizar y valorar la procedencia o improcedencia de rescindir a un trabajador cuando es detenido por la policía preventiva o la policía judicial y se ve impedido de concurrir a sus labores por encontrarse indebidamente detenido; dándole con esto validez al derecho o principio de la estabilidad en el trabajo.

CAUSAS ANALOGAS DE RESCISIÓN

Las causas análogas de rescisión son establecidas en el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo y se hace consistir en toda conducta o hecho realizado por el trabajador que sea similar o parecido a las conductas o hechos establecidos en las fracciones de la I a la XIV, que sean tan graves como aquellas y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El incumplimiento de las relaciones laborales, por parte del trabajador no es una situación que se pueda prever en todos los casos, por lo que si se presenta un incumplimiento grave de esas obligaciones, con consecuencias semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa de las establecidas en la ley, procede la rescisión como causa análoga.

4.5.2. CAUSAS DE RESCISIÓN EXPRESA, NO ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Existen otras causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, señaladas en los artículos 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341 y 353 letra G, de la Ley Federal del Trabajo, para alguno de los considerados como

trabajos especiales; causales respecto de las cuales, no se hará mención especial, por exceder del objeto de este trabajo.

4.5.3. EL AVISO DE DESPIDO

La última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contiene la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión. Mencionando además que para el caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacer del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, tal circunstancia, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitar que por conducto de dicha autoridad se notifique al trabajador.

En la anterior disposición, se contiene la base para el procedimiento legal que analizaremos a continuación.

4.5.4. EL PROCEDIMIENTO RESCISORIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece una garantía de legalidad de suma importancia para conservar el orden de derecho la cual consiste en que nadie podrá hacerse justicia por sí mismo, ni ejercer violencia para reclamar su derecho, estableciendo que al efecto el estado impartirá justicia, estableciéndose o constituyéndose tribunales en donde se imparta justicia pronta y expedita. Teniendo como base esta garantía, los patrones no pueden a su libre arbitrio sin realizar ningún acto procesal rescindir la relación de trabajo, ya que los trabajadores por fortuna, cuentan con tribunales expeditos que administran la justicia laboral y en donde pueden acudir en el caso de que en su perjuicio se les viole el derecho a la estabilidad en el trabajo, alegando por el mal patrón una rescisión sin responsabilidad para él y por causas imputables al trabajador, ya que en juicio deberá demostrar la existencia de la causal de rescisión que hizo valer para rescindir al trabajador.

Como se ha señalado con anterioridad, el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contiene la obligación del patrón de entregar al trabajador un aviso escrito, en donde se contenga la fecha y causa o causas de rescisión; señalando además, que para el caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Las disposiciones legales que contienen el procedimiento a seguir para que la autoridad laboral notifique al trabajador el aviso de rescisión, se establecen en el Título Quince, Capítulo Tercero, de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, de los artículos 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, señala que se tramitarán conforme al capítulo de procedimientos paraprocesales o voluntarios, todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. En este precepto, se establece el procedimiento a seguir al solicitar a la Junta notifique al trabajador el aviso de rescisión, en razón de que dicho trámite, no implica conflicto alguno entre partes determinadas que tenga que promoverse jurisdiccionalmente.

Por su parte el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo señala que en los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47 el patrón, podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación, señalando además, que el actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

Cuando en un Contrato Colectivo de Trabajo, se establece como requisito para la procedencia de la rescisión, que se realice una investigación mediante la elaboración de un acta administrativa, no puede omitirse tal requisito, por que traería como consecuencia el considerar a la rescisión como un despido injustificado.

4.5.5. SEPARACION PREVIA DEL TRABAJO

Cuando el patrón decide rescindir a un trabajador, por haber incurrido en cualquiera de las causales de rescisión establecidas en la ley o en las análogas, necesariamente debe separarlo del trabajo, aduciendo como motivo de separación los hechos y las circunstancias en que el trabajador haya incurrido, mediante la exhibición del aviso de rescisión.

Con anterioridad, existió el debate de que si procedía demandar la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, continuando el trabajador en la prestación de su servicio, esperando la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que determinará la procedencia o improcedencia del despido; situación que ha sido resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al indicar por conducto de su anterior Cuarta Sala, la inexistencia legal de la acción de la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador; indicando que el patrón tiene derecho a rescindirle al trabajador, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y por lo tanto derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña.

4.5.6. CONTROVERSIAS DEL PROCEDIMIENTO RESCISORIO

En materia rescisoria, existen diversas controversias que se presentan en diversos aspectos que se deben contemplar para llevar a cabo la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; controversias que han tratado de ser resueltas por los doctrinarios o por estudiosos de la materia

laboral, por los Tribunales Colegiados de Circuito y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin que hasta la fecha exista un consenso de lo que debe realizarse, lo que lleva a los patrones y trabajadores a una inseguridad jurídica y a la temeridad de aplicar el procedimiento rescisorio.

A continuación, se enumerarán algunas cuestiones en las que se pueden presentar controversias en la aplicación del procedimiento rescisorio y que de llevarse a cabo, implica el riesgo de que la autoridad determine un despido injustificado.

4.5.6.1. INTERPRETACION DE LAS CAUSALES

Para aplicar el procedimiento de rescisión, el patrón primeramente debe de valorar y determinar, si la conducta cometida por el trabajador, se adecua a las causales de rescisión establecidas de manera expresa en la ley o si es procedente llevar a cabo la rescisión de la relación de trabajo por alguna causa análoga. La redacción del legislador al expresar las causales de rescisión establecidas en la ley, no es accesible para el común de las gentes, ya que es necesario realizar una interpretación jurídica, ayudada de la jurisprudencia; esto implica que el personal administrativo de las empresas o cualquier otra persona que no sea licenciado en Derecho y que no tenga experiencia o conocimientos en la materia laboral, no cuente con la capacidad necesaria para determinar y valorar si la conducta cometida por el trabajador se adecua a las causales de rescisión expresamente establecidas en la ley o si es procedente llevar a cabo la rescisión por alguna causa análoga.

La valoración que realice el patrón de la conducta o hecho del trabajador que implique la rescisión, en protección al principio de la estabilidad en el trabajo, debe realizarse por una persona capacitada, debiendo ser un Licenciado en Derecho con amplia experiencia en la materia, por que de otra forma en perjuicio del trabajador y en violación a su derecho de continuar en el desempeño de sus labores, será rescindido o separado de su trabajo sin que su conducta constituya una verdadera causal de rescisión.

4.5.6.2. EL PROBLEMA DE LAS PRUEBAS

En materia laboral, existe una figura jurídica llamada "exención de la carga de la prueba al trabajador", que obliga a los patrones a contar con los elementos de pruebas suficientes y necesarios, no sólo para acreditar su dicho, en cuanto a la causal de rescisión que hace valer, sino a exhibir los documentos necesarios e idóneos, cuando exista controversia sobre cuestiones sobre fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, faltas de asistencia del trabajador, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación o contrato de trabajo, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas del despido, el contrato de trabajo, la duración de la jornada de trabajo, pago de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, pago de las primas dominicales, vacacional y de antigüedad, monto y pago de salario, pago de participación en las utilidades, incorporación y aportaciones al INFONAVIT, SAR, de conformidad con lo establecido en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a lo establecido en el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de que los patrones no exhiban en juicio los documentos a que está obligado a llevar conforme a la ley y con los cuales pretenda acreditar las causales de rescisión que hizo valer, se establece la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda. Normalmente los patrones cuentan con una mala administración de sus empresas, ya que no llevan de manera debida y conforme a la ley el control de las incidencias laborales, por lo que se ven impedidos a contar con los elementos suficientes y necesarios para acreditar la causal de rescisión que pretenden hacer valer o que hayan hecho valer, por lo que ante tal situación deben de abstenerse de rescindir al trabajador, ya que en caso contrario llevan el riesgo de no acreditar la causal de rescisión y de ser condenados por despido injustificado.

4.5.7. EL AVISO DE RESCISION

La Ley Federal del Trabajo exige que cuando un trabajador sea rescindido, se le deberá entregar por escrito el aviso de rescisión, en el que se le den a conocer los hechos y causas que motivan la rescisión y que implican su separación del trabajo. Este aviso en nuestra opinión, debe ser elaborado por abogados especialistas en materia laboral, ya que en su elaboración se deben cuidar no sólo los requisitos de forma, sino los de fondo, en donde se exponga con claridad los hechos que motivan la rescisión, las causales legales en las que se incurrió que motivaron la rescisión, la fecha de rescisión; además debe estar expedido por una persona que cuente con facultades para rescindir al trabajador a nombre de patrón; por otro lado en el aviso de rescisión se deberán establecer las circunstancias de lugar, tiempo, forma y modo en que sucedieron los hechos que motivaron la rescisión.

4.5.8. EL ESCRITO DE PRESENTACION DEL AVISO DE RESCISION ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Ante la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, la ley laboral, ordena, que dicho aviso deberá ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para presentar el aviso de rescisión ante la autoridad, se deben tomar en consideración diversos aspectos legales de singular importancia, como son:

LA AUTORIDAD COMPETENTE.- El escrito dirigido a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el que se le solicite se notifique al trabajador, en los casos de rescisión previstos en el artículo 47 de la ley laboral, deberá ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

En este apartado es importante mencionar que la competencia en materia laboral se rige por lo dispuesto en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiendo a las

autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo, cuando se trate de las ramas industriales o las empresas que se especifican en dicho precepto jurídico, así como cuando se trate de aplicación de normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento y a la seguridad e higiene; correspondiendo la aplicación de las normas de trabajo a las autoridades de las Entidades Federativas y del Distrito Federal, por exclusión, en los casos no previstos para la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

EL PROBLEMA DE LOS TERMINOS.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacer del conocimiento de la Junta respectiva, la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión. Se presenta el problema de determinar si debemos entender el término concedido en la parte final del artículo 47 de la ley laboral a días hábiles o a días inhábiles, quedando en consecuencia fuera del alcance de las personas comunes sin conocimientos jurídicos en materia laboral el descifrar este problema, ya que hay que atender a lo que al respecto nos dicen las tesis sustentadas por los Tribunales Colegiados de Circuito.

También es importante mencionar el aspecto jurídico relativo a la prescripción, mencionando al respecto que el artículo 517 señala que prescriben en un mes, las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores.

EL PROBLEMA DE LA PERSONALIDAD.- Cuando el patrón sea una persona física le corresponde a éste informar al trabajador la rescisión de la relación de trabajo. Presentándose el problema tratándose de patrones personas morales y al respecto mencionaremos que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan actos de dirección o administración en la empresa o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores; por lo que podría pensarse que cualquiera de los funcionarios señalados, pueden suscribir y dirigir al trabajador el aviso de rescisión y presentar ante la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión, el aviso dirigido a la junta

correspondiente, en el que se le solicite la notificación de la rescisión; situación errónea, ya que las funciones de Dirección, Administración y Fiscalización, no sólo deben ejercerse de hechos, sino que el cargo, la capacidad o la personalidad para efectos jurídicos procesales deben derivarse de un nombramiento mediante un acto jurídico, en el que conste las facultades con que se envisten a los funcionarios o representantes del patrón, documento que deben ser protocolizado ante Notario Público, en cumplimiento a las disposiciones legales establecidas en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Consideramos que no cualquier persona debe firmar los avisos de rescisión y mucho menos el escrito dirigido a la autoridad en el que se solicite la notificación al trabajador, ante la negativa de recibir el aviso de rescisión, ya que dichos documentos deben ser suscritos por una persona que sea representante legal del patrón, conforme a los requisitos de personalidad establecidos en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

4.5.9. LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO INCOMPATIBLE CON EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

El procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo para rescindir a un trabajador, separándolo de su trabajo, es una negación al principio de la estabilidad en el trabajo, en razón de que el patrón hace valer en forma unilateral las causales de rescisión establecidas en el artículo 47 de la ley laboral citada, sin que exista la sanción previa de una autoridad que valore la procedencia o improcedencia de la rescisión.

Para evitar se violen los derechos de los trabajadores, se propone en este trabajo como medida tutelar el derecho a la permanencia en el trabajo, que los patrones obtengan mediante un juicio sumario la autorización previa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que puedan separar al trabajador de sus servicios, cuando se alegue que éste haya incurrido en una causal de rescisión y que la separación definitiva sea resuelta en juicio ordinario por la misma autoridad.

4.5.10 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

La disolución de la relación de trabajo, motivada por alguna causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, afecta la continuidad de la relación de trabajo y en consecuencia repercute en el derecho a la permanencia en el empleo, lo que se transforma en una violación al principio de la estabilidad en el empleo.

El trabajador que se ve afectado por un hechos que constituye una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, debe valorar que es mas importante, si continuar con la prestación de sus servicios y sufrir las anomalías o ejercitar la acción de rescisión separándose previamente de sus labores.

En la práctica desafortunadamente, como el trabajo es el único patrimonio con que cuenta el trabajador, es muy difícil que se decida a separarse de su trabajo y a demandar al patrón la rescisión de la relación de trabajo, ya que de optar por dicha circunstancia, es privado de percibir su salario que es su única fuente de ingresos. El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez,

- actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere al fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y
- IX. Las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

4.6. LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO BUROCRATICO

Como hemos señalado con anterioridad en el desarrollo del presente trabajo, la legislación federal del trabajo burocrático, particularmente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 46, contempla como sinónimos los conceptos de rescisión, cese y despido; incluyendo todas las causales de terminación de la relación de trabajo, no existiendo una sistematización de la terminación individual de la relación de

trabajo, de la suspensión de las relaciones de trabajo y de la rescisión de las relaciones de trabajo.

4.6.1. CAUSALES DE RESCISIÓN EN EL DERECHO BUROCRÁTICO

Las causales de rescisión derivadas de la interpretación y análisis del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son:

El abandono del empleo.

La repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas.

Por falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra los jefes o compañeros o contra los familiares de ambos, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

Por faltar por más de tres días consecutivos sin causa justificada.

Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo.

Por comprometer por imprudencia, descuido o negligencia en la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios de las personas que ahí se encuentren.

Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

4.6.2. EL PROCEDIMIENTO RESCISORIO EN EL DERECHO BUROCRÁTICO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, establece en su artículo 46 que en los casos de cese a que se refiere en la fracción V de dicho artículo, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos del 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 del Conciliación y Arbitraje.

Además señala el mencionado artículo que por cualquiera de las causas a que se refiere la fracción V del propio artículo 46, de la ley burocrática, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente.

También se señala en el artículo 46 referido con anterioridad, que si el Sindicato no está de acuerdo en suspender los efectos del nombramiento por haber incurrido el trabajador en cualquiera de las causales de cese o rescisión que se establecen en la fracción V de dicho precepto, cuando se trate de una causa grave como son la falta de probidad u honradez, actos de

violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos, la destrucción de edificios, obras, maquinaria, etc.; revelar asuntos secretos o reservados y por no incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier droga o enervante, el titular de la dependencia 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 para determinar sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

De lo expuesto con anterioridad, se deduce que la ley establece la obligación por parte del patrón de someter a la consideración del Tribunal Federal del Trabajo, los hechos cometidos por el trabajador y considerado como causales de cese o rescisión, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que para despedir a un trabajador al servicio del estado, es optativo solicitar la autorización del Tribunal de Arbitraje y en consecuencia se opondrán en vía de excepción las causales de rescisión por las cuales se cesó a un trabajador.

4.7. EL DESPIDO INJUSTIFICADO

El General Heriberto Jara, en su discurso vertido en la sesión del 26 de diciembre de 1916, en el "Gran Teatro Iturbide" en Querétaro, señaló: "La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos".³⁵

El derecho al trabajo, es un derecho social otorgado a los mexicanos constitucionalmente. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho constitucional consistente en garantizar el trabajo, para los mexicanos, será insuficiente, mientras no se establezcan las bases tanto jurídicas como económicas, que garanticen la permanencia del trabajador

en el empleo; mientras se permita al patrón separar injustificadamente del trabajo a los trabajadores, nuestro derecho constitucional al trabajo, no será más que una simple declaración que carece de efectividad.

Es obligación de todos los mexicanos el velar por que se respete el derecho al trabajo, no siendo suficiente la creación de empleos por parte de la Iniciativa privada, del gobierno federal o de los distintos grupos sociales, ya que si bien es cierto que es importante que se creen los empleos en favor de los trabajadores y sus familias, mas importante es aún que cuando se otorgan estos empleos, se otorguen de manera permanente y no con el único fin de favorecer una estadística en beneficio del Gobierno.

El despido injustificado es una creación de Satanás, de las fuerzas del mal, concebido en perjuicio de los trabajadores, es la actitud mas deprimente que puede realizar un patrón; es una conducta antijurídica y violatoria no solo del orden jurídico establecido, sino del orden social, ya que condena al trabajador y a su familia a un estado de inseguridad, de indignidad y de inestabilidad.

¿Qué debemos entender por un despido injustificado?

Un despido injustificado, es el acto o acción que realiza el patrón, mediante el cual sin que exista laguna causa justificada, de manera unilateral, rompe la relación de trabajo, separando al trabajador de su empleo; es decir, el despido injustificado es una causa real de la terminación de la relación de trabajo.

¿Cuáles son los efectos reales de la terminación de la relación de trabajo, motivada por un despido injustificado? El hombre que no cuenta con la propiedad de los medios de producción, el hombre que no cuenta con la propiedad de las tierras de cultivo, el hombre que no cuenta con los elementos necesarios para explotar las riquezas naturales que le otorga la naturaleza, tanto en la tierra como en el mar; únicamente cuenta con la propiedad de su fuerza de trabajo, la cual pone a disposición de los patrones, para obtener con la prestación de su fuerza de trabajo, una contraprestación que le permite cumplir

con los satisfactores de sus necesidades personas y familiares. La contraprestación o el pago que otorgan los patrones al trabajador por la prestación de su fuerza de trabajo, reciben el nombre de salario, con éste el trabajador satisface en mayor o menor medida sus necesidades de alimentación, de vestido, de recreación, de educación, etc.

En la medida en que los trabajadores cuentan con un salario en forma permanente y suficiente que les permita satisfacer sus necesidades mencionadas, se establece un orden social real que les permite vivir bajo cierta armonía, con cierta paz, con cierta tranquilidad, pero cuando un trabajador es despedido, carece del salario que le permite satisfacer sus necesidades y entonces pasa a formar parte del gran número de desempleados o subempleados, del gran número de personas que delinquen para obtener recursos y satisfacer sus necesidades. Los propietarios de los medios de producción, los ricos empresarios, los patrones pudientes, viven dentro del orden social en el que viven los trabajadores despedidos, por lo que en la medida en que no resuelvan el problema del desempleo y el problema de la inestabilidad en el trabajo, estarán creando el factor de inestabilidad, estarán contribuyendo al rompimiento de la paz social, al estar creando un trabajador despedido.

4.8. INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO

En la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se plasma de manera tibia, temerosa, engañosa e insuficiente nuestro principio de estabilidad en el trabajo; en esta fracción se le otorga a los trabajadores, los medios para la defensa de su derecho a la permanencia en el trabajo.

El maestro Mario de la Cueva indica: "Que en la fracción XX de la Declaración de Derechos Sociales, trajo en toda su magnificencia el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo efecto dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus

derechos" ³⁶. Comentario respecto del cual no estamos de acuerdo, ya que como veremos mas adelante los medios otorgados constitucionalmente para la defensa de los derechos de los trabajadores en cuanto a la estabilidad en el empleo, no garantizan de manera real dicha permanencia, en razón de que, de acuerdo a nuestra situación social y económica, los mexicanos no solo no contamos con empleos suficientes, sino que los trabajadores viven permanentemente en un estado de inseguridad emocional motivada por la actitud de los patronos al despedir injustificadamente a los trabajadores, situación que se corrobora fácilmente con consultar las estadísticas que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto de los conflictos individuales de trabajo que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el que se demanda indemnización por despido injustificado.

Los medios de defensa de los derechos de los trabajadores derivados de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, son de dos especies; el primer medio se forma con los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de despido y el segundo con el derecho otorgado a los trabajadores para separarse de su trabajo con causa justificada. Por lo que hace al segundo supuesto derecho, no hablaremos, en razón de que en el presente trabajo tocamos el tema de la estabilidad en el trabajo y por obviedad no atañe al tema.

Respecto a los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de despido, como medio derivado de la interpretación de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, se traducen en el derecho a la reinstalación al trabajo y el derecho al pago de una indemnización.

4.8.1. EL DERECHO A LA REINSTALACION

El derecho a la reinstalación en el trabajo, está sobreentendido en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, en donde se establece que el patrono que despidió 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 con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48, señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

El derecho a la reinstalación en el trabajo, es el derecho esencial del principio de la estabilidad en el trabajo, es el derecho supremo que otorga la ley a los trabajadores para conseguir la continuidad en sus labores, para lograr la permanencia en el empleo.

El derecho a la estabilidad en el trabajo, desafortunadamente como hemos mencionado con anterioridad, no se encuentra plasmado de manera expresa en la Constitución, sino que se deriva de disposiciones que otorgan los derechos por despido e indica que el patrono "Está obligado, a elección del trabajador, a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con un importe de tres meses de salario".

Reinstalar a un trabajador en su trabajo, debe entenderse como la acción consistente en volver a instalar, es decir, poner en posición de su empleo, cargo o función, colocándolo en el lugar donde normalmente se desempeñaba; la reinstalación en el trabajo, consiste para precisar en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, no tratándose de una posesión física sino jurídica que significa un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían, por virtud de la relación jurídica de trabajo.

El derecho del trabajador a la reinstalación en su empleo, constituye una de las figuras jurídicas más bellas con que cuentan los trabajadores, este derecho es de suma importancia,

por lo que se le debe otorgar y reconocer el gran valor que posee. El derecho a la reinstalación es el puente que permite la real vigencia de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo, y en la restauración del trabajador en sus derechos, se comprende no solo los derechos que ya se disfrutaban antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo en que estuvo alejado de él.

Es importante señalar que en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las excepciones al derecho de reinstalación, enumerándose en forma limitativa de las mismas, lo que significa que no podrá hacerse ninguna extensión a la lógica y la interpretación de las excepciones deberá hacerse restrictivamente, de tal manera que únicamente aquellas hipótesis que encuadren plenamente la excepción, podrán ser admitidas.

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

Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, en los casos de los trabajadores de contacto directo e inmediato con el patrón, en el caso de los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales.

4.9. LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU VINCULO CON EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS

En el presente apartado hablaremos de la idea de la suspensión de las relaciones de trabajo, es decir, trataremos de exponer lo que debemos de entender por esta figura jurídica; proporcionaremos su concepto, su objeto fundamental; mencionaremos sus características; señalaremos las causas justificadas en la Ley Federal del Trabajo para que se presente la suspensión de las relaciones de trabajo; analizaremos sus efectos y

la forma de operación de las causales de suspensión de las relaciones individuales de la relación de trabajo.

4.9.1. IDEA DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión de las relaciones de trabajo, es una institución jurídica establecida en la ley que tiene como objeto principal conservar la vida de las relaciones de trabajo, por lo que es una figura importante que le da vigencia, validez y plenitud a nuestro principio en la estabilidad del trabajo, ya que permite la continuidad y la permanencia del trabajador en su empleo, por lo que es necesario que analicemos que se entienden por la suspensión de las relaciones de trabajo, cuál es su concepto, cuáles son las causas justificadas establecidas en la ley para que se de la suspensión de las relaciones de trabajo y cuáles son los efectos y las formas de operación de las causas de suspensión.

4.9.2. CONCEPTO DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, tiene por objeto conservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

La institución que nos ocupa tiene como característica principal el conservar el vínculo establecido en la relación de trabajo, no obstante que no se preste el servicio por parte del trabajador, es un derecho de los trabajadores que se aplica cuando por alguna causa el trabajador se encuentra impedido de otorgar la prestación de su trabajo y se transforma en una arma que defiende el derecho a la estabilidad evitando la disolución de las relaciones de trabajo.

4.9.3. CARACTERISTICAS DE LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Del análisis de la institución se desprenden como características que se trata de una institución que tiene como finalidad conservar la relación de trabajo impidiendo su disolución, teniendo como propósito el restablecimiento de la relación de trabajo, tan pronto desaparezcan las causas que produjeron la suspensión, creando nuevamente los efectos de la relación de trabajo. La suspensión de las relaciones de trabajo, tiene un carácter temporal, ya que al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación y el trabajador vuelve a prestar el servicio y el patrón remunera al trabajador por el trabajo recibido.

De lo anterior se desprende que la suspensión de la relación de trabajo tiene como efecto fundamental la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario.

4.9.4. LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las causas justificadas de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y pueden únicamente provenir de la persona del trabajador, afectándolo individualmente.

En el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, se establece las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo señalándose como tales las siguientes: La enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto constitucional, referente a los servicios que se imponen a los ciudadanos por disposición constitucional y de la integración de los organismos de trabajo, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma constitución, la

designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje o las Comisiones de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes y la falta de documentos necesarios para la prestación del trabajo.

4.9.4.1. ANALISIS PARTICULAR DE LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR

Esta causal se establece en la fracción I del artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo de entenderse por enfermedad, toda alteración funcional o psíquica de una persona; la enfermedad de un trabajador en sí misma, no es considerada como causa suficiente para que opere la suspensión de la relación de trabajo, siendo requisito necesario que la enfermedad sea médicamente considerada como contagiosa, justificando el mandato legal el peligro de contagio y la prevención de epidemias.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO

Esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

El accidente que no constituye un riesgo de trabajo, debe ser considerado como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en cualquier lugar y sin que sea en ejercicio o con motivo del trabajo.

Los efectos de la suspensión e las relaciones de trabajo, son la suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin embargo, dentro del Régimen Obligatorio del Seguro Social, se comprende el seguro de enfermedades, establecido en el artículo 11 fracción II de la Ley del Seguro Social, teniendo como beneficios que en caso de enfermedad, se otorgará al asegurado por parte del Instituto la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad; así como un subsidio en dinero que se paga a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad (artículo 88 y 104 de la Ley del Seguro Social).

LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO

Esta causal también se establece en la fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, las enfermedades generales que no constituyen un riesgo de trabajo, pueden sobrevenir en cualquier momento y será la prueba pericial médica, el medio probatorio idóneo para acreditar si se trata o no de una enfermedad profesional; ya que el hechos de que coincida la aparición de una enfermedad con la prestación de servicios no basta para que se le de el carácter de profesional.

LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA

Esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, ya que el trabajador se encuentra imposibilitado para asistir a sus labores. Cuando el trabajador obtenga su libertad caucionándola, podrán suspenderse los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, al terminar la imposibilidad de hechos para presentarse a laborar, debiendo ajustarse su horario de labores de tal forma que le

permita cumplir con los requerimientos de presencia que realice la autoridad correspondiente.

EL ARRESTO DEL TRABAJADOR

Esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se contempla en la fracción IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

El arresto del trabajador, es una situación de hechos que impide al trabajador prestar sus servicios. A continuación señalaremos algunos ejemplos en donde se menciona el arresto.

El artículo 150 del Reglamento de Tránsito del D.F., señala que la persona que al conducir cualquier tipo de vehículos en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos u otras sustancias tóxicas, cometa alguna infracción al Reglamento será sancionado con arresto inmutable de 12 a 36 horas, impuesta por el Juez Calificador de la jurisdicción correspondiente.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 731 fracción III, señala que el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones y que los medios de apremio que pueden emplearse son entre otros, el arresto hasta por 36 horas.

EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 5 DE LA CONSTITUCION

Esta causal se establece en la fracción V del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo quinto constitucional señala que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto

como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las Leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale:"

EL DESEMPEÑO DE LAS OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 31, FRACCION III DE LA CONSTITUCION

Esta causal se establece en la fracción V del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción III del artículo 31 Constitucional, indica que son obligaciones de los mexicanos alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES, JUNTAS DE CONCILIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS, COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS Y OTROS SEMEJANTES

Estas causales de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se encuentran establecidas en la fracción VI del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 134 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, señala que son obligaciones de los trabajadores, el integrar los organismos que establece la propia ley laboral.

En cuanto a la designación de los trabajadores como representantes de los trabajadores en las Juntas Federales de Conciliación y Local de Conciliación y Arbitraje, los artículos 593 y 605 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

"Artículo 593.- Las Juntas Federales de Conciliación permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados; la elección se hará por los trabajadores libres".

"Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria y de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

En cuanto a la participación de los trabajadores en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, su fundamento legal se establece en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo que indica:

"Artículo 94.- Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de las funciones".

Respecto a la integración de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que se integra para determinar el porcentaje de utilidades, se señala que las bases de la integración se establece en los artículos 576 y 579 de la Ley Federal del Trabajo que indican:

"Artículo 576.- La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica".

"Artículo 579.- El Consejo de Representantes se integrará".

- I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y
- II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios, suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma secretaria hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patrones".

La participación de los trabajadores en el Instituto Nacional del Fondo para la vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), se establece en el artículo 138 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"Artículo 138.- Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los Trabajadores y de los Patrones".

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, tienen su fundamento jurídico en lo establecido por el artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo que indica:

"Artículo 153-K.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y

trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría".

LA FALTA DE DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

Esta causal se establece en el artículo 42, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo. Pudiéndose citar como ejemplo el caso en el cual el profesionista necesita de su cédula profesional para ejercer determinada profesión, de conformidad con el artículo 5 Constitucional que establece:

"... Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

4.9.5. EFECTOS Y FORMA DE OPERACION DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Como hemos apuntado con anterioridad, el efecto principal de la suspensión de las relaciones de trabajo, consiste en la suspensión de la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario, dicho efecto es derivado del primer párrafo del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que indica: "*Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón*".

El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, señala el momento a partir del cual surte efectos la suspensión de las relaciones de trabajo; señalando que:

"En caso de la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, la suspensión surtirá sus efectos, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, señalando además que la suspensión no debe exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

Cuando la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se den por la prisión preventiva del trabajador o por el arresto de éste, la suspensión surtirá efectos, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

En el caso de que la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, opere por el cumplimiento del trabajador de los servicios o desempeño de los cargos mencionados en el artículo V de la Constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución, o en caso de que el trabajador sea designado como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes, la suspensión surtirá efectos por disposición de la ley, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de 6 años.

Para el caso de que la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, tenga como causal la falta de los documentos que exigen las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, la suspensión surtirá efectos

desde la fecha que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por el período de dos meses.

Por su parte en el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, señala los términos en que deberá regresar el trabajador a su trabajo, atendiendo a la causa que hubiera motivado la suspensión indicando que:

Primero.- Para el caso de que la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se motivaren por la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, el arresto y por la falta de los documentos que exigen las Leyes o Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, establecidos en las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42 referido, el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Segundo.- Para el caso de que la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se motivaren por la prisión preventiva del trabajador, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución, o por la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, Comisiones de Salarios Mínimos y Participación de Utilidades y otros semejantes, establecidas como causales en las fracciones III, V y VI del artículo 42 de la ley laboral, el trabajador deberá regresar a su trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Es importante que el trabajador conozca el término legal establecido en la ley para regresar a su trabajo, una vez que se haya terminado la causa de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio, en razón de que si el trabajador no regresa al trabajo dentro de ellos, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, afectando con esto la continuidad de ésta y en consecuencia afectando al derecho de la estabilidad en el trabajo.

Por último es oportuno señalar que en el artículo 134 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, se establece como obligación de los trabajadores dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; disposición legal que el trabajador debe tomar en cuenta, en razón de que ante la omisión de presentar el aviso de la causa de suspensión de la relación de trabajo, el patrón podrá válidamente rescindir la relación de trabajo a consecuencia de su falta o su tardanza de entregar dicho aviso, alegando faltas de asistencia injustificadas del trabajador.

CAPITULO QUINTO

LA ESTABILIDAD Y LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

5.1. LA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo, está reglamentada en el Título Séptimo, de las relaciones colectivas de trabajo, Capítulo VIII, artículos 433 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

Las empresas tienen como fin inmediato el obtener ganancias o utilidades, sin importar el camino a seguir para conseguirlas; el esquema capitalista de la empresa, desconoce el aspecto social, pasando por alto el otorgamiento de empleo y bienestar para los trabajadores. El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, define a la empresa desde un punto de vista jurídico-económico, olvidándose del aspecto social, ya que define a la empresa en los siguientes términos:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios"

En el sistema capitalista, las empresas tienen como objetivo el obtener utilidades, a éste no se le puede dar un valor ético o moral, es decir, no puede tacharse de bueno o malo, simplemente es el fin para el que son creadas; el objetivo de la empresa, como hemos apuntado es el obtener utilidades que incrementen el patrimonio económico de sus propietarios. Cuando las empresas dejan de cumplir con la finalidad para la que fueron creadas, se convierten en empresas improductivas, que generan pérdidas y que por lo tanto deben de cerrarse.

El derecho del trabajo, es creado para los trabajadores, pertenece a éstos, es tutelar y busca reivindicarlos, procurando la satisfacción de sus necesidades y como consecuencia la obtención de su felicidad. Nosotros consideramos que se debe instituir algún mecanismo jurídico-económico, que permita proteger a los trabajadores cuando se vean afectados por el cierre de una empresa o fuente de trabajo.

La protección de los trabajadores por el derecho del trabajo, cuando se da la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, por el cierre de una empresa o establecimiento, motivada por cualquier causa, no debe consistir necesariamente en mantener abierta una fuente de trabajo improductiva en contra de la voluntad del empresario, ni en perjuicio del erario público, al otorgar subsidios con el objeto de mantener abierta una fuente de trabajo improductiva. La solución jurídica-económica, protectora de los trabajadores, que sea creada cuando éstos pierdan en forma colectiva su trabajo, deberá consistir en la creación de un instrumento jurídico que cubra los perjuicios que se le ocasionen a los trabajadores por la pérdida de su empleo, que permita el pago de los salarios que dejen de percibir, por el tiempo que dure el desempleo y hasta que nuevamente encuentren trabajo. Este mecanismo jurídico-económico, deberá ser constituido de tal manera que permita pagarle al nuevo patrón cierta cantidad de dinero que cubra las erogaciones que tenga que realizar al otorgarle al trabajador el reconocimiento de su antigüedad inicial desde que entró a trabajar por primera ocasión, permitiendo al trabajador disfrutar los beneficios que genera la antigüedad, con lo que se conseguiría la plena vigencia, grandeza y aplicabilidad del principio de estabilidad en el trabajo, dejando con esto de ser una declaración jurídica sin sentido.

La medida o solución anteriormente planteada, es una medida provisional, que durará sólo el tiempo necesario y suficiente hasta que los trabajadores se reivindiquen en el goce y pleno ejercicio de sus derechos laborales. ¿Cuántos años tendrán que pasar para que ocurra esto? Sólo el tiempo lo dirá.

5.1.1. CAUSAS DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo, pueden darse por cualquier causa, hecho o circunstancia y se presenta cuando la fuente de trabajo se ve afectada por el cierre. Las causas justificadas de la terminación colectiva de las

relaciones de trabajo se encuentran, específicamente establecidas y limitadas en la Ley.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38 y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo indica:

"Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

El maestro Mario de la Cueva, divide a las causas justificadas de terminación de las relaciones de trabajo, en tres categorías, indicando que son: Los fenómenos del mundo físico, por circunstancias económicas y por cuestiones jurídicas.

La primera categoría, relativa a los fenómenos del mundo físico, se contienen en las fracciones I y III del artículo 434

de la Ley Laboral y la subdivide en dos subcategorías, la primera la fuerza mayor, caso fortuito e incapacidad física o mental o la muerte del patrón y la segunda, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Respecto a la segunda categoría, relativa a circunstancias económicas, se indica que se encuentra contenida en la fracción II del artículo referido con anterioridad y consiste en la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Por lo que hace a la última categoría, relativa a las cuestiones jurídicas, el maestro Mario de la Cueva indica que nos encontramos en presencia de dos hipótesis, una para el trabajo minero y la otra para el concurso o quiebra de la empresa. 37

5.1.2. ALGUNAS CONSIDERACIONES RESPECTO DE LAS CAUSALES DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRON. Esta causal de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción I del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo. Consideramos oportuno definir lo que se entiende por caso fortuito o fuerza mayor, para entender la razón por la que fue tomada como causal de terminación de las relaciones de trabajo.

De la obra "Derecho de las Obligaciones" del Maestro Ernesto Gutiérrez y González, tomamos el concepto de caso fortuito o fuerza mayor, indicando al respecto:

"Es un acontecimiento que está fuera del dominio de la voluntad pues no se le puede prever, o aún previniéndolo, no se le puede evitar, que impide a una persona cumplir con la conducta

debida, conforme a la Ley o a una obligación, originando con ello un daño".

El maestro Gutiérrez y González en su obra citada indica "puede asimismo, considerarse como válido este otro concepto: Es un acontecimiento general, absoluto, definitivo, imprevisible, o que previene no se puede evitar, causado por la naturaleza o por los hombres y que produce en una persona una conducta dañosa, contraria a un deber jurídico o una obligación".

También como punto importante, el maestro Gutiérrez y González señala: "Que en el derecho mexicano, son palabras sinónimas caso fortuito y fuerza mayor", refiriéndose que el Código emplea indistintamente una y otra. ³⁸

Según el maestro Mario de la Cueva ³⁹, "el maestro francés Adrien Sachet, estableció la distinción entre fuerza mayor y caso fortuito, indicando que la fuerza mayor es un fenómeno físico o social -inundación o terremoto, guerra civil o bandidaje- por lo tanto, un hecho totalmente desligado de la empresa, en tanto el caso fortuito, es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es para decirlo así, la falta objetiva de la técnica".

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán ⁴⁰, en su Ley Federal del Trabajo Comentada, menciona una ejecutoria que nos parece acertada y de aplicación para el presente caso, ya que hace alusión al aspecto laboral, refiriéndose a sus efectos, ya que impiden el cumplimiento de una obligación. Dicha tesis indica:

38 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Octogésima Primera Edición. Cajica. Puebla, México. 1961. Pág. 413.

39 DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 557.

40 CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág. 274.

"CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. Elementos. Independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de si los conceptos fuerza mayor o caso fortuito, tienen una misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica, impidiéndole temporal o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa, y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se dispone en el medio social en que se desenvuelve ya que para prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo.

Amparo Directo 401/75. Sindicato de Empleados de Centralab-México, S.A. CROC. 27 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Gloria León Orantes. Secretario: Leonel Castillo González. Informe 1979. Sala Auxiliar, Sección Sexta. Página 36".

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O LA MUERTE DEL PATRON. Esta causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción I del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

La incapacidad física o mental o la muerte del patrón puede ser producida por alguna enfermedad natural o por un accidente. La incapacidad física o mental del patrón deberá entenderse como toda lesión médico quirúrgica, orgánica o perturbación psíquica o funcional, permanente, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. Por lo que hace a la muerte del patrón, resultaría inútil tratar de definir dicho concepto por obviedad, señalando únicamente al respecto, que la muerte para que produzca como consecuencia la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, debe ser una causa necesaria, inmediata y directa; ya que no en todos los casos cuando sobrevenga la muerte del patrón, necesariamente implica el cierre de la fuente de trabajo, en razón de que ésta puede subsistir por conducto de los herederos.

LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION. Esta causal de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se encuentra contenida en la fracción II del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, define a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Siendo el primer elemento de la definición, que se trata de una unidad económica, encontrándonos con el objetivo económico, que deberá entenderse como la sustancia misma de toda empresa y que se transforma en la búsqueda permanente de utilidades; el objeto de toda empresa, la razón de ser de la misma, es precisamente el de obtener utilidades; no se puede entender una empresa que no tenga este objetivo como principio fundamental, por lo que si la prestación de bienes o servicios, si la producción y el trabajo encaminado a la obtención de estos bienes y a la prestación de estos servicios, presenta una incosteabilidad notoria y manifiesta, será esto causa más que suficiente para operar como causal de la terminación de las relaciones de trabajo.

EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA. Esta causal de terminación colectiva de las relaciones de trabajo se contiene en la fracción III del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo y atiende a la naturaleza de las cosas, es decir, a la naturaleza de la obra que le da nacimiento a las relaciones de trabajo.

LA EXPLOTACION DE MINAS QUE CAREZCAN DE MINERALES COSTEABLES O PARA LA RESTAURACION DE MINAS ABANDONADAS O PARALIZADAS. La explotación de minas, pueden dar motivo al establecimiento de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, o para inversión de capital determinado; en el entendido de que una vez de que se termine dicha explotación o la restauración de las minas o se concluya la inversión del capital, terminará la contratación de las relaciones de trabajo, lo que dará motivo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo establecida como causal en la fracción IV del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, que remite al artículo 38 de la propia Ley.

EL CONCURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADA.

Esta causal de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción V del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto de quiebra, los requisitos de declaración de quiebra, sus efectos de la declaración de quiebra, los efectos en cuanto al patrimonio del quebrado, los órganos de la quiebra, las obligaciones y las demás cuestiones relativas a la quiebra, se establecen legalmente en la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, decretada por el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 1943.

En la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, se establece en su artículo primero que podrá ser declarado en estado de quiebra el comerciante que cese en el pago de sus obligaciones.

El artículo 2965 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, señala que procede el concurso de acreedores siempre que el deudor suspenda el pago de sus deudas civiles, líquidas y exigibles.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 114 señala que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión y que la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

REDUCCION DE LOS TRABAJOS DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. La reducción de los trabajos de una empresa o establecimiento, como causal de la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, se encuentra establecida en la fracción V del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que el patrón que tenga que reducir los trabajos, deberá previamente obtener la autorización correspondiente de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, debiéndose seguir el procedimiento especial que se establece en el artículo 892 y siguientes de la Ley Laboral; lo que significa una protección al principio de la estabilidad en el trabajo.

IMPLANTACION DE MAQUINARIA O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJOS NUEVOS, QUE TRAIGAN COMO CONSECUENCIA LA REDUCCION DE PERSONAL. Esta causal se encuentra reglamentada en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, se establece la posibilidad de realizar un convenio con el Sindicato titular de los derechos de los trabajadores y ante la falta de la celebración del convenio referido, el artículo citado, establece la obligación por parte del patrón, de solicitar la autorización correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

5.2. LA SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, está reglamentada en el Título Séptimo, Capítulo Séptimo, artículos 427 al 432 de la Ley Federal del Trabajo. Diferenciándose de la suspensión individual de las relaciones de trabajo en la causa, ya que en las primeras radica en la persona del trabajador y en la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la causa radica o depende de la empresa o del establecimiento.

El maestro Mario de la Cueva⁴¹ señala que la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, "Es una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene una circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario que impide la continuidad de las actividades de la empresa o del establecimiento".

41 DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Tomo II. Pág. 556.

5.2.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Como primera característica señalaremos, que es una institución que protege la continuidad de las relaciones de trabajo, impidiendo su terminación, con objeto de que los efectos suspendidos de la relación de trabajo continúen al desaparecer la causa que la produjo, por lo tanto debe ser considerada como una institución protectora de nuestro principio de la estabilidad en el trabajo.

Sus efectos primarios, se hacen consistir en la suspensión de la obligación de prestar el trabajo por parte de los trabajadores y pagar el salario por parte del patrón.

Otra característica, se refiere a la temporalidad de la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, de prestar el servicio y de pagar el salario, ya que una vez que se reanuden estos efectos, los trabajadores regresarán a su trabajo y el patrón pagará los salarios.

5.2.2. LAS CAUSAS DE SUSPENSION COLECTIVA TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

Las causas de suspensión colectiva temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, se establecen en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, llamadas doctrinalmente como causas justificadas de suspensión y son divididas en dos categorías, una que corresponde a la fracción I del mencionado artículo y se subdivide en dos aspectos que son la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, y la incapacidad física o mental o la muerte del patrono y la otra categoría, se desprende de la fracción II a la VI del referido artículo 427, referidas a circunstancias económicas.

El artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, señala "son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incoestabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

5.3. EL PROCEDIMIENTO DE LA SUSPENSIÓN Y LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

De acuerdo a la parte procedimental de nuestra legislación laboral vigente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están autorizadas por circunstancias extraordinarias, para modificar las condiciones de prestación de los servicios, para autorizar la suspensión temporal, parcial o total de las relaciones de trabajo o la terminación total o parcial de las actividades de las empresas.

El Derecho Mexicano del Trabajo, no acepta ni la suspensión ni la terminación de las actividades de una empresa sin que exista causa justificada y sin la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo vigente, atendiendo a la naturaleza de los casos que se presentan, permite la paralización previa de las actividades de la empresa en unos casos y exige la previa autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la suspensión o la terminación de las relaciones de trabajo.

5.3.1. LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSION

Existen dos posibles formas procesales establecidas en el artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo, para que la suspensión de las relaciones de trabajo se consideren legítimas y libere de responsabilidad al patrón, estas son:

PRIMERA. La suspensión provisional de las actividades de la empresa, otorgando de inmediato el aviso de suspensión de actividades a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que se apruebe la suspensión.

SEGUNDA. La aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que puede otorgar o negar la solicitud de suspensión de actividades.

La Ley Federal del Trabajo, establece en forma concreta y precisa el procedimiento que debe seguir la Junta según las diferentes hipótesis que se le presenten.

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo, se determina:

En los casos de fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del patrono, establecidos como causa de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo en la fracción I del artículo 429 de la Ley Laboral, debe darse el aviso de suspensión con el que se inicia el procedimiento especial consignado en el artículo 892 y siguientes de la Ley (la ley contiene un error, ya que se refiere al artículo 782 que correspondía a la Ley de 1970).

Si se trata de las fracciones III a V, del artículo 427, respecto al exceso de producción, incosteabilidad, de naturaleza temporal notoria y manifiesta de la explotación, o falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos; la solicitud de suspensión se tramita de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económicos, establecidos en el artículo 900 y siguientes de la Ley Laboral vigente.

En el caso de las fracciones II y VI del artículo 427 de la ley laboral, que presenta las hipótesis de suspensión motivadas por la falta de materia prima o de administración de las cantidades de dinero que se hubiera obligado a entregar el estado a la empresa, la demanda se ajustará al procedimiento especial establecido en el artículo 892 y siguientes de la ley vigente.

5.3.2. LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA REANUDACION DE LOS TRABAJOS

El artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo, establece la publicidad que debe hacerse, a efecto de la reanudación de las actividades de las empresas, estableciendo lo siguiente:

"El patrón deberá anunciar, con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al Sindicato y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón que no podrá ser menor de

treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento..."

5.3.3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TERMINACION

En el artículo 435 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se establecen 2 formas procesales a seguir para que la terminación de las relaciones colectivas de trabajo sea considerada legal, liberando al patrón de responsabilidad, en igualdad de circunstancias que los establecidos para la suspensión y son: la suspensión provisional y el aviso inmediato a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que apruebe o rechace la medida y el sistema de aprobación previa.

Los procedimientos son:

Si se trata de la fracción I y V del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad y muerte del patrón o concurso o quiebra legalmente declarada; se sigue el primer método o procedimiento y se ventila bajo las normas procedimentales aplicables para el procedimiento especial consignado en el artículo 892 y siguientes de la ley laboral.

Tratándose de la fracción II del artículo 435 de la ley laboral que refiere a la causal del agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, establecida en la fracción III del artículo 434; se opta igualmente por el procedimiento especial.

En la fracción III del artículo 434, que señala la incosteabilidad de la materia objeto de una industria extractiva como causal de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo; se trata de una cuestión de naturaleza económica, por lo que se deberá seguir el procedimiento establecido para conflictos colectivos de naturaleza económica, establecido en el artículo 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEXTO

LA ECONOMIA Y EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

6. 1. EL INCREMENTO DE LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS ECONOMICA

Para el desarrollo del presente capítulo, es necesario basarnos en los temas ya analizados en los capítulos anteriores, en donde nos referimos a las causas que afectaban la estabilidad en el trabajo como son: la disolución de las relaciones de trabajo que comprenden las causas de terminación y de rescisión de las relaciones de trabajo y la suspensión de las relaciones de trabajo; así como también analizamos los aspectos económicos fundamentales, en relación a la crisis económica. Por lo que atendiendo a los temas ya analizados, podemos reflexionar sobre el tema que nos ocupa en el presente apartado, que consiste en determinar si se da un incremento en la disolución de las relaciones de trabajo como consecuencia de la crisis económica.

Todos los mexicanos conocemos porque los hemos padecido, los efectos que se presentan en las crisis económicas y sabemos que una de las calamidades principales es el incremento del desempleo. También sabemos que cualquiera que sea la causa que se impute a la crisis económica, la consecuencia siempre es la misma, ya que sufrimos la inflación que se refleja en un inmediato incremento de los precios de los bienes y servicios y nos afecta en cuanto que se incrementa el número de personas que pierden su trabajo o no encuentran trabajo. Las familias mexicanas no necesitan conocer la ciencia económica, ni las teorías económicas, que explican las causas y los efectos de las crisis económicas; ni necesitan conocer los aspectos de derecho laboral que regulan la disolución de las relaciones de trabajo, para explicarse y comprender estos fenómenos sociales, porque lo vivimos día a día, porque hay generaciones que nunca han conocido el desarrollo económico y por lo tanto solo conocen de privaciones ocasionadas por el desempleo y la falta de una debida remuneración económica. Sin embargo, para poder encontrar alguna solución a este problema, jurídicamente, debemos de sistematizar su análisis, lo que nos permitirá contar con un estudio anatómico que nos lleve a los estudiosos en derecho laboral a conocer a fondo a nuestro enemigo, para poder proponer soluciones jurídicas que lo combatan.

6.1.1 LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFECTOS A LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Como hemos señalado con anterioridad, en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las causas de terminación de la relación de trabajo, que son: El mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador.

También se ha indicado que una de las principales características de la crisis económica, es la de el incremento del desempleo por la disminución de la actividad económica. Por lo que basándonos en estas premisas, analizaremos a cada una de las causales de la terminación de las relaciones de trabajo, para determinar si se ven incrementadas en tiempos de crisis económicas.

EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES

El mutuo consentimiento de las partes como causal de terminación de la relación de trabajo, se encuentra establecida en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y como ya hemos señalado, consiste en el acuerdo de voluntades para extinguir la relación de trabajo.

El motivo por el cual los actores de la relación de trabajo, decidan voluntariamente y de común acuerdo darla por terminada, puede ser muy variable, por lo que en una primera reflexión, es de considerarse que la crisis económica no la afecta, ni incrementándola, ni disminuyéndola; ya que lo que únicamente se exterioriza es precisamente el acuerdo de voluntad para terminarla y generalmente se documenta en una renuncia que contiene la manifestación expresa del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, la cual es aceptada por el

patrón, sin que se incluya en su texto el motivo real que determinó otorgar dicha renuncia; apareciendo casi siempre como razón o argumento de la renuncia al trabajo "motivos personales".

Ahora bien, no se debe desconocer que como se ha señalado, en tiempos de crisis económicas, se incrementa el desempleo; incrementándose el número de personas que pierden su empleo y que sin embargo la mayoría de éstas terminaron "voluntariamente" la relación de trabajo. Negar dicha circunstancia, sería tanto como el querer ocultar un hecho ostensiblemente notorio que impediría alzar la voz dignificatoria de los trabajadores y reivindicatoria de los derechos de éstos, negando la verdad real o verdadera que en conciencia nos señala la auténtica causa de las "renuncias voluntarias".

No se debe desconocer que en tiempos de crisis económica, la terminación de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes, se incrementa en razón de que los patronos presionan a los trabajadores a renunciar, aceptando una liquidación calculada unilateralmente por éstos.

Por lo anterior, debe de concluirse que existe un incremento de la terminación de las relaciones de trabajo, que tiene como causal el mutuo consentimiento de las partes, como consecuencia de la crisis económica.

LA MUERTE DEL TRABAJADOR

La muerte del trabajador es una situación natural que no depende de la intervención del patrón y que al presentarse, por razones obvias, al faltar uno de los o actores de la relación de trabajo, impide su continuación. Esta circunstancia como causal de terminación de la relación de trabajo, no debería de ameritar mayor comentario, sin embargo consideramos oportuno señalar lo siguiente:

Las crisis económicas, provocan una alteración del bienestar social, un menoscabo de la capacidad del estado y de la sociedad para satisfacer las necesidades de educación, vivienda, salud, alimentación, entre otras; las cuales al verse afectadas, provocan insalubridad, hambre, enfermedades, promiscuidad, etcétera; situaciones que en extremo graves, conducen a la muerte. Por lo anterior, es de considerarse que en tiempos de crisis económica, la muerte del trabajador como causal de terminación de la relación de trabajo, se ve incrementada.

Asimismo, es importante mencionar que en México, a últimas fechas se ha incrementado el número de suicidios a los cuales se les imputa como móvil el estado de angustia en que viven millones de mexicanos, provocado por la crisis económica, por la apremiante necesidad al carecerse de los recursos más elementales para satisfacer no solo las necesidades primarias anteriormente referidas, sino inclusive por el estado depresivo de las personas al encontrarse sin recursos para solventar sus deudas que adquirieron en la compra de una vivienda, un coche o en el establecimiento de una empresa en quiebra o por la adquisición de un crédito para dicha empresa.

LA TERMINACION DE OBRA

La terminación de la obra como causal de terminación de las relaciones de trabajo, se encuentra establecida en la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y está correlacionada con lo establecido en el artículo 36 de la propia ley, en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo que permite la contratación por obra determinada, únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Como se ha mencionado, la crisis económica tiene como característica fundamental la disminución de la actividad económica, que afecta gravemente a las empresas que realizan fundamentalmente trabajos por obra determinada, afectando principalmente a las empresas que se dedican a la industria de la

construcción, que son las que generalmente y en mayor proporción utilizan la contratación por obra determinada; por lo que al no haber actividad económica, las obras de construcción, se ven afectadas; por lo que debe de considerarse que la crisis económica es un factor determinante para que se incremente la terminación de la relación de trabajo, en el caso de trabajadores contratados por obra determinada.

EL VENCIMIENTO DEL TERMINO

El vencimiento del término como causal de terminación de las relaciones de trabajo, se encuentra establecida en la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del trabajo, misma que se encuentra correlacionada con lo dispuesto por el artículo 37 de la propia ley, que establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la multicitada ley.

En tiempos de crisis económica los patrones se ven en la necesidad de reducir sus costos de producción, por lo que existiendo la necesidad real de contratar un trabajador por tiempo determinado, se evita esta contratación, recayendo en los demás trabajadores de la empresa la responsabilidad de realizar los trabajos que debería desempeñar el trabajador que necesita la producción o los del trabajador que vendría a sustituir temporalmente a otro.

Por otro lado, cuando existen contrataciones por tiempo determinado, en tiempo de desarrollo económico, ante el auge económico y exceso de producción, generalmente al vencimiento del término fijado para la contratación, subsiste la materia de trabajo que determinó su contratación, es decir, subsiste la necesidad del servicio, quedando en consecuencia prorrogada la relación de trabajo e inclusive estos trabajadores pasan a formar parte de la planta permanente de trabajadores. Sin embargo, en tiempos de crisis económica, no sólo no se prorroga la relación de trabajo, sino que inclusive se evita este tipo de contratación. Por

lo anterior, es de considerarse que las crisis económicas sí incrementan la terminación de las relaciones de trabajo en los casos de los trabajadores contratados por tiempo determinado.

LA TERMINACION DE LA INVERSION DEL CAPITAL

La terminación de la inversión del capital como causal de la terminación de la relación de trabajo, se encuentra establecida en la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y se encuentra correlacionada con lo establecido en el artículo 38 de la propia ley laboral que permite la contratación por tiempo u obra determinada para la explotación de minas o para la inversión de capital determinado. Esta causal puede también aplicarse a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

La terminación de la inversión del capital como causa de terminación de las relaciones de trabajo, desde luego que se ve incrementada en tiempos de crisis económicas; en razón de que como es de todos conocido, disminuye la circulación de la moneda, se restringe la economía, se fugan los capitales al extranjero y no se realizan inversiones de capitales.

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR

La causal de terminación de la relación de trabajo, consiste en la incapacidad física o mental o en la inhabilidad manifiesta del trabajo, se encuentra establecida en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del trabajo y contiene propiamente 2 causas de terminación, que son la incapacidad física o mental y la inhabilidad del trabajador. La primera de las mencionadas, no se ve afectada por la crisis económica, en razón de que se refiere a un circunstancia física o funcional del trabajador, más sin embargo, es pertinente señalar que en tiempos de crisis económica al careerse de recursos económicos, las instituciones de seguridad social descuidan la rehabilitación física del trabajador, que haya sufrido un riesgo de trabajo, haciendo

nugatorio el derecho establecido en el artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que el patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, lo que constituye una afectación al derecho de la estabilidad en el trabajo. Por lo que respecta a la inhabilidad del trabajador, es una causal que a nuestro criterio se ve incrementada en tiempos de crisis económica, en razón de que al afectarse la capacidad económica de la sociedad, se reducen los gastos destinados por el gobierno y por los patrones para la educación, comprendiéndose los estudios técnicos, industriales, y reduciéndose en consecuencia la capacitación de los trabajadores, que trae como resultado su inhabilidad para desempeñar el trabajo.

6.1.2 LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFECTOS A LAS CAUSAS DE LA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Como hemos señalado en el Capítulo Quinto del presente trabajo, en los artículos 434 y 439 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, que son: la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incapacidad física o mental, o la muerte del patrón, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la reestructuración de minas abandonadas o paralizadas, el concurso y la quiebra y la reducción de los trabajos de una empresa o establecimiento.

De igual manera hemos comentado en el Capítulo Quinto del presente trabajo, que el Maestro Mario de la Cueva divide las causas justificadas de la terminación de la relación de trabajo en tres categorías, que son. Las relativas del mundo físico, que comprende la fuerza mayor y el caso fortuito, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón y el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; la relativa a las circunstancias económica que comprende la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y, la que respecta a

cuestiones jurídicas que comprende el trabajo minero y el concurso o quiebra de la empresa.

A continuación analizaremos las causales de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, para determinar si se ven afectadas por la crisis económica, lo que nos lleva a concluir lo siguiente:

Por lo que hace a las causas justificadas de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, consistentes en la fuerza mayor, el caso fortuito, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón y el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, que corresponde a la categoría relativa a los fenómenos del mundo físico, es decir a la primera categoría que refiere el maestro Mario de la Cueva, no realizaremos comentario alguno, en virtud de que su naturaleza no obedece a acontecimiento económico alguno.

Asimismo, por lo que hace a las causas justificadas de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, consistentes en la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, que corresponden a la categoría relativa a cuestiones jurídicas, según la división que realiza el Maestro Mario de la Cueva, de igual forma no realizaremos pronunciamiento alguno, en razón de que su naturaleza no obedece a ningún acontecimiento económico, sino que se hacen depender de circunstancias de la naturaleza.

En base a lo manifestado con anterioridad, analizaremos las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo que contiene como causal la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el concurso o la quiebra, la reducción definitiva de los trabajos y el agotamiento de la inversión del capital.

LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION

En tiempos de crisis económica, es por todos conocido que la mayoría de las industrias o empresas, se ven afectadas en cuanto a su nivel de producción, al encarecerse el costo de los factores económicos que la integran; incrementándose el costo de las materias primas, de los insumos, de la mano de obra; se dificulta la venta y distribución de los productos elaborados, por el alza en los costos de transporte, publicidad, almacenamiento, etc., lo que trae como consecuencia que sea incosteable el sostener la empresa ya que el precio o costo del producto se ven ampliamente superado por el costo del proceso de producción, distribución y venta, sobreviniendo el cierre de las empresas que trae como consecuencia lógica la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

En base a lo anteriormente expuesto, es fácil determinar que la crisis económica incrementa considerablemente la disolución de las relaciones de trabajo, motivadas por la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

EL CONCURSO O LA QUIEBRA

El artículo 2965 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, señala que procede el concurso de acreedores siempre que el deudor suspenda el pago de sus deudas civiles, líquidas y exigibles. Por su parte el artículo 1° de la Ley de Quiebras o Suspensión de Pagos, establece que podrá ser declarado en estado de quiebra el comerciante que cese en el pago de sus obligaciones. Como puede observarse el concurso y la quiebra, son estados jurídicos que descansan en fenómenos económicos que se producen por la insolvencia de las personas físicas o morales. La insolvencia de las personas físicas o morales se genera fundamentalmente por una mala administración de los recursos económicos que se ven afectadas notablemente en periodos de crisis económica.

En base a lo dicho con anterioridad, es de concluirse que la crisis económica afecta gravemente la administración de las empresas y a los patrones personas físicas, haciendo que estos incurran en moratoria de pagos, en suspensión de pagos o en estado de insolvencia, que trae como consecuencia que sean declarados en concurso o quiebra y que se de como consecuencia desafortunada un incremento de la disolución de las relaciones de trabajo.

LA REDUCCION DEFINITIVA DE LOS TRABAJOS DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

La causal que nos ocupa, se encuentra establecida en el artículo 434 fracción V de la Ley Federal Del Trabajo y es motivada fundamentalmente por problemas de tipo económico, ya que el objeto de las empresas es producir y crecer tanto económicamente con la obtención de utilidades y ganancias, como en su aspecto de infraestructura; por lo que no se puede concebir una empresa que sin motivo alguno reduzca sus trabajos.

Lo anterior nos lleva a concluir que la crisis económica, al afectar la economía de las empresas, impide su desarrollo, restringe sus utilidades y no permite su ampliación, ni su incremento de infraestructura, provocando la reducción de sus trabajos que trae como consecuencia un incremento en la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

EL AGOTAMIENTO DE LA INVERSION DEL CAPITAL

Cuando la organización de los factores de la producción es realizada de manera errónea, cuando las empresas se ven afectadas por el alza de los intereses respecto de los créditos que obtuvieron para refaccionarse en la adquisición tanto de créditos como de materias primas, etcétera, sobreviene la crisis económica; como hemos visto una de las consecuencias de las crisis económicas afectan fundamentalmente el capital de las empresas, reduciéndolo, motivando su agotamiento, lo que trae

como consecuencia el cierre de la empresa por incosteable y por lo tanto la terminación de las relaciones de trabajo.

Por lo anterior, deberá de concluirse que la crisis económica incrementa la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, cuando tiene como causal el agotamiento de la inversión del capital.

6.2. EL INCREMENTO DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS ECONOMICA

En el capítulo cuarto del presente trabajo, analizamos la suspensión de las relaciones individuales de trabajo y su vínculo con el principio de la estabilidad en el trabajo, así como sus efectos, mencionamos además la idea de la suspensión de las relaciones de trabajo, su concepto, sus características, las causas justificadas y las formas de operación. Asimismo, en el capítulo quinto, nos referimos a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajos, sus características y las causales, analizamos el procedimiento de suspensión y la reanudación de los trabajos., por lo que conociendo todas las cuestiones que envuelven a la suspensión de las relaciones de trabajo, podemos analizar si ésta se incrementa en tiempos de crisis económica.

6.2.1 LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFETOS EN LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Como ya señalamos en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, señalándose las siguientes: la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargo mencionados en el

artículo 5º constitucional referente a los servicios que se imponen a los ciudadanos y de la integración de los organismos de trabajo y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la Constitución, así como la designación de los trabajadores para ocupar los cargos de representación ante diversos organismos estatales, Juntas de conciliación, Comisión de Salarios Mínimos, la Comisión para la Participación de Utilidades y otros semejantes y la falta de documentos necesarios para la prestación del trabajo.

Nos corresponde en este apartado analizar cada una de las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, para determinar si se ven afectadas por las crisis económicas y al efecto analizaremos únicamente las causas justificadas de la suspensión de las relaciones de trabajo que sean susceptibles de ser afectadas por situaciones económicas, como son a nuestro criterio: la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente que no constituya un riesgo de trabajo, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y, el arresto del trabajador.

LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR

Como hemos señalado, esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que cuando un trabajador padece de una enfermedad contagiosa, la relación de trabajo debe ser suspendida para evitar el contagio de los demás trabajadores, que pongan en peligro no sólo la integridad física de éstos, sino que provocan ausentismo en perjuicio de la producción de la empresa.

Analizando si la crisis económica contribuye a que se de un incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo, que se presente por la causal de enfermedad contagiosa del trabajador; se señala que una primera impresión que se pudiera tener, sería en el sentido de que como no es una causa económica, no puede ser afectada por la crisis económica, sin

embargo, la prevención de las enfermedades contagiosas, su estudio científico para prevenirlas, su control y ataque cuando se presentan, si se ve afectado en los períodos de crisis económica, al disminuirse la asignación económica para estos rubros, por lo que sin contar con estadísticas que nos permitan conocer si en tiempo de crisis económicas, se incrementan los números de casos de trabajadores que suspenden la relación de trabajo por padecer una enfermedad contagiosa, si podemos decir sin temor a equivocarnos que necesariamente deben de incrementarse, ya que a diario escuchamos el incremento de personas afectas por SIDA, por cólera, por enfermedades gastrointestinales, por la gripe, tos, catarro o resfriado, etcétera.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO

Esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Como esta causal se produce repentinamente y es debida a un acontecimiento de realización incierta, ajena a aspectos económicos, ya que los accidentes se producen tanto en países desarrollados como en los subdesarrollados, debe de determinarse que su causa no se hace depender de circunstancias económicas, por lo que es de concluirse que no es afectada por la crisis económica, ni incrementándola ni disminuyéndola.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO

Esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se establece en la fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del trabajo.

La crisis económica, tiene como efecto fundamental que la economía se vea restringida y que por lo tanto se afecte el presupuesto que asigna el Estado a la educación, a la salud, a la protección del medio ambiente, lo que trae como consecuencia que la población no esté eficientemente educada en cuanto a la adopción de medidas sanitarias e higiénicas necesarias para evitar o prevenir enfermedades; aunado al hecho de que se contaminan los mantos acuíferos y la tierra, la atmósfera, etc., y no hay recursos para sanearlos o prevenir dicha contaminación y evitar la propagación de infecciones provocadas por la insalubridad o contaminación, por lo que se incrementa el número de personas enfermas y en tal virtud debe de concluirse que la crisis económica sí participa en el aumento de incapacidades ocasionadas por enfermedades que no constituyen un riesgo de trabajo.

Asimismo, al no existir recursos económicos suficientes para atender a la población proporcionándole asistencia médica quirúrgica adecuada, repercute en que las enfermedades que con una debida atención puedan ser curables, se conviertan en padecimientos crónicos y mortales, trayendo como consecuencia el padecimiento de enfermedades hereditarias.

Los ejemplos señalados con anterioridad, traen como consecuencia que se concluya indicando que la crisis económica necesariamente afectan el incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo, cuando se produce por una enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.

LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA

Esta causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se encuentra establecida en la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y se refiere a la circunstancia en que el trabajador es detenido, sujeto a investigación por la presunta comisión de un ilícito, saliendo libre en virtud de haber sido absuelto, por haberse demostrado su inocencia. Es decir, la suspensión opera desde la notificación al

patrón de la detención del trabajador, hasta que obtiene su libertad.

Como es necesario que para que opere la suspensión de la relación de trabajo, que el trabajador sea absuelto de los hechos que se le imputan; deberá de concluirse que las crisis económicas no afectan el índice de frecuencia en cuanto a casos de suspensión de la relación de trabajo motivados por la causal que nos ocupa, en razón de que no podría hablarse de la comisión de un ilícito provocado por necesidad económica extrema del trabajador, por que no se da la conducta ilícita.

EL ARRESTO DEL TRABAJADOR

La causal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, consistente en el arresto del trabajador, se establece en la fracción IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

El arresto del trabajador, es una situación de hecho por la que temporalmente atraviesa, que lo priva de su libertad y lo imposibilita para trabajar.

El arresto, es impuesto por una autoridad generalmente por haberse cometido violaciones al reglamento de policía y buen gobierno y por no acatar ordenamientos de autoridad, la violación de estas disposiciones jurídicas obedece fundamentalmente a la ignorancia motivada por la falta de educación.

Se ha dicho con anterioridad que en tiempos de crisis económica, se da una astringencia económica, que provoca una disminución del dinero circulante y que por lo tanto al no existir los suficientes recursos económicos destinados a la educación, el grado de preparación e ignorancia de los trabajadores y del pueblo en general aumenta, lo que necesariamente repercute en el índice de arrestos por inobservancia de disposiciones jurídicas.

6.2.2. LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFECTOS EN LAS CAUSALES DE SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En el Capítulo Quinto del presente trabajo, analizamos en el punto 2, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y señalamos que está reglamentada en el título Séptimo, Capítulo Séptimo, en los artículos del 427 al 432 de la Ley Federal del Trabajo; indicamos además que las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, se establecen en el artículo 427 de la Ley Laboral citada y que son: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la suspensión de los trabajos; la falta de materia prima no imputable al patrón; el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado; la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos y; la falta de administración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas, a las que hubiese contratado trabajos o servicios.

En el presente apartado, analizaremos cada una de las causales de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, para determinar si se ven afectadas por las crisis económicas y al efecto señalamos:

LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO

Por fuerza mayor, debemos entender un acontecimiento o suceso de la naturaleza y por caso fortuito un acontecimiento o suceso producto de hechos del hombre.

La fuerza mayor y el caso fortuito, son considerados en la fracción I del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, cuando su acontecimiento no es imputable al patrón.

Al analizar el caso fortuito y la fuerza mayor en el capítulo que antecede del presente trabajo, en el punto 1.2 cuando nos referimos a consideraciones respecto de las causales de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, señalamos que el Maestro Ernesto Gutiérrez y González, en su obra "Derecho de las Obligaciones" indica al respecto que se trata de "un acontecimiento que esta fuera del dominio de la voluntad pues no se le puede prever, o aún previéndolo, no se le puede evitar" y por lo tanto al ser un acontecimiento futuro de realización incierta, su acontecer no se debe a situaciones que puedan imputársele a las crisis económicas, por lo tanto, debe de concluirse que la causal de caso fortuito o fuerza mayor como causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, no se ve incrementada en periodos de crisis económica.

Ahora bien, una vez que se presente el caso fortuito o la fuerza mayor, si dependerá de factores económicos el solucionarlos; para que la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo no se vea prolongada.

En efecto, el tiempo que dure la suspensión de los trabajos, dependerá de la capacidad económica del patrón para solucionar los efectos producidos por ese caso fortuito o fuerza mayor, ya que una vez combatidos, se reanudarán los trabajos.

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O LA MUERTE DEL PATRON

Para que la incapacidad física o mental o la muerte del patrón opere como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, es necesario que estas circunstancias produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos y no se presenta debido a circunstancias económicas, por lo que en forma determinante se debe de concluir que las crisis económicas no incrementan las suspensiones de las relaciones de trabajo que se presenten por estas causas.

LA FALTA DE MATERIA PRIMA, NO IMPUTABLE AL PATRON

En el capítulo primero del presente trabajo, en el apartado donde pretendimos definir la crisis económica, nos referimos a la producción y señalamos que la naturaleza era uno de los factores que la integran conjuntamente con el trabajo, el capital y la organización. Igualmente mencionamos que "LA NATURALEZA" como factor integrante de la producción, se tomaba como el conjunto de elementos que se encuentran en el mundo y que a la economía le interesaba de la naturaleza entre otros, el estudio de las materias primas. Por lo tanto habremos de desprender que las materias primas se obtienen del elemento "NATURALEZA" que es uno de los factores de la producción y por lo tanto la crisis económicas si afecta la obtención de las materias primas para el proceso de producción, en razón de que la obtención de estas materias primas se dificulta por el incremento en su costo.

EL EXCESO DE PRODUCCION

El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, se encuentra establecida en la fracción III del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

El exceso de producción desde luego que es una circunstancia que se presenta debido a factores económicos y consisten en una alteración del mercado que implica que al no existir en los periodos de crisis económicas, dinero circulante que permita adquirir los productos producidos por las empresas, la producción sea excedente a los requerimientos del mercado, es decir, existe mayor producción y menor demanda, lo que implica que las labores de una empresa tengan que suspenderse para evitar seguir produciendo un producto que en exceso tendría necesariamente que disminuir de precio debido a lo que los economistas conocen como la ley de la oferta y la demanda.

Al tener que cerrarse provisionalmente la empresa por un exceso de producción, se afectan las relaciones de trabajo, motivando que los trabajadores no presten sus servicios, ni perciban salario, por lo que debemos de concluir que la crisis económica si contribuye al incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo, cuando es motivada a un exceso de producción.

LA INCOSTEABILIDAD DE LA EXPLOTACION

La incosteabilidad de la explotación, como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, se encuentra determinada en la fracción IV del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Para que opere la causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, consistente en la incosteabilidad de la explotación, se exige que se den como requisitos de la incosteabilidad que sea de naturaleza temporal, notoria y manifiesta en cuanto a la explotación se refiere.

La incosteabilidad de la explotación, consiste en que el proceso de producción de un bien o servicio necesita mayores recursos que los obtenidos con su comercialización, por diversas circunstancias económicas del mercado; lo que implica que los patronos se vean en la necesidad de suspender provisionalmente sus actividades, hasta que se mejoren las condiciones económicas que permitan que la explotación reditue mejores beneficios o utilidades. Desde luego que en tiempos de crisis económicas, se agudiza el problema de incosteabilidad de la producción de bienes y servicios, ya que se refleja en forma inmediata en la paralización de las obras, el cierre de empresas, escasez de productos, etc., por lo que se debe de concluir que la crisis económica si contribuye al incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo, cuando es motivada por la incosteabilidad de la explotación.

LA FALTA DE FONDOS Y LA IMPOSIBILIDAD DE OBTENERLOS PARA LA PROSECUACION NORMAL DE LOS TRABAJOS

La falta de fondos económicos y la imposibilidad de obtenerlos por parte del patrón, para la prosecución normal de los trabajos, se encuentra establecida como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, en la fracción V del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante reflexionar que la actividad que desarrollan los patrones en sus empresas o establecimientos se conoce como producción, la cual puede ser de bienes o servicios y que para obtener ésta, es necesaria la conjunción de los diversos factores que la integran como son el trabajo, el capital y las materias primas (conocida como elemento naturaleza). Toda actividad o esfuerzo empresarial requiere de capital que sirve para dar movilidad a los demás factores de la producción y quien los organiza es el patrón, quien se encarga de obtener los recursos económicos necesarios para la prosecución normal de los trabajos.

En tiempos de crisis económica, se restringe el circulante y ni el gobierno ni las instituciones crediticias gubernamentales de apoyo a la producción, ni los bancos, ni los particulares que se dedican a otorgar préstamos mediante utilidades, prestan dinero, en apoyo a la producción; ni conviene obtenerlos por lo elevado de los réditos e intereses, por lo que se paraliza la actividad empresarial incrementándose no solo el cierre definitivo de muchas empresas, sino que se da un marcado incremento e la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo motivadas por la falta de fondos para la prosecución normal de los trabajos de las empresas.

LA FALTA DE MINISTRACION POR PARTE DEL ESTADO, DEL CAPITAL QUE SE HAYA OBLIGADO A ENTREGAR A LAS EMPRESAS

La fracción VI del artículo 427 de la ley Federal del Trabajo, establece como causal de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la falta de ministración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

El gobierno federal, los Estados de la República Mexicana y los municipios, pueden contratar con particulares el otorgamiento por parte de éstos de bienes o servicios, otorgando un pago que está establecido en su presupuesto de egresos, más sin embargo, como es por todos conocido, en tiempo de crisis económica son a las entidades gubernamentales son a las primeras que les afecta en su presupuesto la crisis, restringiéndose los gastos del gobierno, lo que implica la paralización de las obras de infraestructura contratadas y el que se deje de suministrar dinero a las empresas privadas, lo que trae como consecuencia inmediata la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

6.3. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA EN PERIODO DE CRISIS ECONOMICA

Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina en dos criterios, en el primero, se dividen en individuales y colectivos, según afecte a los trabajadores individualmente considerados o a los intereses de la totalidad de los trabajadores o de grupos de trabajadores; es decir, conflictos que afecten el interés general de la comunidad obrera y la segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos que son los conflicto de naturaleza jurídica y los de naturaleza económica. Los conflictos de naturaleza jurídica se refieren a los problemas inherentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídica y los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que regirán el futuro de las relaciones de trabajo.

El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la misma ley señale otro procedimiento.

El procedimiento, de los conflictos colectivos de naturaleza económica, es regulado por los artículos del 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, conteniéndose dos artículos que buscan el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo que protege nuestro principio de estabilidad en el empleo, evitando el cierre de empresas y la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, estos son el 901 que indica a grosso modo que las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio pudiendo para ese fin intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento siempre que no se haya dictado el laudo respectivo y el artículo 919 que señala que la Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, en su resolución podrá aumentar o disminuir al personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, con la única limitación de no reducir los derechos mínimos establecidos en la ley.

En la realidad social, los patrones arbitrariamente y en forma unilateral, en tiempo de crisis económica sin atender al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, modifican o implantan nuevas condiciones de trabajo, suspenden o dan por terminadas las relaciones de trabajo, lo que implica una violación a nuestro principio de la estabilidad en el trabajo.

6.4. EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO INCOMPATIBLE CON LA CRISIS ECONOMICA

El flagelo del desempleo en tiempos de crisis económica es ampliamente notorio, ya que este arrasa y golpea con furia a la estabilidad, destruyendo con su fuerza la permanencia y continuidad de la relación de trabajo.

La crisis económica lacera la idea-fuerza que nació destinada a dar seguridad a la vida obrera, condenando al trabajador a vivir con el temor de perder su empleo, la crisis económica obliga a los patronos a disponer a su antojo de los trabajadores, quienes en ausencia de un control gubernamental efectivo con toda libertad los despiden y los lanzan a la desocupación.

El derecho a conservar el trabajo que fue adquirido teóricamente con el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país, al derivarse de la interpretación del originario artículo 123 de nuestra Constitución, en razón de que fue establecido en su fracción XXII, al obligar al patrón a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, cuando éste hubiese sido despedido por el patrón sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, en tiempos de crisis económica deja de tener vigencia real en su aplicación, en razón de que, los patronos motivados por la propia crisis, se ven obligados a transgredir los derechos de los trabajadores, ante la necesidad de tener que reducir sus costos de producción, o al verse obligados a suspender o terminar sus actividades por la falta de capital, o de materia primas necesarias para la producción.

La crisis económica es motivada fundamentalmente, por la desorganización de los factores de producción y produce como resultado fundamental una situación económica caótica, que se refleja en un incremento de los precios de los bienes y servicios, en el alza de las tasas de interés, en la pérdida del poder adquisitivo,

en la falta de créditos para la producción y de todo tipo, en la devaluación de la moneda, en el incremento de la deuda pública y privada, en la imposibilidad de pagar los créditos otorgados, en la imposibilidad de obtener otros créditos etcétera, situaciones que afectan a toda la población, incluyendo a los patrones que tienen a sus servicios uno o varios trabajadores, lo que obliga al cierre de empresas, a la disminución de la producción y al despido de los trabajadores, lo que nos conduce a determinar que al presentarse se da una incompatibilidad entre ella y la estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo se debilita ante el oleaje fuerte y constante de los efectos de las crisis económicas. La estabilidad en el empleo en períodos de crisis económicas, pierde su firmeza y se diluye en el mar de la inseguridad.

Los trabajadores de México se encuentran afectados psicológicamente ante la zozobra diaria en que se encuentran por el miedo de perder su empleo, ya que la pérdida de éste no solo afecta la posibilidad de poder obtener una vivienda, sino que cuando la obtuvieron a crédito se ven imposibilitados para continuar pagando sus mensualidades y el trabajador vive con el temor de no encontrar donde vivir y de perder su casa.

El trabajador vive con el temor de enfermarse por que si pierde el empleo, no tendrá para las medicinas y el hospital que en tiempos de crisis son tan caros.

El trabajador que pierde el empleo no puede pagar la ropa para cubrirse del frío, ni los uniformes de sus hijos, ni los gastos de educación de éstos.

Pero lo que es peor el trabajador que pierde su empleo no tendrá para mal comer como lo hacer cuando trabaja.

Mexicanos tenemos la obligación de luchar y trabajar muy duro para otorgarle firmeza, fuerza y una real vigencia a nuestro principio de la estabilidad en el trabajo. Legisladores, políticos y ricos de México, tienen la obligación de velar porque el principio de la estabilidad en el trabajo se aplique en toda su extensión, dignificando al trabajador o de lo contrario aténganse a las consecuencias que son la inestabilidad y el reclamo social, la inconformidad y la lucha social que se transforma en la destrucción de México como Nación. Evitémoslo, luchemos por los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA- LOS ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Por lo que hace al origen de la idea de estabilidad en el trabajo, se señala que este concepto, es una creación de la asamblea constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, nació en Querétaro sin que pueda decirse quien fue su autor y por lo tanto no tiene antecedentes que podamos encontrar en ninguna otra legislación, cultura o país. Y por lo que respecta al nacimiento de la idea de la estabilidad en el trabajo, se indica que la idea de este concepto, es adquirida, teóricamente con el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país y se deriva de la interpretación del originario artículo 123 de nuestra constitución, establecido en su fracción XXII.

SEGUNDA.- LA IDEA Y CARACTERES DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Es un derecho que otorga al trabajador la permanencia en el trabajo; siendo esta la característica principal que se encuentra en cualquier definición al respecto. El derecho a la estabilidad en el trabajo, es el derecho más importante del derecho del trabajo, por que de su aplicación y vigencia, se deriva no solo la adquisición de otros derechos, sino el bienestar integral del trabajador y su familia. Se trata de un derecho que le otorga permanencia a la relación de trabajo; la cual queda condicionada exclusivamente a la subsistencia de la materia del trabajo. La estabilidad en el trabajo, es una especie de fuente de donde emanan otros derechos adquiridos por la simple permanencia en el trabajo.

La estabilidad absoluta y estabilidad relativa. La permanencia en el trabajo puede ser absoluta o definitiva, y hablamos de estabilidad absoluta; o puede admitir excepciones que permitan su rompimiento y entonces estamos ante la estabilidad relativa. La distinción entre una y otra, se refiere precisamente al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

La estabilidad en el trabajo en la ley vigente. En la Ley vigente, se contiene regulado el principio de la estabilidad en el trabajo, bajo el principio de la duración indeterminada de la relación de trabajo. La duración de las relaciones de trabajo. De la interpretación del artículo 35 de la ley laboral, se desprende que las relaciones de trabajo pueden ser establecidas bajo dos formas de duración, por obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado y en el derecho mexicano del trabajo se adopta el principio

de la duración indefinida de la relación de trabajo, ya que los contratos de trabajo por obra o tiempo determinado constituyen la excepción a la regla general. Es la doctrina la que tomando en cuenta la realidad de las relaciones de trabajo, divide los trabajos en trabajos de planta y eventuales y a los primeros a su vez, los subdivide en trabajos de planta continuos, también conocidos como permanentes y en trabajos de planta de temporada.

La estabilidad en el trabajo en el derecho burocrático. La estabilidad de los trabajadores al servicio del Estado, es designada por la terminología burocrática como inamovilidad y la estabilidad en el empleo es más precisa en favor del empleado público, por que es más tutelar que la del derecho del trabajo del empleado privado, en razón de que la rescisión unilateral es inadmisibile. Por lo que hace a la estabilidad en el trabajo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del artículo 6 de la ley burocrática surge el aspecto fundamental de la estabilidad en el trabajo conocido como inamovilidad que es el derecho a permanecer en el empleo. En el artículo 46 de la ley burocrática se establece que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.

TERCERA.- CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53, establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo. Del análisis que se hizo de las causas de la terminación de las relaciones de trabajo, concluimos lo siguiente:

El mutuo consentimiento. Para que se actualice, se requiere fundamentalmente que se de la presencia del consentimiento, que es el acuerdo de voluntades que tiene por objeto la extinción de la relación de trabajo; el consentimiento debe expresarse sin vicio alguno. Algunos patrones en tiempos de crisis económicas, disfrazaban el despido injustificado con una renuncia voluntaria, evadiendo responsabilidades y obligaciones indemnizatorias; por lo que se debe encontrar el mecanismo jurídico que impida a los patrones realizar maquinaciones en perjuicio de los trabajadores, al obligarlos a firmar renunciaciones voluntarias. Proponiéndose que para que tenga validez y credibilidad una renuncia, debe ser ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a quien se le debe de someter su aprobación mediante un procedimiento sumario.

La muerte del trabajador. Al fallecer el trabajador, se extingue uno de los elementos personales de la relación de trabajo, impidiendo su continuación. El derecho del trabajo al ser un derecho expansivo e inconcluso que tiende a la conquista de nuevos y mejores derechos, debe extenderse a la protección de los hijos del fallecido, obligándose al patrón a

proporcionarles a sus descendientes, el puesto del trabajador finado o el que atienda a las aptitudes del descendiente, para que el vínculo familiar no se vea afectado por la disminución de los ingresos que aportaba el trabajador.

La terminación de la obra. El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Haciéndose notar que algunos patronos, utilizan este tipo de contratación a pesar de que se dedican permanentemente a ejecutar los mismos trabajos, situación que atenta contra el principio de la estabilidad en el trabajo; por lo que se propone que se obligue a los patronos a que justifiquen la necesidad de contratar trabajadores por obra determinada, misma que deberá de realizarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la localidad donde vayan a ejecutarse los trabajos, lo que conseguiría evitar separaciones injustificadas de los trabajadores.

El vencimiento del término. Esta causal tiene su base en lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo. Indicándose que para que el principio de la estabilidad en el trabajo no fuera burlado por los patronos, es necesario imponerles la obligación de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a solicitar autorización para realizar este tipo de contrataciones; comprobando la necesidad en un procedimiento sumario.

La terminación de la inversión del capital. La legislación laboral, establece que para que el patrón pueda cerrar el centro de trabajo por esta causal, es necesario que promueva un conflicto de orden económico y en caso de que no se realice y se cierre la fuente de trabajo, se considera como un despido injustificado. Esta obligación protege el principio de la estabilidad en el trabajo.

La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta. El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, señala las obligaciones de los trabajadores, estableciéndose como tales el cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables y ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; por lo que si un trabajador se encuentra física o mentalmente incapacitado, o es inhábil para cumplir con el trabajo encomendado, no podrá cumplir con sus obligaciones inherentes al trabajo, actualizándose esta causal. Por cuanto hace a la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, para separar al trabajador, se debe atender a lo dispuesto por las fracciones I y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo un término de 30 días a partir de la

contratación del trabajador para rescindirlo por presentar una inhabilidad manifiesta.

La reducción de los trabajos. Es una causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y para que opere es necesario que se obtenga la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, siguiendo el procedimiento especial establecido en el artículo 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- LAS CAUSAS DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO BUROCRATICO. En este derecho, los conceptos de despido, rescisión y cese, se establecen como sinónimos y no existe una sistematización en la ley burocrática que divida, analice y reglamente en forma separada las causales de terminación y rescisión de la relación de trabajo. En el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establecen las causales de terminación de los efectos del nombramiento, siendo causales unilaterales, ordinarias y anormales o de incumplimiento.

QUINTA.- LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. La rescisión es una causa que limita la estabilidad en el empleo. La Ley Federal del Trabajo no define la rescisión de la relación de trabajo, concretándose a señalar en su artículo 46 que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad y en los artículos 47 y 51 de ese ordenamiento laboral, se señalan las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el trabajador respectivamente. En nuestro concepto, la rescisión debe entenderse como la terminación de la relación de trabajo, por incurrir el trabajador o el patrón en cualesquiera de las causales de rescisión establecidas en la ley o en las análogas que sean de igual manera graves o de consecuencia semejantes; es decir, que rescisión es el fin o la conclusión de la relación de trabajo, motivada por una conducta que se adecue a las causales de rescisión establecidas en la ley o en las que le sean análogas.

SIXTA.- LAS CAUSAS DE RESCISION. Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, se establecen en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo respecto de las cuales se resalta a manera de conclusión lo siguiente:

Dolo para lograr la contratación. Se refiere al dolo del trabajador o del sindicato y para que se actualice, debe existir un engaño, el cual se da mediante la exhibición de documentos falsos o por proporcionar afirmaciones que no corresponden a la realidad, con la pretensión de hacer

creer que el candidato reúne las características que exige la vacante. Esta causal no debe de operar según nuestro criterio, hasta que se acredite plenamente la falsedad de los documentos exhibidos o el engaño y valorar si se afecta gravemente la continuación de la prestación del servicio; protegiendo con esto la estabilidad en el empleo.

Las faltas de probidad. Consiste en una conducta desviada que se aparta de la integridad y que es contraria a las buenas costumbres y a los convencionalismos sociales. Respecto de esta causal consideramos que es obscura, vaga e imprecisa ya que la ley no define lo que debe entenderse por probidad, significando un estado de indefensión, al dejarse en el patrón la facultad de aplicar su criterio para determinar los casos en que el trabajador incurrió en una falta de probidad.

La falta de honradez. Constituye una especie dentro del género de Improbidad, pero que se refiere a una conducta delictuosa. La honradez tampoco es definida por la legislación laboral, por lo que también deja en estado de indefensión al trabajador, ya que se puede afectar su permanencia en el trabajo.

Los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos cometidos por el trabajador en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, durante el desempeño de sus labores. Se sanciona la violación al respeto que se le debe tener al patrón, a sus familiares y representantes, protegiéndose la disciplina del centro de trabajo y para que opere, la conducta del trabajador no debe obedecer a una provocación.

Los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos cometidos por el trabajador en contra de sus compañeros. Para que opere, el acto debe provocar una alteración en la disciplina, que traiga como consecuencia la paralización parcial o total de las labores.

Los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos cometidos por el trabajador en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa fuera del servicio. Los actos cometidos por el trabajador deben ser de tal manera graves que no sea posible el cumplimiento o la continuidad de la relación de trabajo.

Actos intencionales o de imprudencia grave. Consiste en ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o por negligencia tal que sea la causa única del perjuicio; así como por comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Los actos inmorales. Tiene su antecedente en lo dispuesto en el artículo 134 fracción VII de la referida ley laboral, que contiene la obligación de los trabajadores de observar buenas costumbres durante el servicio. La ley laboral no define los actos inmorales por lo que su valoración queda sujeta a la voluntad del patrón y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La revelación de secretos. Se complementa con lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 134 de la propia ley, que señala la obligación de los trabajadores para guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, así como de los asuntos administrativos reservados. Es necesario que la revelación cause perjuicios al patrón para que opere la causal de rescisión.

Las faltas de asistencia al trabajo. Es la ausencia del trabajador a su trabajo y consiste en tener más de 3 faltas en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Los patrones deben de analizar y valorar los motivos por los cuales el trabajador faltó a sus labores, en respeto a su persona, costumbres y cultura y en protección a nuestro principio de estabilidad en el trabajo, ya que la ausencia puede deberse a motivos de tipo familiar, afectivo, por costumbres, o creencias religiosas de suma importancia para el trabajador.

La desobediencia del trabajador. Sirve como antecedente de esta causal lo dispuesto en el artículo 134 fracción III de la propia ley laboral, que señala la obligación de los trabajadores de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.

La negativa de adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades. Esta causal tiene su fundamento en lo establecido por el artículo 134 fracción II de la ley laboral, que señala la obligación de los trabajadores para observar las medidas preventivas e higiénicas.

La ebriedad y el uso de narcóticos o de drogas enervantes. El aliento alcohólico, no puede por sí sólo ser suficiente para determinar un estado de ebriedad, sino que se debe justificar plenamente con prueba idónea el estado de embriaguez del trabajador.

La sentencia penal condenatoria. La sentencia penal condenatoria impide al trabajador, desempeñar sus labores, por lo que debe ser rescindido, pero si la sentencia que se dicte es absolutoria, el trabajador

debe regresar inmediatamente a su trabajo, protegiendo la estabilidad en el trabajo.

Las causas análogas de rescisión. Consiste en toda conducta del trabajador que sea similar a las conductas tipificadas como causales de rescisión en las fracciones de la I a la XIV del propio artículo 47, que sean tan graves como aquellas y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

LA CONCLUSION FUNDAMENTAL DE LA RESCISION. Como conclusión fundamental a la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, se señala que el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo para rescindir a un trabajador, separándolo de su trabajo, es una negación al principio de la estabilidad en el trabajo, en razón de que se considera que el patrón hace valer en forma unilateral las causales de rescisión sin que exista una sanción previa de la autoridad competente que valore la procedencia o improcedencia de la rescisión, evitando se violen los derechos de los trabajadores; se propone como medida protectora del principio de la estabilidad en el trabajo, que los patrones obtengan mediante un juicio sumario la autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que puedan separar al trabajador de su trabajo, cuando se alegue que éste haya incurrido en una causal de rescisión y que la separación definitiva, en todo caso y de ser necesaria, sea resuelta en un juicio ordinario por la autoridad.

SEPTIMA.- LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO BUROCRATICO. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 46 contemplaba como sinónimos los conceptos de rescisión, cese y despido, donde se incluyen todas las causales de la terminación de la relación de trabajo, por lo que no existe una sistematización de las causales de terminación de la relación de trabajo, de la suspensión de la relación de trabajo y de la rescisión de la relación de trabajo.

En el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que en el caso de cese de un trabajador, el jefe superior podrá ordenar su remoción a oficina distinta, dentro de la entidad federaliva si fuere posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Señalándose además que el titular de la dependencia, podrá suspender los efectos del nombramiento, si esta de acuerdo el Sindicato y si no esta de acuerdo, tratándose de una causa grave, se podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal 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 para determinar respecto a la terminación de los efectos del nombramiento.

OCTAVA.- EL DESPIDO INJUSTIFICADO. El derecho al trabajo, es otorgado por el artículo 123 de la Constitución que indica que toda persona tiene derecho al trabajo, pero que este derecho es insuficiente mientras no se establezcan las bases jurídicas y económicas que garanticen la permanencia del trabajador en el empleo y mientras se permita a los patrones separar injustificadamente a los trabajadores de su empleo y por lo tanto el derecho constitucional al trabajo, no será más que una simple declaración que carece de efectividad.

Los derechos a la indemnización y a la reinstalación, se derivan de la fracción XII del artículo 123 Constitucional, que establece que el patrón que despidió 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 con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Por su parte el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Como conclusión fundamental, se señala que el derecho a la reinstalación en el trabajo, es el derecho esencial derivado del principio de la estabilidad en el trabajo, ya que es el derecho supremo que otorga la ley a los trabajadores para conseguir la continuidad en sus labores, para lograr la permanencia en el empleo.

NOVENA.- LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SU VINCULO CON EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS. La suspensión de la relación de trabajo, es una institución jurídica establecida en la ley y que tiene como objeto principal conservar la permanencia en el empleo. Respecto de sus características se indicó que tiene como finalidad la conservación de la relación de trabajo, impidiendo su resolución y restableciéndola tan pronto desaparezcan las causas que la produjeron, creando nuevamente los efectos de la relación de trabajo. Los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, son fundamentalmente no prestar el servicio por parte del trabajador y no pagar el salario por parte del patrón, mientras subsista la causa que dio origen a la suspensión. En el artículo 42 de

la ley federal del trabajo, se establecen las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

DÉCIMA .- LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFECTOS A LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, SE CONCLUYE LO SIGUIENTE:

Respecto al mutuo consentimiento de las partes. En una primera reflexión, se podría considerar que la crisis económica no incrementa esta causal, ya que lo único que se exterioriza en la documentación de la renuncia, es el acuerdo de voluntad para terminarla; sin embargo, en tiempos de crisis económicas, se incrementa el número de renunciaciones voluntarias, que ocultan la verdadera causa de la terminación de la relación de trabajo, por lo que concluimos que la crisis económica, si contribuye al incremento de la terminación de las relaciones de trabajo por renunciaciones voluntarias, sugiriéndose que exista una ratificación previa de la renuncia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien la autorizará en un procedimiento sumario; lo anterior para efectos de otorgar un mecanismo de protección a la estabilidad en el trabajo, en respeto de nuestro principio fundamental.

La muerte del trabajador. Al tratarse de un acontecimiento natural en el que no interviene el patrón ni la voluntad de persona alguna, debe de determinarse que la crisis económica no la afecta ni incrementándola ni disminuyéndola; sin embargo, en la crisis económica, ante la insatisfacción de las necesidades de educación, salud, alimentación, etcétera, afectan la vida del trabajador y le pueden provocar la muerte, por lo que no es aventurado decir que la crisis económica, si incrementa la terminación de la relación de trabajo, motivada por la muerte del trabajador. No se puede pasar desapercibido el incremento de suicidios motivados por la angustia de las personas que se ven afectadas en su patrimonio económico en tiempo de crisis.

La terminación de la obra. Como la crisis económica tiene como característica fundamental la disminución de la actividad económica, que afecta gravemente a las empresas, y principalmente a las que se dedican a efectuar trabajos por obra determinada, al disminuirse este tipo de contratación, se considera que si afecta el incremento de la terminación de las relaciones de trabajo en el caso de trabajadores contratados por obra determinada.

El vencimiento del término. En tiempos de crisis económica, los patrones se ven en la necesidad de reducir sus costos de producción, por lo

que aún existiendo la necesidad real de contratar trabajadores por tiempo determinado, se evita esta contratación, recayendo en los demás trabajadores de la empresa la responsabilidad de realizar los trabajos que debería desempeñar el trabajador que necesita la producción o los del trabajador que vendría a sustituir temporalmente a otro. Cuando existen contrataciones por tiempo determinado, en periodo de desarrollo económico, ante el auge económico, generalmente al vencimiento del término fijado para la contratación por tiempo determinado, subsiste la materia de trabajo, prorrogándose la relación de trabajo e inclusive estos trabajadores pasan a formar parte de la plantilla permanente de empleados; sin embargo, en tiempos de crisis económica, no sólo no se prorroga la relación de trabajo, sino que inclusive se evita este tipo de contratación. Por lo anterior, es de considerarse que la crisis económica si incrementan la terminación de las relaciones de trabajo, en los casos de los trabajadores contratados por tiempo determinado.

La terminación de la inversión del capital. Como causa de terminación de las relaciones de trabajo, se ve incrementada en tiempos de crisis económica, en razón de que al disminuirse la circulación de la moneda, se restringe la economía, se fugan los capitales al extranjero y no se realizan inversiones de capitales.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador. La primera no se ve afectada por la crisis económica, en razón de que se refiere a circunstancias físicas o funcionales del trabajador; sin embargo, en tiempos de crisis económica, las instituciones de seguridad social descuidan la rehabilitación del trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo, afectando la obligación legal que tiene el patrón de reponer en su empleo, lo que afecta el principio de la estabilidad en el trabajo.

En cuanto a la inhabilidad del trabajador. Es una causal que a nuestro juicio se ve incrementada en tiempos de crisis económica, en razón de que al afectarse la capacidad económica de la sociedad, se reducen los gastos destinados para la educación, comprendiéndose los estudios técnico industriales, por lo que se reduce la capacitación de los trabajadores, que trae como resultado su inhabilidad para desempeñar el trabajo.

DECIMA PRIMERA.- CONCLUSIONES RESPECTO A LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFECTOS A LAS CAUSAS DE LA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, respecto de las cuales solo se analizaron las que atendiendo a su naturaleza obedecen a situaciones económicas, señalándose lo siguiente:

En cuanto a la inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación. En tiempos de crisis económica, las empresas se ven afectadas en cuanto a sus costos de producción, distribución y venta de los productos, por lo que sobreviene el cierre de empresas, incrementándose la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Respecto al concurso o la quiebra. La crisis económica afecta gravemente la economía de las empresas, haciendo que se incurra en moratoria de pagos, o en estado de insolvencia, que trae como consecuencia la declaración de concurso o quiebra y un incremento en la disolución de las relaciones de trabajo.

Por lo que hace a la reducción definitiva de los trabajos de una empresa o establecimiento. La crisis económica al impedir el desarrollo de las empresas, restringe sus utilidades y no permite su crecimiento, provocando la reducción de trabajos que trae como consecuencia un incremento en la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

En cuanto al agotamiento de la inversión del capital. Cuando la organización de los factores de la producción es realizada de manera errónea y las empresas se ven afectadas por el alza de los intereses respecto de los créditos que obtuvieron para refaccionarse en la adquisición tanto de créditos como de materias primas, sobreviene la crisis económica de la empresa que afecta su capital, reduciéndolo o agotándolo, lo que se transforma en el cierre de la empresa por incosteable y por lo tanto se presenta la terminación de las relaciones de trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- EL INCREMENTO DE LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS ECONOMICA. Unicamente analizamos las causas justificadas de la suspensión de las relaciones de trabajo, que sean susceptibles de ser afectadas por situaciones económicas, siendo las siguientes:

FOR LO QUE RESPECTA A LAS CAUSAS DE SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, SE MENCIONO:

La enfermedad contagiosa del trabajador. Esta causal consiste en que cuando un trabajador padece de una enfermedad contagiosa, la relación de trabajo debe ser suspendida para evitar el contagio de los demás trabajadores y al analizar si la crisis económica contribuye a que se de un incremento en la suspensión de las relaciones de trabajo por esta causal, en una primera impresión sería en el sentido de que como no es una causa económica, no puede verse afectada por la crisis económica, sin embargo:

la prevención de las enfermedades, su estudio y control si se ve afectado en tiempos de crisis económicas, al disminuirse el presupuesto asignado para las mismas, por lo que se concluyó que la crisis económica si contribuye al incremento de esta causal como causa de suspensión de las relaciones de trabajo.

La incapacidad temporal ocasionada por un accidente que no constituya un riesgo de trabajo. Se produce repentinamente y debido a un acontecimiento de realización incierta, que es ajeno a situaciones de tipo económico, por lo que se concluyó que no se ve afectada por las crisis económicas.

La incapacidad temporal ocasionada por una enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. La crisis económica repercute en cuanto a la asignación económica para la salud, la educación, la conservación del medio ambiente que trae como consecuencia una deficiente preparación para la adopción de medidas sanitarias e higiénicas que eviten o prevengan enfermedades, por lo que se concluyó que la crisis económica si contribuye al aumento de incapacidades ocasionadas por las enfermedades que no constituyen un riesgo de trabajo.

La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. La crisis económica, no afecta el índice de frecuencia en cuanto a casos de suspensión de la relación de trabajo motivados por la misma, en razón de que no puede hablarse de la comisión de un ilícito provocada por necesidad económica del trabajador, ya que no se da la conducta que constituye un delito al ser absuelto.

El arresto del trabajador. En tiempos de crisis económica, se limita el presupuesto para la educación aumentando la ignorancia del pueblo lo que necesariamente repercute en el incremento de los arrestos por inobservancia de las disposiciones jurídicas.

RESPECTO AL ANALISIS DE LA CRISIS ECONOMICA Y SUS EFECTOS EN LAS CAUSALES DE SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, SE CONCLUYE LO SIGUIENTE:

La fuerza mayor o el caso fortuito. La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, no se ven afectadas por esta causal en periodos de crisis económicas, dado que su acontecer no puede imputársele a cuestiones económicas, sino que se trata de un acontecimiento de realización incierta, que queda fuera del dominio de la voluntad del hombre, pues no se le puede prever y aun previéndosele, no se le puede evitar.

Respecto a la incapacidad física o mental o la muerte del patrón. Se concluye que la crisis económica no incrementa la suspensión de la relación de trabajo, en razón de que esta causal no se debe a circunstancias económicas.

Por lo que hace a la falta de materia prima no imputable al patrón. Debe de concluirse que la crisis económica si afecta la obtención de las materias primas para el proceso de producción, en razón del incremento de su costo en periodos de crisis económica.

En cuanto al exceso de producción. Es de determinarse que al ser una circunstancia que se presenta debido a factores de tipo económicos, que se hace consistir en una alteración del mercado que implica que al no existir en los periodos de crisis económicas dinero circulante, que permita adquirir los productos de las empresas, la producción es excedente a los requerimientos del mercado, lo que implica que las labores de la empresa tengan que suspenderse para evitar producir productos de bajo precio; por lo que es de concluirse que al tener que cerrarse provisionalmente la empresa por exceso de producción, la crisis económica si contribuye al incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo cuando es motivada por un exceso de producción.

Por lo que hace a la incoasteabilidad de la explotación. que consiste en que el proceso de producción de un bien o servicio, necesita mayores recursos que los obtenidos con su comercialización, por diversas circunstancias económicas del mercado, lo que implica la necesidad la suspensión provisional de las actividades de la empresa hasta el mejoramiento de las condiciones económicas que permita que la explotación reditue mejores beneficios, se señaló; que en tiempos de crisis económicas se agudiza el problema de la incoasteabilidad de la producción, ya que se refleja en la paralización de las obras, el cierre de empresas y la escasez de productos, lo que nos conduce a concluir que la crisis económica si contribuye al incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo, cuando es motivada por la incoasteabilidad de la explotación.

Respecto a la falta de ministración por parte del estado del capital que se haya obligado a entregar a las empresas. se concluye que en tiempos de crisis económicas, al restringirse el circulante, ni el gobierno, ni las instituciones de crédito de apoyo a la producción, conceden préstamos, ni conviene obtenerlos por las altas tasas de interés, por lo que se paraliza la actividad económica, incrementándose no solo el cierre masivo de

empresas, sino que se da un marcado incremento de la suspensión de las relaciones de trabajo.

DECIMA TERCERA.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA EN PERIODO DE CRISIS ECONOMICA. Son los que tienden a la creación o modificación de las normas que regirán el futuro de las relaciones de trabajo y forman parte de los llamados conflictos colectivos, ya que afectan a la totalidad de los trabajadores o al interés general de la comunidad obrera. La ley laboral señala que son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación, implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la misma ley señale otro procedimiento.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, es regulado por la ley laboral, pero que en la realidad los patronos arbitrariamente en forma unilateral en tiempos de crisis económica, sin atender al procedimiento legal modifican o implantan nuevas condiciones de trabajo, suspenden o dan por terminadas las relaciones de trabajo, lo que implica una violación al principio de la estabilidad en el trabajo.

DECIMA CUARTA.- CONCLUSION FINAL.- EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. ES INCOMPATIBLE CON LA CRISIS ECONOMICA, EN VIRTUD DEL INCREMENTO DE LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS, DEL DESEMPLEO, DEL CIERRE DE EMPRESAS, DE LA SUSPENSION DE LABORES; QUE IMPIDEN LA REAL VIGENCIA DEL DERECHO A LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO.

BIBLIOGRAFIA

A.G. KENWOOD Y A.L. Loughheed. Historia del Derecho Económico Internacional. Ediciones Istmo. España. 1972.

AGUILAR MONTEVERDE, Alonso. Dialéctica de la Empresa Mexicana. Décima Novena Edición. Nuestro Tiempo. México. 1980.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México. 1992.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimo cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.

CALCANEO AGUAYO, Edith. Historia Económica de México. Tomo I. Unidad IV. U.N.A.M., México. 1982.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Composición Tipográfica para off set. "ALE". México. 1984.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Tomo II. Porrúa. México. 1986.

D.H. ANEN, Roger. La Política del desarrollo Mexicano. Siglo Veintiuno Editores. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición Tomo I. Porrúa. México. 1982.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Tomo II. Porrúa. México. 1984.

DE LA PEÑA, Sergio. La Clase obrera en la Historia de México. "Trabajadores y Sociedad en el Siglo XX". Siglo Veintiuno Editores. México. 1984.

DOMINGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Sexta Edición. Porrúa. México. 1977.

FIX ZAMUDIO, Héctor y José Ovalle Favela. Derecho Procesal. U.N.A.M. México. 1991.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1993.

GONZALEZ OBREGON, Luis. Las Calles de México. Segunda Edición. Patria. México. 1987.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Octogésima Primera Edición. Cajica. Puebla México. 1961.

J. RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. México. 1980.

L. DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. La Ley. Argentina. 1972.

LEON-PORTILLA, Miguel. La Visión de los Vencidos. "Relaciones Indígenas de la Conquista". Décima Edición. U.N.A.M. México. 1984.

MOISES GOMEZ, Granillo. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Cuarta Edición. Esfinge. México. 1973.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1984.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia. Novena Edición. Pac. México. 1993.

RAMIREZ H., Guillermo. Lecturas Sobre el Desarrollo Económico. Escuela Nacional de Economía. U.N.A.M. México. 1970.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido Individual en América Latina. U.N.A.M. México. 1990.

ROJINA VAILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. "Introducción, Personas y Familia". Décimo Séptima Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1980.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Traducción de Fix Zamudio y Davalos José. Segunda Edición. U.N.A.M. México. 1981.

SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. U.N.A.M. México. 1987.

SOLIS, Leopoldo. La Realidad Económica Mexicana; Retrovisión y Perspectivas. Décimo Tercera Edición. Siglo Veintiuno Editores. México. 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México. 1975.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Reimpresión. Trillas. México. 1993.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Revisión Técnica del Lic. SANCHEZ SODI, Horacio. Greca Editores. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Origen y Recuperaciones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentarios de TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Vigésimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1973.

Vib


Ley Federal del Trabajo, Reformas Procesales de 1980. "Comentarios y Jurisprudencia", comentada por el Lic. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Séptima Edición. Esfinge. México. 1993.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentarios y Jurisprudencia". MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y TENA SUC, Rafael. Segunda Reimpresión. Pac. México. 1992.

Ley del Seguro Social. Edición Revisada por BORREL NAVARRO, Miguel. Sista. México. 1993.

PUBLICACIONES

RESERVA LABORAL. ESTAVILLO LAGUNA, Horacio. Publicaciones Bimestrales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Talleres Gráficos de la Nación. Segunda Epoca. Volumen 4, número 1. México. 1980.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Tercera Edición. Porrúa. México. 1989.

DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. GARCIA PELAYO Y GROSSO, Ramón. Larousse. México. 1990.