

22

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "CAMPUS ARAGON"

LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: OSWALDO ALVAREZ LORENZANA

ASESOR: LIC MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

1998. 265383

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



GRACIAS

A ése ser que siempre me acompaña, a ese ser que rige y dirige mi camino, a ti que me has dado la vida para hacer de ella algo maravilloso, dándome unos padres que siempre me han enseñado el camino para vencer los obstáculos y ser un hombre de provecho...

GRACIAS A DIOS

Por que has estado a mi lado en todo momento, ayudándome a educar a mi alma y a mi conciencia por el camino que es recto a tus ojos, por permitirme existir y valorar todo lo bello de la vida; te pido sabiduría para conocer lo bueno y valentía para saber enfrentar las adversidades, gracias te doy por permitirme llegar a un triunfo más con el que hoy he culminado con infinito amor y humildad.

A MIS PADRES.

Por que con su gran esfuerzo y sus ejemplos de honradez, humanidad, trabajo y responsabilidad; me han dado la oportunidad de concluir una carrera profesional, siendo para mi el mayor legado, les doy mis más sinceros y especiales agradecimientos...

A mi padre; por el ejemplo de hombre activo, quién siempre sale adelante con la ayuda de Dios, brindándonos lo que está a su alcance;

A mi madre; por estar conmigo en los momentos en que mas he necesitado de su apoyo y comprensión, gracias a ese espíritu que me inculcaste; al practicar con el ejemplo me enseñaste a ser responsable de mi vida y de mis actos, por que la semilla que germinó en ti, la supiste encausar y de la que espero hoy madre, te sientas orgullosa. Gracias señora Bonita, por existir y ser mi madre, con todo mi amor te dedico este trabajo, que para ambos ¡Hoy es nuestro triunfo !

A MI HERMANA.

Quién junto con mis padres siempre ha sido una fuente de motivación y apoyo invaluable en mi persona. Gracias por tu apoyo y comprensión al compartir mis momentos de enojo, tristeza y emoción como este.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

A nuestra máxima casa de estudios, por haberme dado la oportunidad de albergarme en sus aulas; a través de la ENEP "CAMPUS ARAGÓN", y en la cual me permitió tener el privilegio de formarme como profesionista en la carrera de Licenciado en Derecho.

A MIS PADRINOS

Por que se que cuento con su apoyo en todo momento y no esperan retribución alguna.

A MI ASESORA

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ,
porque definitivamente sin su ayuda no
hubiera sido posible este trabajo de tesis,
gracias por brindarme sus conocimientos y la
paciencia con la que me guió.

A MIS AMIGOS

En especial, **A LA FAMILIA HERNÁNDEZ VENCES, Y SOBRE TODO A SAÚL**, por aceptarme tal como soy, por brindarme su apoyo incondicional, haciéndome ver mis defectos y virtudes, quién ha demostrado estar conmigo en las buenas y en las malas y que a cada momento me dan ánimos para salir adelante, lo cual llevaré presente y nunca olvidare.

Y en general a todas aquéllas personas que me alentaron y ayudaron de una u otra forma a lo largo de mi formación personal y profesional, alcanzando con ello mi más grande anhelo, como lo fue el concluir mi carrera universitaria y que gracias a todos ellos conseguí lo que hoy he logrado. Gracias a Adán, Adolfo, Angélica, Norma, Leticia, Kenia, Mónica, Magdalena, Verónica, Roberto, Thelma, Erika, Ivonne,

INDICE

LA NECESIDAD DE REFORMA DEL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

MARCO JURIDICO CONCEPTUAL

1.1 Derecho del Trabajo.....	3
1.2 Relación de Trabajo.....	6
1.3 Trabajador.....	8
1.4 Patrón.....	10
1.5 Obligaciones.....	12
1.5.1 División, Fuentes y Sujetos de las Obligaciones.....	13
1.6 Reglamento.....	15
1.7 Sanción.....	15
1.7.1 Suspensión.....	16
1.7.2 Rescisión.....	17

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

2.1 Roma.....	20
2.2 Inglaterra.....	23
2.3 Francia.....	24
2.4 México.....	27
2.4.1 Epoca Azteca.....	27
2.4.2 La Colonia.....	28
2.4.3 La Reforma.....	32
2.4.4 La Constitución de 1917.....	33

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

Reflexiones previas.	36
3.1 Las Obligaciones de los Trabajadores.	37
3.1.1 Breve análisis de los Articulo 134, 135 y 47 F XII.	37
3.2 Derecho Disciplinario	49
3.2.1 Fundamento de Potestad Disciplinaria.	49
3.2.2 Autoridad que Ejerce el Patrón	50
3.2.3 Naturaleza de los Actos del Trabajador	51

CAPITULO CUARTO

LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Clases de Sanciones.	53
4.1.1 Consideraciones Generales.	53
4.1.2 Sanciones Conforme a la Ley.	55
4.1.3 La Responsabilidad del Trabajo Frente al Patrón.	74
4.1.4 Análisis del Artículo 32	76
4.2 La necesidad de Reformar el Artículo 32	78
Conclusiones.	82
Bibliografía.	85

INTRODUCCIÓN

El derecho consagra derechos y obligaciones, cuyo fin es garantizar la paz social. Por tal motivo en la relación laboral, no está excepto, ya que sería imposible la actividad productiva sin la existencia de derecho y obligación.

Por lo anterior el objetivo fundamental de esta, consiste en hacer un estudio de las obligaciones de los trabajadores, debiendo a que desde que se creó la Ley Federal del Trabajo, se ha dado más importancia a los derechos y se han olvidado de hacer notar sus obligaciones.

También hacemos referencia, a las sanciones que son el resultado de las violaciones de sus obligaciones y es aquí donde trataremos de explicar el motivo por que, consideramos que el artículo 32 de la Ley, debe reformarse; considerando que es injusto para el patrón pagar por los errores de sus subordinados.

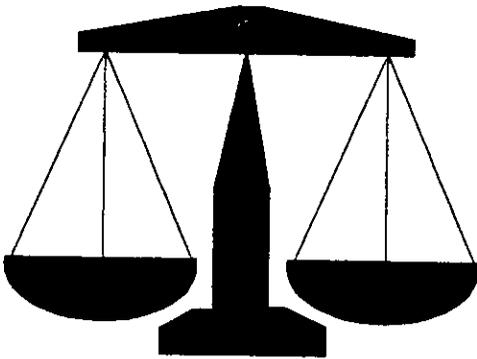
El derecho mexicano, reconoció la necesidad de señalar derechos y obligaciones y sobre todo las obligaciones del trabajador, que están consagradas en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 134, 135 y 47, las obligaciones y prohibiciones del obrero, la cual se hará un breve análisis para hacer resaltar la importancia de estos.

Otra tema importante de esta tesis, será el de la limitación entre las obligaciones civiles y laborales.

De tal manera, que con esta tesis, se intenta hacer un llamado a nuestro legislador, puesto que es de suma importancia proteger a la clase trabajadora, pero no se debe debe considerársele como un enemigo, por el contrario debe de existir un equilibrio justo, del cumplimiento reciproco de sus obligaciones para la obtención de la paz social.

CAPITULO PRIMERO.

- MARCO
JURIDICO
CONCEPTUAL



CAPITULO PRIMERO.

MARCO JURIDICO CONCEPTUAL.

En un sistema de derecho, el comportamiento humano esta regulado, a diario, y de su realización surge una serie de obligaciones y derechos. En este orden de ideas, notamos que la intervención de los trabajadores en su relación con el patrón es de gran trascendencia y por ello la necesidad de analizarlo.

Con el propósito de poder dar una amplia explicación del tema a estudiar, es necesario estimar elementos básicos como son los siguientes:

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Como toda disciplina jurídica, no es fácil llevar a cabo una definición, y el derecho del trabajo no es la excepción, a pesar de los distintos criterios. Por lo tanto intentamos presentar diversos conceptos que puedan adaptarse a las necesidades actuales.

Para Néstor de Buen L. señala que *“el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”*¹.

Esta definición intenta concentrar, los elementos principales característicos de la disciplina, en vez de ser un esquema breve y sencillo de entender, por lo contrario, se convierte en una acumulación de ideas.

Por su parte Guillermo Cabanellas menciona que el derecho laboral, *“es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”*².

Notamos y nos adherimos a los autores cuya definición hemos transcrito, que prefieren fundar sus conceptos alrededor de la relación y la subordinación debido a que reconocemos que constituye la esencia del derecho obrero.

¹ DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, T.1 , Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1981, Pag. 131.

² CABANELLAS, Guillermo, Tratado del Derecho del Trabajo, Quinta edición, T. 2 , Editorial Heliasta, Argentina, 1988, Pag. 156.

El maestro Alberto Trueba Urbina, dice “ *que el derecho laboral es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana*³” .

De lo anterior, deducimos de que el derecho del trabajo tiene un fin inmediato, que es la tutela de las clases trabajadoras para acabar con su explotación.

Mario de la Cueva, señala “ *que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital*⁴” .

Considera el Doctor Mario de la Cueva que el derecho laboral, tiene como finalidad la obtención del equilibrio en las relaciones laborales, a través de la seguridad y bienestar de ambos factores: capital y trabajo.

No cabe duda que cualquier definición que se de del derecho del trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regularización de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser los sujetos principales de la relación laboral.

³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1980. Pag. 135.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1970, Pag. 83.

1.2.RELACION DE TRABAJO.

Sobre el particular hemos de mencionar que se ha limitado ha contraponer esta figura al contrato de trabajo, sin que hasta el momento se llegue a una conclusión, debe entenderse, que sólo nos referimos a la relación que se establece entre el patrón y el trabajador, de la cual se adquieren derechos y obligaciones y es aquí donde surge el debate, ya que el contrato, también configura una relación que resulta, de acuerdo a su naturaleza de trabajo.

El artículo 20 de nuestra legislación laboral vigente, considera que se entiende por relación de trabajo, cualquier que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

También nos indica que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Concluye dicho precepto afirmando, que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Es evidente que el “ legislador no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establece como elemento de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario⁵”.

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Editorial Trillas, México, 1994. Pag. 101.

Ahora bien, podemos afirmar que la relación de trabajo surge cuando se empieza a prestar el servicio y el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades; por lo que se puede dar el caso “que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio, la existencia de la relación laboral, hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presuma la vinculación laboral y la falta del contrato escrito es siempre imputable al patrón⁶” .

Mario de la Cueva considera lo siguiente: “que no puede nacer la relación laboral de un contrato por que ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntad, sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa⁷” .

El mismo autor consigna, que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o 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 y de sus ramas supletorias⁸” .

⁶ Idem.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob cit. Pag. 186.

⁸ Idem.

Con todo lo anterior, se pone de manifiesto, que la relación de trabajo tiene un origen no contractual. Claramente se percibe que el trabajador y el patrón obtienen y asumen derechos y obligaciones recíprocos y que al iniciarse la prestación del trabajo, se crea la relación de trabajo.

1.3. TRABAJADOR.

En el artículo tercero de la ley de 1931 anterior, señala que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo⁹”.

El concepto que se enmarca en el párrafo anterior, sobre el trabajador, lo hace en una forma genérica, ya que nunca especifica si se trata de una persona física o moral.

La definición que nos da el artículo octavo, de la Ley Federal del Trabajo, vigente, que previene que “ *trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado*”.

Tenemos así “los elementos que podemos desprender de este concepto son: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona

⁹ DE BUEN L., Nestor, T. 1 . Ob cit. , Pag. 485.

física; las morales nunca pueden ser trabajadores y, b) la prestación de un trabajo subordinado personal¹⁰”.

Encontramos también que “ la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo consistente en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones, debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercitado durante la jornada de trabajo; el servicio por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal¹¹” .

En la actual Ley, el concepto es más amplio, aunque, se encuentre carente de un elemento más que sería: mediante el pago o retribución a su trabajo. De esta forma se puede decir que el trabajador es la persona física, que en forma libre presta su trabajo personal, bajo la dependencia de otro denominado patrón, a cambio de una remuneración.

Una definición doctrinal es la siguiente: “ el que considera al trabajador como elemento del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de producción, o bien, y según la formula que hemos mencionado tantas veces, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida¹²” .

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob cit. Pag. 101.

¹¹ Idem, Pag 101.

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. 2., Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1989. Pag. 416-417.

En múltiples ocasiones, se utilizan como sinónimos los términos, empleado, obrero y trabajador, pero si se parte de que, el derecho del trabajo nació con el fin de proteger la actividad del hombre, el termino mas concreto será el trabajador.

1.4.PATRON.

Existen diversas acepciones para denominar al patrón, tales como empleador, empresario, locatario, dador de trabajo, patrono, etc...El termino aceptado por nuestro ordenamiento laboral vigente, así como en la doctrina, es el patrón.

La ley en su artículo 10, define al patrón como “ la persona física o moral que utilizan los servicios de uno o varios trabajadores”, doctrinalmente, se considera que la definición es incompleta, ya que si el concepto esta vinculado con la relación laboral; deja a un lado los términos de subordinación y remuneración.

El maestro Nestor de Buen, declara: “ patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero mediante una retribución¹³”.

No es muy claro el concepto que se maneja, debido que afirma que se dirige a la actividad laboral de un tercero que

¹³ DE BUEN L., Nestor, T. 1, Ob cit. Pag. 479.

trabaja; la palabra tercero no tiene razón de ser, ya que los sujetos de la relación de trabajo son únicamente el patrón y el trabajador.

Un concepto mas amplio, es el que facilita el autor Roberto Muñoz, que nos dice que: “ el patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libres y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador¹⁴”.

El concepto de patrón es correlativo, del concepto de trabajador, es decir, uno no puede entenderse sin el otro.

1.5.OBLIGACIONES.

La obligación, tradicionalmente se ha definido “ como el vinculo jurídico por virtud de la cual, una persona denominada deudor se encuentra constreñida jurídicamente ha ejecutar algo en favor de otra persona, llamada acreedor¹⁵”.

Podemos desprender del párrafo anterior, nuestra relación laboral, pues es sabido que entre el patrón y el trabajador existen obligaciones recíprocas. Ahora bien, claro esta que hablar de obligaciones, sin hacer alusión a derechos, seria imposible, pues su relación resulta inquebrantable.

¹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, T. 2., Editorial Porrúa, México, 1983. Pag. 25.

¹⁵ MESSINEO, Francesco, Manual de Derecho Civil y Comercial, Traducción de Santiago Sentis Melendo, Editorial Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1955, T. 4., Pag. 3 y 4.

La obligación crea un lazo, que supone dos sujetos uno activo y uno pasivo. El vínculo es un lazo de derecho, es decir, que la ley pone a disposición del acreedor medios coactivos para que el deudor le preste la conducta debida; y el objeto de la obligación puede consistir en dar, hacer o prestar y por extensión, en una abstención en un no hacer o tolerar.

Etimológicamente obligación, viene de Obligato - Onis, que ha su vez se deriva de Ob y Ligare, que significa atar.

La definición de obligación, es de origen postclásico y es la que sigue: " OBLIGATIO EST IURIS VINCULUM QUO NECESSITATE ADSTRINGIMUR ALICUIUS SOVENDAE REI, SECUNDUM NOSTRAE CIVITATIS IURA. La obligación es el vínculo que nos constriñe en la necesidad de pagar una cosa, según el derecho de nuestra ciudad¹⁶".

1.5.1.DIVISION, FUENTES Y SUJETOS DE LAS OBLIGACIONES.

División de las Obligaciones.

Obligaciones Unilaterales y Sinalagmaticas.- En las primeras, el deber esta a cargo, de una sola de las partes y fueron las primeras que existieron.

¹⁶ BIALOSTOSKY, Sara, Compendio de Derecho Romano, Editorial Pax - México, 1966. Pag. 307.

En las sinalagmaticas, ambas partes tienen deberes recíprocos y se subdividen en : sinalagmaticas imperfectas. Cuando producen deberes para una de las partes y eventualmente pueden producir para la otra; y sinalagmaticas perfecta. Cuando existen deberes y derechos para ambas partes.

Obligaciones divisibles y obligaciones indivisibles.- Cuando la prestación es de tal naturaleza, que se pueda ejecutar en partes, sin alterar su esencia; son divisibles, en caso contrario de indivisibles.

Obligaciones genéricas y obligaciones específicas.- Son genéricas, aquellas cuyo objeto se haya determinado por el genero al que el mismo pertenece; son específicas cuando el deudor debe un objeto individualmente determinado.

Obligaciones de Stricti iuris y Obligaciones Bonae fidei.- En las primeras, el deudor esta obligado a lo contratado, sin que razones de justicia o de equidad puedan agravar o atenuar el contenido de su deber, y en cambio la segunda si se encuentran consideraciones.

Obligaciones Civiles y Obligaciones Naturales.- En lo civil, el acreedor puede valerse de una acción, en caso de incumplimiento del deudor; no así la natural, que esta desprovisto de acción, aunque no de consecuencia jurídica.

Fuentes de las Obligaciones.

Según la mayoría de los autores, sostienen que en un principio solo hubo obligación penal y la responsabilidad nacida "EX-DELICTO", es la fuente primogenia y originaria.

La obligación se convierte en patrimonial y civil, cuando se establece que sólo ha falta de pago, pudiese el poseedor del derecho, resarcirse en vía ejecutiva sobre la persona del deudor.

Sujetos de las Obligaciones.

Esta constituido por dos personas: el acreedor y el deudor; estas deben tener capacidad para obligarse, por lo que respecta a la pluralidad de sujetos activos y pasivos, podemos afirmar, que normalmente aparecen un deudor y un acreedor, pero es factible que haga su aparición dos o más acreedores, o bien, dos o más deudores.

1.6. REGLAMENTO.

Para no profundizar en el concepto, únicamente daremos el de la Ley Federal del Trabajo; en su artículo 422, que nos menciona que el reglamento " es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los

trabajos en una empresa o establecimiento”. Como se ve, el reglamento debería ser obligatorio para ambas partes.

El Licenciado Baltasar Cavazos Flores, ha sostenido, así como diversos autores que “ la relación de subordinación del trabajador al patrón, le confiere ha este la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido en todo lo relativo al trabajo contratado y que en consecuencia, patrón o empresario pueden fijar de acuerdo con su arbitrio las reglas de ejecución que estimen mejor para la empresa¹⁷”.

Es por esto, que se ha discutido si el patrón tiene derecho ha dictar, unilateralmente el reglamento o si tiene que elaborarlo en unión con sus trabajadores.

1.7. SANCION.

Se debe de entender por sanción como “ la facultad del patrón de disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones¹⁸”.

En la doctrina, nos menciona exclusivamente, que es un poder disciplinario que tiene el patrón de castigar al trabajador.

¹⁷ Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Cavazos Flores, Baltasar. Décima edición, Editorial Trillas, México, 1993. Pag. 245.

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob cit. Pag. 324.

Para Roberto Muñoz Ramón, “ la idea anterior es incompleta, por que el derecho de sancionar se orienta ha fortalecer, no solamente por amenazas de un castigo, sino también, por el estímulo de un premio¹⁹”.

Esto no significa, que el patrón pueda imponer arbitrariamente sanciones y otorgar premios al contrario, debe hacerlos con los límites que se convengan. El patrón tiene el derecho de dirigir, mandar y sancionar para hacer eficaces el control y el mando.

1.7.1. SUSPENSION.

Mario de la Cueva, expresa “ la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impida al trabajador la prestación de su trabajo²⁰”.

Por su parte Roberto Muñoz menciona que “ la suspensión de la relación de trabajo consistente en que, continuando el vínculo laboral cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran ²¹”.

¹⁹ Idem.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob cit. T. 1 . Pag. 234.

²¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob cit. Pag 304.

De los conceptos anteriores se desprende, que la suspensión se distingue de la disolución, por su carácter temporal, y su finalidad es mantener con vida la relación de trabajo.

Las causas de suspensión, se encuentran contempladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la cual no solamente contempla los motivos del cese de la relación, sino el momento en que surte sus efectos. También una vez desaparecida, la causa de la suspensión que le dio origen, se reanuda la relación.

1.7.2. RESCISION.

Nestor de Buen afirma: “ que se entiende por rescisión el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada esta, de manera unilateral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto²²”.

De la anterior definición, podemos observar que se utiliza la palabra grave, para que proceda la rescisión; consideramos que no es así debido a que las causales que se manejan para que exista la rescisión, no son tan graves algunas, por ello la rescisión es simplemente la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por una de las partes cuando alguna incumple con sus obligaciones.

Mario de la Cueva la define la rescisión “como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones²³”.

²² DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. T. 1, Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1986. Pag. 131.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. 1, Octava edición, México 1982, Editorial Porrúa. Pag. 241.

Muchos son los autores que coinciden en que no es adecuado el termino de rescisión, por ser también un termino civil, y que lo correcto seria, despido o retiro, en materia laboral no produce los mismos efectos.

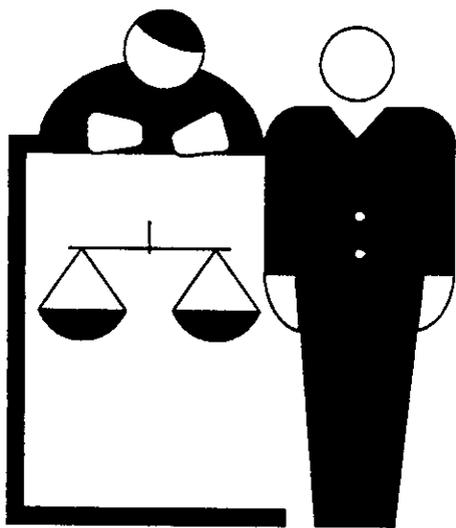
El despido es un acto unilateral, llevado a cabo solamente por el patrón el cual esté da por terminada la relación de trabajo, por alguna causa de incumplimiento, establecidas en el artículo 47 de la Ley, imputable al trabajador.

El retiro al contrario, es el acto unilateral llevada acabo por el trabajador, que rompe con la relación, por el incumplimiento de las obligaciones del patrón.

De lo anterior concluimos, que tanto el trabajador como el patrón, tienen la facultad de rescindir la relación de trabajo; por ello consideramos que tanto el retiro como el despido, son parte de la misma rescisión, y para fines de nuestro estudio la seguiremos llamando de esta manera, por ser la expresión que utiliza nuestra Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

- ANTECEDENTES



CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES.

Es importante hacer notar, que para dar inicio a cualquier investigación, es necesario retomar los antecedentes que han llevado a la conformación de determinado evento y el caso que nos ocupa no es la excepción.

Aparte de servir, este análisis de contraste con la realidad actual, son necesarios para adentrarse en el verdadero sentido de la regulación de muchas relaciones de trabajo.

2.1. R O M A .

En el derecho romano, las primeras formas de prestación de servicio, lo son bajo el régimen de esclavitud. La característica fundamental radica en el hecho de que, el poder del señor sobre el esclavo era absoluto.

La sociedad en roma estaba dividida en dos grandes grupos: los esclavos y los hombres libres. Los primeros no gozaban de derechos, no pasaban de ser una cosa y los últimos tenían todos los privilegios.

Las relaciones de trabajo en el mundo romano, eran escasas, debido a que se carecía de conceptos jurídicos específicamente laborales, por tal motivo se tuvo que acudir a figuras propias del derecho civil.

La manumissio era una institución a través de la cual, se hacen patentes las relaciones laborales incipientes; “consistentes en la existencia de un acto, en cuya virtud el esclavo se convierte, por voluntad del señor o dueño, en hombre libre²⁴”.

En Roma se estimaba al trabajo, “como un producto y no como una prestación de servicio. El trabajo en consecuencia, no es en realidad, que engendrar relaciones fundadas en el mismo, sino en un hecho ligado a la condición del esclavo que lo realiza

²⁴ ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Sexta edición, Editorial Ariel, México 1986. Pag. 12- 13.

susceptiblemente de cualquiera de los negocios jurídicos que tiene al las cosas como objeto²⁵”.

En el derecho de familia, se dan determinadas relaciones reguladoras de situaciones laborales, aunque valiéndose de normas que solo afectan a aquel. En la familia romana, el padre es sui juris y el resto de los miembros son alieni juris, sometida a la patria potestad del padre y carentes de capacidad para obligarse por si mismos; de ahí que los frutos de su trabajo pertenezcan al pater familia como una prolongación de la potestad ejercida por este, sobre aquellos que, como es sabido alcanzan orden absoluto en todos los ordenes.

Por vía administrativa “se manifiestan ciertas relaciones constituidas sobre la prestación de un trabajo como base. La prohibición de trabajos ilícitos, las medidas de protección de los menores, las normas reguladoras de jornadas y los descansos, las relativas a la fijación de salarios, son una prueba de la existencia de normas relativas a instituciones que actualmente constituyen, contenido esencial de la relación de trabajo²⁶”.

La figura de la “locatio” , que se engloba e tres tipos que son: locatio conductio rei - arrendamiento de cosas, locatio conductio operaris - arrendamiento de obra y locatio conductio operarum - arrendamiento de servicios. La diferencia entre el esclavo y el liberto, fundamentalmente el esclavo era el trabajador.

La locatio conductio rei , era un contrato por el cual el locator se obligaba a otra persona el goce temporal de una cosa no

²⁵ Idem.

²⁶ Idem.

consumible ha cambio de una remuneración en dinero; la obligación del locator era entregar al arrendatario la cosa arrendada, responder por los daños y perjuicios en caso de evicción o de vicios ocultos, responder por daños y perjuicios, que el mismo causara, pagar las reparaciones necesarias y las obligaciones o deberes del conductor que eran: pagar la renta, servirse del objeto, de acuerdo ha su destino y devolver el objeto.

La locatio conductio operis, “ es un contrato de obra por el cual el conductor se obliga a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un pago determinado²⁷”.

Quien se comprometía a realizar la obra, su única obligación era así, como lo señala el párrafo anterior, era o reside en la entrega de la obra terminada.

La locatio conductio operarum “ era el contrato, por el cual el locator se obligaba a realizar servicios personales, a un patrón durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración²⁸ “.

El régimen de colonato, lo característico de esta figura estribaba en una prestación de servicio, por la adscripción del colono a la tierra, de forma que aquel aparece como un siervo, más en realidad, que como una persona dependiente del titular de la tierra. No cabe hablar aquí de una relación de trabajo sino de una subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa con la tierra misma.

²⁷ FLORIS MARGADAN, Guillermo, Derecho Romano, Décima novena edición, Editorial Esfinge, México 1993. Pag. 416.

²⁸ Idem.

La institución “ del colonato, el hombre quedaba vinculado a la tierra como siervo de la misma, con la obligación de pagar una renta, que se fijaba por vía expresa, convencionalmente, bien tácitamente²⁹”.

El imperio Romano requería que sus leyes fueran escritas y comprensibles por lo que la normatividad se fue adecuando a las necesidades. El proceso evolutivo de Roma, influyo en las normas que se gestaron en Europa, influencia que los Españoles y los Portugueses llevaron a Latinoamérica.

2.2. INGLATERRA.

Es en Inglaterra, donde nació verdaderamente el derecho del trabajo, con el movimiento conocido como “Revolución Cartista” de 1824, la cual tenia como fin la justicia para la clase trabajadora.

Tuvo su origen este movimiento en 1746, cuando Heargreaves invento la maquina de tejer, esto trajo como consecuencia, el fenómeno que los trabajadores desocuparan la industria del tejido, provocando un descontento general en los trabajadores al verse desplazados por las maquinas, causando que se defendieran colectivamente.

Nedd Ludd encabezo el movimiento cuyo fin era la destrucción de la maquina tejedora, pues la consideraban la causante de los problemas. Esta actitud hizo que el Gobierno

²⁹ ALONSO GARCIA, Manuel. Ob cit. Pag. 15.

Ingles promulgara una Ley imponiendo severas penas a los destructores de maquinas, incluso la pena de muerte.

A pesar de estas medidas los trabajadores siguieron luchando por la reivindicación de sus derechos.

La relación existente entre el trabajador y los capitalistas era nula, debido a que, los trabajadores era explotada su mano de obra en jornadas realmente agotadoras, su prestación de servicio era en ambientes de trabajo carentes por entero de protección, así como de las mínimas condiciones de salubridad. No existían obligaciones para los patrones y los trabajadores las tenían todas, con tal de que los empresarios obtuvieran un lucro.

Por medio de las " Trade Unions" lograron, que en 1824, el parlamento Ingles otorgara el reconocimiento a los derechos de Libertad de coalición y Libertad de asociación profesional.

2.3. FRANCIA.

Basándose en ideas de individualismo, en las instituciones de Derecho de Trabajo siempre domino el principio de Libertad individual, a pesar de que existía una desigualdad económica. El comercio, la industria y las finanzas habían ocupado una posición cada vez más importante, en la economía nacional.

Encontramos también un régimen liberal, existía una situación de incondicionalidad, debido a la Ley Chapelier de 1791,

que prohibía las asociaciones de los trabajadores, y el Código Penal Francés que sancionaba con penas corporales, a los trabajadores que formaran alguna coalición, lo que ponía en ventaja a los capitalistas.

Antes, en y después, de "la Revolución Francesa el Derecho del Trabajo, de que se hablaba se alimenta de dos motivos que propiciaron y resolvieron la Revolución de 1789; la sal, en cuanto el incumplimiento de su correcto pago, ya que la sal era empleada como moneda de curso legal, en ese momento; y el Código de Napoleón en cuanto a los injustos preceptos legales que el mismo contenía ³⁰."

El Código de Napoleon, al absolver las relaciones de trabajo dejó al trabajador en estado de indefensión, frente al patrón, debido a que establecía que la voluntad de las partes, eran la Ley suprema que regia los contratos.

En el siglo XIX, el 65% de la población francesa era agricultora, pero por el rápido proceso de industrialización, se fue desarrollando la proletarización del hombre a la ciudad.

En 1848, con la publicación del Manifiesto Comunista de Marx y Engels, es cuando el obrero francés tomo conciencia de clase, dándose cuenta, que solo con la acción revolucionaria podía lograr el cambio del régimen social; con estas ideas, el trabajador francés llevo a cabo en febrero de ese mismo año, el establecimiento de la república, lo que creo las condiciones necesarias, para una legislación laboral con importantes

³⁰ DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, México 1977, Pag. 26.

conquistas para los trabajadores, siendo las mas notables las siguientes: el derecho del trabajador, basándose en los principios de que para poder vivir se tiene la necesidad de trabajar, por lo tanto, existe la obligación del estado de proporcionar a sus súbditos para que estos puedan subsistir.

Los derechos y obligaciones existentes, entre los obreros y los patronos, era muy similar a lo que sucedió en Inglaterra; los trabajadores eran explotados y se les pagaba poco.

Se logro la creación de un Ministro del Trabajo, cuya función era la organización y creación de nuevas fuentes de trabajo. El estado se vio obligado a expedir una ley que creó los llamados " Talleres Nacionales " con el fin, de proporcionar trabajo a todo aquel que no tenia ocupación en algún taller o centro particular.

Se obligo al estado, a dar un amplio reconocimiento al derecho de asociación, pero no fue, hasta 1884 cuando el parlamento otorgo ese reconocimiento.

La revolución Francesa " trajo un sin número de elementos que hicieron posible el desenvolvimiento del trabajador: el contrato, por medio del cual se empezó a figurarse la jornada máxima de labores, la estipulación de salarios y el balbuciente derecho a la suspensión del trabajo³¹".

³¹ Idem.

Con el triunfo de la Revolución Francesa “ nació en realidad una nueva política social, cuyo punto de partida, se hizo descansar el la proclamación de los derecho del hombre y en la afirmación de la voluntad humana, como supremo valor y esfera absoluta de disposición de las propias decisiones³²”.

Fue Francia el segundo país, donde a fines del siglo XIX, donde se luchó por la implantación de un régimen de Derecho del Trabajo pues en Inglaterra se logró por primera vez, a través de los trade unions.

2.4. MEXICO.

2.4.1. EPOCA AZTECA.

Aunque no se tienen datos acerca de las condiciones de trabajo de la época azteca, hacemos referencia que en el mundo indígena no había clase trabajadora, debido a que su cultura tenía bases agrícolas, cada oficio se circunscribía en barrios o gremios; su forma de pago de su trabajo eran artículos de mercado.

Entre nuestros primitivos ascendientes, “sucedió lo mismo que ocurrió en todas las tribus que en la antigüedad poblaron las diversas latitudes de la tierra, respecto de la forma en que fue explotada la fuerza del hombre que desde tiempos inmemorables se le conoce con el nombre de trabajo³³”.

³² ALONSO GARCIA, Manuel, Ob cit. Pag. 27.

³³ DELGADO MOYA, Ruben, Ob cit. Pag. 37.

En la antigua tenochtitlan, solo se vendía la fuerza de su trabajo y también se le reconocía su calidad humana a los esclavos. “El pueblo azteca, su libertad de trabajo fue un ambiente dentro del que se movieron los hombres, que vivían de su esfuerzo³⁴”.

La plebe se constituía de dos clases: Los macehuales, quienes tenían derecho a participar en la distribución del maíz y otros alimentos; y los Tlalmaitl que eran gente sin arraigo en ninguna parte, desplazados por la guerra. Los macehuales también estaban en la obligación de servirle al ejercito.

Los esclavos, no recibían remuneración, y su condición no era tan pesada como en los países europeos, lo que se les daba era ropa, alimentos y alojamiento de tal forma que eran tratados como un hijo.

2.4.2. LA COLONIA.

La condición de los aztecas, se agravo mucho al llegar los españoles, debido a la explotación inhumana que sufrían, desempeñaban los trabajos agrícolas y mineros, sin descanso prácticamente.

En las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, estuvieron a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. “ Pero a pesar de su grandeza,

³⁴ Idem.

las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso. De acuerdo al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores³⁵”.

En la compilación, se hace mención de la igualdad de derecho entre el indio y el amo, pero no se consideraba derechos y obligaciones, sino más bien, medidas de misericordia, ya que eran cruelmente explotados. Las disposiciones fundamentales de las Leyes de India, consideramos que son antecedentes de las obligaciones del patrón, que tenía que respetar estas obligaciones y eran derechos para los indios y que a continuación se hacen mención de algunas:

“ La reducción de las horas de trabajo; la jornada de ocho horas repartidas convenientemente; los descansos semanales; la protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, el pago oportuno y al pago integro, la tendencia de fijar el salario, la protección de la mujer en cinta, el principio procesal de la verdad sabida; y la atención medica obligatoria así como el descanso pagado por enfermedad³⁶”.

De tales Leyes, “no se obtuvieron ni un solo resultado práctico, sino todo lo contrario, en virtud de que las Leyes de Indias arrancaron al indio, su religión, su territorio, su hogar, su libertad, sus bienes, su tradición, su historia, su inteligencia, su voluntad, su memoria y todo lo que le era propio³⁷”.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, Ob cit. Pag. 38.

³⁶ DE BUEN, Nestor. Ob cit. T 1 Pags. 266 - 268.

³⁷ DELGADO MOYA, Ruben, Ob cit. Pag. 43.

A los indios, que se les aplicó estas Leyes eran tratados como animales de servicio, para el enriquecimiento de España.

El esclavo y el siervo, fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que se ponía disponer libremente por el dueño.

Debido al descontento, que reinaba desde el siglo XVII, se precipitó el movimiento de Independencia; los criollos y mestizos uniéndose a la causa. Don Miguel Hidalgo, dictó el 9 de diciembre de 1810, la abolición de la esclavitud.

Morelos, por su parte en los sentimientos de la Nación, en el punto doce que contiene “que como buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso, deben ser tales que obliguen a constancia y a patriotismo, y moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

Pero a pesar de todos estos pensamientos, “la condición del peonaje mexicano no mejoró; hasta 1823 nos encontramos con jornadas de 18 horas y salarios de dos reales; para la mujer y los

niños se destinaba un real. En 1854 se percibían tres reales diarios, sin que la jornada disminuyera³⁸”.

2.4.3. LA REFORMA.

No se habían registrado actos de gobierno benéficos a los trabajadores, sino hasta los tiempos de Maximiliano, quién decretó la prescripción de las eternas deudas que se contraían en las tiendas de raya, mejoró el horario de jornada y el trato hacía los trabajadores; también prohibió los castigos corporales y exoneró a los hijos de los trabajadores de las deudas de sus padres.

Don Benito Juárez, abolió la esclavitud que se disfrazaba bajo la forma del peonaje.

En 1865, el primero de Noviembre se publica un decreto, en donde se trata de mejorar las relaciones con trabajadores, aquí Maximiliano trata de dar algunos derechos, pero por desgracia fue una ley inejecutable. Algunos puntos de este decreto son los siguientes: “Los trabajadores del campo eran libres de separarse de las fincas, en que se hallen ocupados; los dueños de las fincas tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores, cuando les pareciere conveniente; el horario de trabajo cuenta desde la salida hasta el ocaso del sol, restándose dos horas para el almuerzo y comida de los trabajadores; no se podía obligar a los jornaleros, a trabajar los domingos y los días feriados; los menores de doce años, sólo podían trabajar medio día; el pago a los jornaleros se tenía que realizar en moneda corriente; los dueños de las fincas,

³⁸ DE BUEN L., Nestor, Ob cit. T.1. Pag. 272.

tienen derecho a impedir que los comerciantes entren a sus fincas; en todas las fincas se dará agua y habitación; quedaron abolidos los castigos corporales; los instrumentos de labranza serán suministrados por los dueños; las deudas de los jornaleros serán pagadas descontándoles, la quinta parte del jornal; los hijos no son responsables de las deudas de los padres; se prohibía a los padres el empeño de sus hijos; los propietarios tienen la obligación de proporcionar a cada jornalero, una libreta foliada donde se asentarán todas las cantidades que reciba y deba; en caso de enfermedad de un trabajador, el amo le proporcionará asistencia y medicina médica; cuando existiera en las fincas más de veinte familias de agricultores deberán tener una escuela gratuita. Toda contravención a este decreto de cualquiera de las partes va a ser sancionado por los prefectos o subprefectos, con una multa que oscilará según las circunstancias³⁹”.

Ignacio Luis Vallarta, decía que el Derecho del Trabajo Libre, resultaba una imperiosa necesidad, puesto que sin ella no podía desarrollar su personalidad y que la ley debería de castigar todo abuso, y mejorar la suerte del pobre y que el trabajo, es la única propiedad del pobre.

El 18 de Noviembre de 1857, fue acabado el artículo 5to., que fue fuente de innumerables debates, el cual decía entre otras cosas que nadie podía prestar un trabajo personal sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo los trabajos impuestos como pena por la autoridad.

³⁹ Revista Mexicana del trabajo No. 2, Tomo XVII-6°. Epoca, abril, mayo, junio de 1970, publicación trimestral, Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La última etapa de Juárez, pudo dar a México leyes importantes; como el primer Código civil para el Distrito y territorios federales, el 13 de Noviembre de 1870 y el primero de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal. Las obras jurídicas de Juárez fueron injustas y perniciosas para los trabajadores.

“El liberalismo antisocial de Juárez, no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo, sino que reprimió todo intento de los trabajadores de mejorar sus condiciones. En realidad, sentó las bases que permitieron, bajo el Porfiriato una mayor explotación, si cabe de los trabajadores aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz⁴⁰”.

2.4.4. LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Las fábricas de azúcar, los molinos de harina y de aceite, de jabón, vidrio, etc., aumentan con sus obreros el número del proletariado.

En Querétaro, fueron iniciadas las reformas de la Constitución de 1857. La Constitución contemplo los problemas del trabajo y del campo, entrando a formar parte de los artículos 27 y 123 constitucionales.

El 26 de Diciembre se inició la discusión del artículo 5to. Del proyecto, que dio origen al artículo 123 y entre sus propuestas se encontraban: Relativas al principio “De la igualdad del salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al

⁴⁰ DE BUEN, Nestor, Ob. Cit. Tomo I, pag. 279.

establecimiento de comités de conciliación y arbitraje, para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, además agregaron que las jornadas máximas de trabajo obligatorio, no excederá de 8 horas, aunque esta haya sido impuesta por sentencia judicial y quedan prohibidos el trabajo nocturno, en la industrias a los niños y a las mujeres y se establece el descanso obligatorio hebdomario⁴¹”.

Había sido probado, después de tantas veces reformado, naciendo así el primer concepto que a nivel constitucional, otorgó derecho a los trabajadores. México pasaba a la historia, como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

La Constitución de 1917, dejaba la soberanía de los Estados, la formación de las leyes reglamentarias del artículo 123 y con posterioridad a las entidades federativas, pero solamente algunos cumplieron con esta obligación, por tal motivo se pidió la federalización de la ley.

La Ley del Trabajo de Veracruz, “produjo grandes beneficios: El reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga, ayudo eficazmente al desarrollo del obrero⁴²”.

En el año de 1929 tanto el artículo 73, “sección 3ª. De las facultades del congreso de la Unión, como en el 123, para que el Congreso de la Unión fuera quién legislara para todo el país en materia del trabajo, fue reformado, porque la mayoría de los

⁴¹ DE BUEN, Nestor, ob. Cit. Tomo i, pag. 314

⁴² DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pag.51

Estados dejaron de cumplir con su deber, al no poner en vigor las Leyes de Trabajo en su territorio⁴³”.

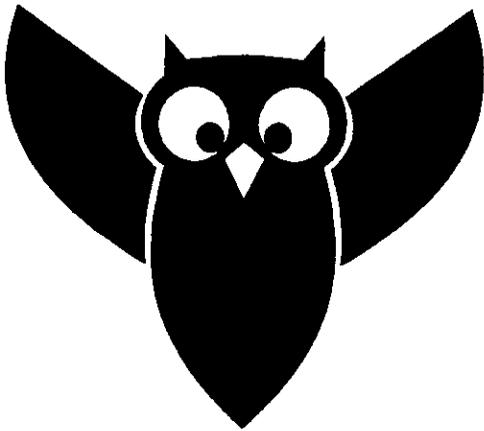
Las juntas de conciliación y arbitraje y las juntas federales de conciliación, nacen con la necesidad de resolver los conflictos de trabajo que afectaban en esa época la economía nacional.

La Secretaría de Gobernación, convocó a una asamblea en la cual se presentó el proyecto del Código Federal del trabajo; pero encontró fuerte oposición de la cámara, dos años después se redactó un nuevo proyecto, en el que intervino el licenciado Eduardo Suárez, y una vez discutido en Consejo de Ministros y remitido al congreso de la Unión, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931, es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

⁴³ Leyes y Códigos de México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Vigésima tercera edición, Editorial Porrúa, México 1963, pag. 22 y 125

CAPITULO TERCERO.

- **MARCO
JURIDICO.**



CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

Para ubicar las obligaciones de los trabajadores en su marco jurídico, es necesario estudiar las disposiciones y principios, que los órganos legislativos competentes crean para conservar el orden.

REFLEXIONES PREVIAS

- Como se mencionó al inicio del estudio, que la obligación es un vínculo jurídico por virtud del cual una persona denominada deudos, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo en favor de otra persona llamada acreedor.

Al respecto, cabe señalar que los civilistas consideran que la obligación, tiene por objeto estudiar la facultad del sujeto consistentes en crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos.

La obligación civil se manifiesta como una relación jurídica coactiva, es decir, su incumplimiento permite la ejecución forzada, de la cual se hace valer exactamente las mismas prestaciones o un equivalente.

En cambio, las obligaciones desde el punto de vista laboral, constituye un conjunto de reglas impuestas por el Estado, en donde las partes se adhieren y después de su aceptación, la voluntad de los sujetos resulta intrascendente; debido a que la imposición de la norma es automática.

Las obligaciones entre el patrón y el trabajador, constituye un conjunto, que persigue una finalidad común, impuesta como ya se dijo por la misma Ley; el equilibrio y la justicia social. La subordinación constituye también un elemento de distinción.

Con el propósito de dar una explicación del tema, exponemos los siguientes puntos:

3.1. LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

3.1.1. BREVE ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 134, 135 Y 47-XII

El artículo 134, se encuentra establecido el Título cuarto de la Ley Federal Del Trabajo y nos menciona que son las

obligaciones de los trabajadores las que a continuación expresamos:

I.- Cumplir adecuadamente con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

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

Es indispensable que los trabajadores, cumplan con las obligaciones de observar esas medidas preventivas, que señala el párrafo anterior, pues de ignorarlas pueden causarles un daño personal e inclusive puede ocasionarle graves problemas al patrón. Por ello las autoridades competentes, deben de supervisar constantemente, para que los trabajadores gocen de las condiciones proteccionistas que la Ley les concede.

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

Es muy clara la idea anterior, aquí nos señala que el trabajador debe someterse incondicionalmente a las ordenes del patrón, para realizar las instrucciones que se le den y así dar el servicio para el cual fue contratado.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempos y lugar convenidos.

Las partes deben convenir con anterioridad, la realización de un servicio en un lugar determinado, antes de su ejecución, así como también en lo referente al tiempo y su forma.

Con base en la fracción cuarta de este precepto se “permite la adopción de las nuevas técnicas de administración personal, como selección de personal, análisis y valuación del puesto, calificación de méritos, etcétera, cada vez que sea indispensable. A un trabajador inpuntual o faltista se le puede separar de su trabajo con base en dicho precepto⁴⁴”.

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

Se le concede al patrón la oportunidad de efectuar las medidas necesarias, cuando se ausente el trabajador para no obtener pérdidas. Cuando el trabajador justifique su falta, no podrá ser separado de su trabajo.

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

⁴⁴ CAVAZOS FLOREZ, Baltasar, Ob. Cit. Pag. 180

Por el mismo uso de los instrumentos, sufren desgastes y por ello la ley los exime de esta responsabilidad.

VII.- Observar buenas costumbre durante el servicio.

Esta obligación “es de carácter moral y social e impone al trabajador: no cometer actos inmorales dentro de la empresa; no proferir injurias a sus compañeros de trabajo o al patrón; no presentarse en estado de embriaguez y no portar armas durante el trabajo⁴⁵”.

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

Estamos de acuerdo con el Licenciado José Dávalos que expresa, “que esta obligación es humanitaria, que esta relacionada con los trabajos de emergencia y cuya justificación brota de su misma denominación.

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley.

“Los trabajadores deben integrar los organismos que establece la Ley Federal Del Trabajo como: El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores⁴⁶”.

⁴⁵ DAVALOS, José, Derecho del trabajo I, editorial Porrúa, México, 1985, pag. 266

⁴⁶ Idem

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

El objetivo de esta obligación, persigue evitar epidemias en los centros laborales, que perjudiquen al trabajador o al patrón.

Para J. Jesús Castorena este es un deber que se debe de realizar antes y después de prestar el servicio debido a “ que el examen medico se debe de realizar de acuerdo al reglamento de higiene para determinar el estado de salud del trabajador. El resultado del examen sirve de base para proporcionar o no el trabajo, el apropiado además y para conocer el resultado probable de la acción de las causas externas que determinan el riesgo de trabajo⁴⁷”.

XI.- poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como se tenga conocimiento de las mismas.

Se le debe dar aviso al patrón para que este tome las medidas protectoras necesarias, tanto para prevenir el contagio de los compañeros, como para el obrero que padezca la enfermedad.

Por su parte el Licenciado Euquerio Guerrero, nos dice “que este mandato es un tanto ilusorio, pues por razón natural el

⁴⁷ CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho obrero, Sexta edición, editorial Universitaria, México, 1984, pág. 78

trabajador trata de evitar la suspensión de su contrato y por ello resulta de mayor utilidad practicar exámenes médicos periódicos⁴⁸.

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

Cualquier deficiencia que se advierta debe comunicarse al patrón, para salvaguardar la vida de los patrones y trabajadores.

En este precepto, considera J. Jesús Castorena, que “hablamos de un deber colectivo, al subrayar la existencia de un interés superior al de las partes que va más allá del personal del patrón y el personal del trabajador, que garantiza un equilibrio superior: el de la comunidad de trabajo⁴⁹”.

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuáles tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.

Entre las obligaciones de no hacer, debe de mencionarse “las relativas a la omisión de competencia, a la discreción de los

⁴⁸ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Novena Edición, Editorial Porrúa, México 1977, pág. 211.

⁴⁹ CASTORENA, J. Jesús, Ob. Cit., pág. 78

secretos de la empresa y a la no aceptación de soborno que perjudique al patrón⁵⁰”.

Es interesante observar “ que el Código Penal del Distrito federal en su artículo 210, el cual dice que se aplicará una multa de 5 pesos a 50 mil pesos o prisión de dos meses a un año, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien sin consentimiento del que puede resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o recibe con motivo de su empleo, cargo o puesto. Esta sanción sube al máximo de 5 años de prisión y multa de 500 pesos, cuando la revelación punible sea hecha por persona que preste sus servicios profesionales o técnicos y cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial⁵¹”.

ARTÍCULO 135

El artículo 135 de la Ley, enuncia las prohibiciones de los trabajadores, y a continuación hacemos un breve análisis:

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

⁵⁰ KROTOSCHIN. Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Del Palma, Buenos Aires, 1987, pág. 67

⁵¹ GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit. Pág. 212

Es una obligación de no hacer, ningún acto que ponga en peligro la vida de sus compañeros y del patrón e inclusive su propia vida.

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

El licenciado Euquerio Guerrero, ha considerado “que esta fracción es muy importante, pues tiende a combatir perniciosas costumbres como la desaprensión por el cumplimiento del deber primordial del trabajador que es la puntualidad; el nocivo “san lunes”; en una palabra el ausentismo sin justificación, incompatible moderna organización; es frecuente escuchar que el trabajador considera que al no pagársele el salario de las ausencias injustificadas, ya quedan cubiertas las faltas de asistencia En realidad la situación es otra, pues desde el momento en que se firma el contrato individual de trabajo, el obrero queda obligado a concurrir en el tiempo y lugares que se hayan señalado, y allí poner a disposición del patrón su energía física o intelectual, no pagar el salario es consecuencia de no haber trabajado, pero no es una sanción y en el caso la falta de asistencia al trabajo implica incurrir en la prohibición citada⁵²”.

El despido es la sanción máxima cuando el trabajador ha acumulado tres faltas, y deben ser repetidas.

III.- Substraer de la empresa o establecimiento, útiles de trabajo o materias primas o elaboradas.

⁵² GUERRERO, Euquerio, ob. Cit., pág. 220

Se comete una falta de probidad, si algún trabajador se apodera de algún artículo de la empresa sin previo aviso o permiso.

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

De lo anterior deducimos, que no puede presentarse el trabajador en estado de embriaguez, por que puede ocasionar algún accidente tanto para sus compañeros como para el mismo y la empresa.

La violación o incumplimiento de este precepto trae como consecuencia la rescisión del contrato.

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

También como en el anterior precepto, es una obligación de no hacer, ya que si el trabajador llega al centro de trabajo bajo la influencia de drogas, puede ser que este, no cuente con todas sus facultades normales y ponga en peligro a todo el personal.

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de

esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

Esta prohibición que hace el legislador, se considera peligrosa, ya que esto puede causar actos violentos contra sus compañeros o contra el patrón.

Sólo quedan exceptuados los trabajadores que tienen cargos de vigilantes y veladores.

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón.

También el legislador recalca, que se prohíben las suspensiones laborales sin consentimiento. Pero en muchas ocasiones se hacen "paros", mal orientados por líderes sindicales y el trabajador por obedecer consignas de grupo realiza estos paros, junto con sus compañeros.

Por tal motivo es difícil exigir una responsabilidad, cuando se trata de numerosos trabajadores, de tal manera que debería de establecerse una responsabilidad legal para los dirigentes sindicales que ordenan ejecutar paros ilegales, ya que no podría rescindirse el contrato de todos los trabajadores.

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

"Esta prohibición esta fuera de la realidad, pues es normal que cuando n trabajador fallece o se encuentra gravemente

enfermo o para la organización de actos religiosos o cívicos se efectúen colectas por los mismos trabajadores con el permiso del jefe respectivo. La disposición impedirá tales manifestaciones de solidaridad, lo cual será mal recibido principalmente por lo propios trabajadores⁵³”.

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objetivos distintos de aquél para el que fueron destinados.

Consideramos que esta disposición es muy clara, teniendo la obligación los trabajadores de hacer uso de las herramientas sólo y únicamente para la realización de su actividad y no para fines personales.

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

Hacer propaganda, ya sea religiosa política, etcétera, propias en muchas ocasiones de discusiones de personas, por tener diferentes puntos de vista y esto da lugar a que la disciplina se rompa.

En este estudio, que se hizo de las obligaciones y prohibiciones se puede decir, que constituye uno de los elementos principales para que se pueda cumplir con el cometido del legislador, que exista armonía entre el patrón y los trabajadores, en equilibrio de sus obligaciones.

⁵³ Idem.

ARTICULO 47, FRACCIÓN XII

El artículo 47, nos menciona cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón para fines de nuestro estudio, en esta ocasión solo analizaremos la fracción XII que a continuación presentamos:

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

José Dávalos nos dice que “esta causal de despido, busca, por su parte evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud y, por otra parte evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad⁵⁴”.

Por su parte Euquerio Guerrero, ha considerado que “se refiere fundamentalmente, a la prevención de riesgos profesionales, pues aún cuando su redacción se presta a interpretaciones más amplias, ya que mencionan las medidas para evitar accidentes y enfermedades sin constreñirse a los profesionales, creemos que las medidas y procedimientos que se implantan en las empresas son para prevenir la realización de accidentes en el trabajo o a aparición o desarrollo de enfermedades profesionales⁵⁵”.

⁵⁴ DÁVALOS, José, Ob. Cit., pág. 158

⁵⁵ GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit., pág. 252

Consideramos que tanto los autores anteriores, como legislador, han reconocido a la seguridad como principal valor en esta disposición para evitar cualquier riesgo de trabajo.

3.2. DERECHO DISCIPLINARIO.

El Derecho Disciplinario ha sido definido como “aquella parte del derecho del trabajo que tiene por objeto mantener entre la empresa y el trabajador, dentro de un orden la unidad y fortaleza de colaboración necesaria para la consecución de sus fines individuales, económicos y sociales⁵⁶”.

3.2.1. FUNDAMENTO DE LA PROTESTA DISCIPLINARIA.

En la relación laboral, el patrón tiene el mando y la jerarquía de la empresa, y como todo mando supone la aplicación de medidas coercitivas, cuando se comete alguna falta. Es aquí donde se rompe el plano de igualdad entre los sujetos de la relación laboral, debido a que el patrón tiene el poder disciplinario de sancionar por el hecho de su supremacía en la empresa y los trabajadores son los que se oponen a ese poder y los que reciben esas sanciones o premios.

Cuando se trata del mantenimiento de la “disciplina en el derecho, se impone por razones circunstanciales, la necesidad de

⁵⁶ CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit., pág. 25

determinar dentro de la empresa, a quién corresponde adoptar las medidas necesarias con el fin de asegurar tal disciplina⁵⁷”.

Dentro del derecho laboral tanto la empresa, como el trabajador pueden ser sancionados. “Las infracciones que las empresas cometen son sancionadas por la autoridad administrativa, cuando las mismas constituyen faltas laborales; y si el acto es contra el trabajador, la sanción se produce al ser sancionado el empresario a abonar las indemnizaciones⁵⁸”.

Para concluir el fundamento de la potestad disciplinaria, radica en el predominio de una de las partes sobre la otra, con el fin de obtener una armonía y una mayor productividad.

3.2.2. AUTORIDAD QUE EJERCE EL PATRÓN

Siempre que se reúne patrón y trabajador, para alcanzar algún objetivo, el patrón tiene la facultad de obligar a sus subordinados a desarrollar su actividad para alcanzar su fin, bajo la amenaza de ser sancionado si no cumple con sus obligaciones.

“Si el patrón ejerce, en virtud de ser director de la empresa, el poder disciplinario, posee conjuntamente un poder legislativo, por el cual se establece y modifica, según las necesidades de la propia empresa, las cláusulas disciplinarias que generalmente figuran en el reglamento de taller, dictado sin previa consulta, con los posibles infractores con sus posibles infractores⁵⁹”.

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem, pág. 27

El patrón ejerce directamente la potestad disciplinaria o delegadamente por sus apoderados o administradores.

3.2.3. NATURALEZA DE LOS ACTOS DEL TRABAJADOR.

El trabajador es el sujeto pasivo dentro del poder disciplinario, por que contribuye con su trabajo, para la empresa o patrón en virtud de un contrato de trabajo.

Podrán ser sancionados los trabajadores, por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, de acuerdo al parámetro que establezca la ley, por ello es claro, que se puede ejercer la disciplina a través de amonestaciones u otras sanciones, por hechos realizados por el empleado dentro o fuera de la empresa, siempre y cuando repercutan en la empresa.

Nestor de Buen, opina que para evitar esas sanciones, “el trabajador tiene el deber de fidelidad consistente en que el trabajador debe realizar su actividad laboral y actuar en su vida privada de tal forma que no cause perjuicio al patrón⁶⁰”.

Comenta Guillermo Cabanellas “que para ser sancionado la falta cometida por el trabajador debe de producirse durante la vigencia del contrato. Los hechos anteriores al ingreso del trabajador pueden originar situaciones ajenas al poder punitivo⁶¹”.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 388.

⁶¹ CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit., pág. 43

Entonces todo acto de los trabajadores que perjudiquen en la empresa dentro o fuera de ella, podrá ser sancionado cuando exista relación alguna con el trabajo.

Es común que existan obstáculos o acontecimientos transitorios que impidan al trabajador cumplir con sus obligaciones, lo que trae como consecuencia la necesidad de aplicar las medidas disciplinarias, como es la suspensión, la cuál implica que las partes dejen de estar obligadas temporalmente, como son el pago de salario por parte del patrón y la prestación de servicio por parte del trabajador.

La rescisión es otra de las medidas, en virtud de la cual ponen fin definitivamente con la relación de trabajo cuando alguna de las partes la da por terminada, debido al incumplimiento de una de las obligaciones de la otra parte.

El despido surge cuando el trabajador da origen a la rescisión a causa de acciones u omisiones que es la consecuencia del incumplimiento grave de sus obligaciones y por ende el patrón separa al trabajador y da por terminada la relación de trabajo.

La Ley fija medidas disciplinarias en el artículo 992, 1002, 1006 para los trabajadores esto en realidad son sanciones meramente administrativas. También la ley señala en su artículo 423-X, que el reglamento interior de trabajo deberá de contener las medidas disciplinarias y procedimientos para su fijación.

Lo anterior nos plantea que las medidas disciplinarias, sólo pueden aplicarse conforme a lo que establece la Ley.

CAPITULO CUARTO.



- LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO CUARTO.

LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capitulo llegamos a uno de los puntos mas importantes para la finalidad de esta investigación.

Para el trabajador es indispensable conocer cuales son sus derechos y obligaciones, pero también debe tener conocimiento que el incumplimiento de estas obligaciones pueden dar lugar a sanciones, que a continuación exponemos:

4.1. CLASES DE SANCIONES.

4.1.1. CONSIDERACIONES GENERALES.

En la relación laboral debe de haber medios, con los que se pueda asegurar la autoridad del patrón, por eso la creación de normas, a fin de que el interés colectivo y la paz social, entre el trabajador y el patrón se logren, sino ocurriera esto la relación

laboral sería un desorden; de ahí la importancia de que existan sanciones al incumplimiento de las obligaciones.

La potestad disciplinaria, es creación y obra original “ del propio patrón o empresario, con el objeto de sancionar el perjuicio de una falta del trabajador, subordinado al establecimiento que aquél dirige⁶²”.

El poder de sancionar, se funda en el propio contrato, cuando se origina un estado de subordinación, que es el resultado del acuerdo de voluntades de las partes, teniendo como fin que el trabajador se someta al poder jerárquico del empresario, que se deriva del mismo contrato.

Cuando exista subordinación, siempre existirá un sometimiento en este caso, es el trabajador; a la imposición de sanciones cuando no cumpla con sus obligaciones y deje de cumplir ordenes o viole reglas de conducta.

El poder disciplinario, es así complemento forzoso del poder reglamentario y del derecho de dirección, “ya que la vida de un cuerpo social, estaría comprometido si la autoridad responsable no pudiera sancionar las reglas de conducta, impuesta a los miembros de un grupo. El poder disciplinario se forma espontáneamente en todas las instituciones públicas y privadas⁶³”.

⁶² CABANELLAS, Guillermo, Ob cit, Pag. 32.

⁶³ Idem, Pag. 35.

4.1.2. SANCIONES CONFORME A LA LEY.

LA SUSPENSION.

La suspensión de la relación de trabajo, es una de las medidas disciplinarias más usadas por el patrón, en contra del trabajador, cuando este no cumple con sus obligaciones. También la comisión de ciertas faltas pueden dar lugar a la sanción.

Más que una sanción, es un derecho de los trabajadores, pues mantiene latente la relación de trabajo.

La suspensión de un contrato de trabajo, “ resolvió la Suprema Corte de Justicia de la nación, en el amparo directo 512, solo implica que las partes dejan de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como son, el pago del salario por parte del patrón y la prestación de servicio por parte del trabajador, mas en lo que consiste, en la abstención ya que no puede considerarse que el vinculo jurídico de trabajo haya dejado de existir, pues de admitirse se llegaría a absurdo de considerar que no incurre en falta el trabajador que debiendo de mantener los secretos de fabricación de su patrón durante una licencia, los revela y lucra con ellos, da mal trato a su patrón o a sus familiares o incurre en las diversas prohibiciones legalmente consideradas causas de rescisión del contrato de trabajo⁶⁴”.

⁶⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob cit, Pag. 311 - 312.

Las causas de la suspensión están reglamentadas en nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 42 y estas situaciones, nos va a ocupar en las siguientes líneas:

el artículo 42, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

I.- Las enfermedades contagiosas del trabajador.

Nos encontramos que seta causa, es en beneficio del patrón y de los demás trabajadores, por el riesgo de contagio existente.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, “ es la entidad facultada y obligada, para extender la incapacidad al trabajador y responder de la atención y de los gastos que la enfermedad requiera⁶⁵”.

La suspensión surte su efecto desde que el patrón tiene conocimiento que algún trabajador la padece, previo certificado medico, que no puede exceder el término, fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades y una vez que se termine la causa, el trabajador debe de regresar a su trabajo el día siguiente.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

⁶⁵ BRISEÑO RUIZ, Albero, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985. Pag. 207.

La fracción II, configura técnicamente como causal de suspensión a los riesgos naturales, accidentes o enfermedades que provocan al trabajador una incapacidad que lo imposibilita temporalmente para prestar su servicio.

Los accidentes o enfermedades naturales, “pueden afectar al trabajador sin que le produzcan una incapacidad para el ejercicio normal de su trabajo⁶⁶”.

El mismo autor, nos menciona que estos casos, no son causas de suspensión y que el trabajador no debe de suspender sus actividades, salvo que se trate de una enfermedad contagiosa.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de os intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

Un trabajador, que se encuentra privado de la libertad corporal, por prisión preventiva es evidente que se encuentra imposibilitado de prestar sus servicios al patrón.

La prisión preventiva, “deberá estar seguida de sentencia absolutoria; y la suspensión acaba con la sentencia o libertad por falta de méritos⁶⁷”.

⁶⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob cit. Pag. 306.

⁶⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto, Ob cit. Pag 296.

En esta situación, el patrón esta obligado al pago integro del salario, cuando el trabajador haya actuado en defensa de la empresa.

IV.- Arresto del trabajador.

El arresto consiste, “en la privación de la libertad hasta por 36 horas, impuestas por la autoridad administrativa como castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de justicia, (Art. 21 Constitucional) o como medio de apremio⁶⁸”.

En ocasiones el patrón no se entera de la situación del trabajador, por lo que el patrón deberá de esperar, el aviso de alguna persona, distinta al trabajador. Quince días siguientes a la fecha en el que el trabajador quede libre , la suspensión termina.

El trabajador, procesado puede “ obtener su libertad provisional o bajo fianza, la Suprema Corte de la Nación, ha estudiado el problema para llegar a concluir, que no por disfrutar de libertad caucional el trabajador, cambia su situación laboral, sino que la presunción de culpabilidad que señala el auto de formal prisión y los reiterados permisos que habría que solicitar al patrón para estarse presentando en los juzgados, son causa suficiente para que el patrón no éste obligado a recibir al trabajador mientras no se haya dictado sentencia definitiva y esta sea absolutoria⁶⁹ “

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ Idem.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 Constitucional y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 F. II, de la misma Constitución.

Existen obligaciones de los trabajadores que son causales de suspensión, mientras que se cumplan con estos deberes y son:

El cumplimiento por parte de los trabajadores de los servicios de armas, de los jurados y profesionales de índole social.

El desempeño de los trabajadores de los cargos de consejeros, concejiles y de elección popular directa o indirectamente.

El cumplimiento por parte de los trabajadores de los servicios en la Guardia Nacional, conforme a la Ley orgánica respectiva. Para asegurar y defender la independencia del territorio, el honor, los deberes e intereses de la Patria, así como como la tranquilidad y el orden interior.

En este caso, la suspensión se inicia desde de la fecha en que se presta el servicio, hasta por un periodo de 6 años cuando sea electo para un cargo de elección popular y se reanuda su actividad dentro de los 15 días siguientes, al terminar, la causa.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación y Arbitraje,

Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

El desempeño en organismos antes mencionados, también causan la suspensión de la relación de trabajo, hasta que el trabajador concluya con su deber o actividad, nuevamente podrá continuar hasta que lo concluya.

VII.- La falta de los documentos que fijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sean imputables al trabajador.

Para el Lic. Euquerio Guerrero, considera que le parece muy acertada la disposición por que si el trabajador es responsable de esta falta y no cumplió con lo dispuesto por las leyes y reglamentos, para el puesto que desea desempeñar.

La suspensión es mas, que nada para el trabajador, para que pueda obtener esos documentos. En este supuesto el patrón no tendrá que pagar salario y podrá rescindir sin responsabilidad, esto se basa en la fracción XV, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Todas estas causas de suspensión, no podrán exceder de ocho días laborables, con base en el reglamento interior de labores.

La suspensión de la relación de trabajo, por embarazo de la trabajadora tiene una duración de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto , con goce integro de salario.

En forma de análisis, podemos decir que “ ante los obstáculos que les impide temporalmente al trabajador por cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos, tendrá que disolverse el vinculo laboral. Con el fin de evitar esta disolución y proteger la estabilidad en el trabajo, el legislador introdujo en nuestra rama jurídica, un instrumento técnico auxiliar, consistente en la suspensión de la relación de trabajo ⁷⁰”.

LA RESCISION.

La rescisión es un acto unilateral, realizado por el patrón o por el trabajador, en dejar sin efecto la relación o contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión es “ un acto unilateral pero nunca arbitrario, en atención a que el patrón , como el trabajador, están obligados a probar la causa de rescisión que invoque para romper la relación o el contrato de trabajo ⁷¹”

José Davalos, nos expresa que la rescisión tiene “ ciertas características fundamentalmente como son:

⁷⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob Cit., Pag. 303.

⁷¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Despido, Rescisión y Cese, Editorial Jus Semper, México, 1991, Pag. 17.

I.- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de lo sujetos de la relación laboral.

II.- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no.

III.- Es un acto formal; se debe de dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47⁷² “

El Lic. Euquerio Guerrero nos hace una observación de la cual estamos de acuerdo, “ que no se puede decir lo mismo, con respecto a la rescisión por parte del trabajador , porque aun cuando también el patrón sufre consecuencias de tener que pagar las indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se le ha asignado al patrón, y por lo mismo, a el le compete, unilateralmente sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo, que repetimos, en caso máximo se traduce en la separación. En cambio el Obrero no tiene la autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculte para rescindir su contrato ⁷³“

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, enumera las causas por las que el patrón puede rescindir, el contrato de trabajo, sin responsabilidad; por tal motivo haremos un breve análisis de estas causas:

⁷² DAVALOS, José, Ob Cit. , Pag. 140.

⁷³ GUERRERO, Euquerio, Ob cit. Pag.215.

1.- Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se les atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador.

El patrón, al contratar personal, con determinadas facultades, siempre se le pide al trabajador que lo demuestre, este tipo de habilidades; que necesita la empresa, pero en muchas ocasiones, una vez laborando, resulta que esas cualidades que decía tener no corresponden con la realidad, debido a que carece de ellas.

La alteración de la verdad, es un requisito indispensable, para que proceda esta causal.

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

Para Rosalío Valdovinos, le parece que “ que esta causal es anticonstitucional, por ir en contra de la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, ya que la falta de probidad esta establecida en favor del trabajador y no en su contra. Notándose que el Congreso de la Unión, agrego indebidamente por cierto la palabra honradez como sinónimo de probidad, no existiendo tal palabra en el texto constitucional; tampoco se contempla

constitucionalmente los términos directivo o administrativo, en consecuencia, la causal es inoperante por ir en contra de la Constitución, inconstitucionalidad que puede ser atacada por la vía de excepción, al contestar la demanda o por vía de amparo en el momento procesal oportuno ⁷⁴«

Nosotros consideramos, que la falta de probidad, debe entenderse como lealtad, en la decencia de obrar y que no necesariamente que cometa un delito.

Y con respecto a los actos violentos, amagos, injurias, malos tratos aquí la ley, trata que, no se altere el orden, ya que el obrero le debe respeto a sus compañeros y obediencia al patrón.

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

En esta causal, se refuerza algunas de las obligaciones del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, como son guardar buenas costumbres, prestar auxilio a sus compañeros, comunicar, observar para evitar daños a intereses y vida de sus compañeros, etc.

El trabajador , como ya antes se menciona, cuando se realizo un análisis del artículo 134, esta obligado a respetar a sus compañeros dentro de la empresa, y también conservar la

⁷⁴ BAILON VALDOVINOS, Rosalio , Ob Cit. Pag. 26.

disciplina, pues de no existir esto, habría desorden y las consecuencias caerían en la producción.

Por lo cual, el patrón, para invocar esta causal es necesario que la realización de las faltas, alteren la disciplina.

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

Aquí el legislador, nos señala que no solo el trabajador dentro de la empresa, debe de comportarse con probidad, si no también fuera de ella, para que no afecte la relación de trabajo.

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

Esto es, lo que se le conoce como sabotaje, es decir, cuando el trabajador produce dolosamente daños en perjuicios de la empresa o patrón.

Se debe tomar en consideración, que para la acción u omisión negligente sea integrante de una causal de despido, es indispensable, que el daño producido haya sido provisto o previsible por el trabajador, conforme a su preparación personal, y

al puesto que ocupa y además que lo hubiese podido evitar con un comportamiento distinto.

La Suprema Corte de la Nación, sostiene que “ la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de atención en la realización de un acto “. (Precedente: Amparo Directo 5312, Lázaro Oropeza Montes.).

6.- 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.

La causal anterior, es muy similar a la quinta y por ello, estimamos que aquí, “ en la practica las autoridades del trabajo, ven con mucha simpatía la causal del trabajador, que su torpeza haya causado en perjuicio del patrón ya que estiman que este es el verdaderamente el culpable del destrozo, por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente al obrero⁷⁵.”

7.- Comprometer al obrero, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Es muy claro el legislador, que el trabajador no debe de ejecutar ningún acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros y la del patrón, por obvias razones.

⁷⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1992, Pag. 40.

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

Los trabajadores “ conforme a lo dispuesto por la fracción VII, del artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo, están obligados a observar buenas costumbres, esto es, a comportarse moralmente durante el servicio. Lo moral, cuya manifestación las buenas costumbres constituyen un concepto cultural, con independencia de los miembros de una sociedad determinada, para precisararlo, rige la valoración existente en una época, comunidad, y lugar establecido⁷⁶.”

No existe un criterio invariable para juzgar, en un momento dado sobre lo que es moral o inmoral, las juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son las que devén de resolver, si un acto es conforme o contrario a las buenas costumbres, por que se presumen poseen el concepto de moralidad cultural que impera en la colectividad.

9.- Revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservados, con perjuicios de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo, establece en la fracción XIII, del artículo 134, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, y que menciona que “ guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos cuya elaboración concorra directa e indirectamente, o de los

⁷⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob Cit., Tomo 2, Pag. 334.

cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio de la empresa “, lo cual implica un deber de fidelidad.

Los secretos de fabricación “ abarcan todo lo referente de modos de fabricación, que no son patentables o que siéndolos, todavía no han sido patentados y van de lo mas complejo conocimiento y tecnológico involucrados en los procedimientos y técnicas industriales, hasta la mas simple practicas manuales utilizadas confidencialmente en la producción.⁷⁷ “ .

Para acreditar esta causal, es necesario probar, que el trabajador revele secretos reservados y después demostrar, que tales revelaciones causaron algún perjuicio.

10.- Tener el trabajador, mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Una falta de asistencia, es abstenerse el trabajador, de presentarse a desempeñar el servicio que tiene en su jornada de trabajo. Mas de tres es suficiente para que el patrón pueda rescindir el contrato de trabajo.

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

⁷⁷ Idem, Pag. 335.

Es necesario, que el trabajador obedezca al patrón, debido a que existe una subordinación en la relación de trabajo, para una mejor prestación del servicio. La desobediencia origina una indisciplina, que para algunos patrones es intolerable.

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

Esta causal, tiene como finalidad como ya lo expresamos, en el capítulo anterior, trata de disminuir la peligrosidad en el trabajo y de reducir la insalubridad del medio ambiente para no poner en peligro la vida de los trabajadores y la del patrón.

13.- Concurrir el trabajador, a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción hecha por el médico.

El trabajador, que se encuentre en estado de embriaguez, no se encuentra facultado para desarrollar alguna actividad y pone en peligro su vida y las de sus compañeros, esto es lo que se trata de evitar en esta causal.

Y con respecto a la droga que produce efectos, también pone en peligro la vida del trabajador que las consume, como las de sus compañeros de trabajo, ya que esto puede producir algún accidente de consecuencias fatales.

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

Solo son las sentencias ejecutoriadas, es decir, aquellas resoluciones que de manera definitiva, ponen fin al proceso penal, y que no acepta recurso alguno.

Por tal motivo, el simple arresto o detención administrativa, no implica la rescisión de la relación de trabajo, sino la suspensión en cambio la pena de prisión es una causal de despido.

15.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que ha trabajo se refiere.

Con la inclusión de esta causal, se deja a la posibilidad de que la empresas o patronos, argumente causas que en su consideración sean graves a las enunciadas anteriormente.

Cuando el trabajador, se coloque en el supuesto de algunas de las causales antes mencionadas, el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador la causa o causas de la rescisión y también deberá de tener la fecha.

La rescisión " interrumpe la relación de trabajo, en el supuesto de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de

cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la realización laboral se disolverá , no así en el laudo que condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en que solamente se vio suspendida la relación laboral⁷⁸ .“

EL DESPIDO.

Según los conceptos utilizados por la constitución, en su artículo 123, Fracción XXII, nos dice que la rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido; en cambio si existe una causa imputable al patrón se habla de retiro.

Entonces el despido, es le resultado de una conducta, hecha por el trabajador, que esta considerada por la Ley como causa de rescisión de la relación laboral, en la cual el patrón no tiene responsabilidad.

En principio, el despido va en contra de la estabilidad en el empleo, y también del derecho del trabajo; “ sin embargo, también es un hecho benéfico, cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aun mas nocivas, susceptibles de darse en la relación laboral , al grado que hagan imposible su continuación normal⁷⁹ .”

La inobservancia de determina conducta en la relación laboral trae como consecuencia el despido.

⁷⁸ DAVALOS, José, Ob Cit. T. 1, Pag. 143.

⁷⁹ Idem, Pag. 143.

SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

Las sanciones administrativas, están contempladas en el título dieciséis , de la Ley Federal del Trabajo, y respecto a los trabajadores les corresponde los artículos 992, 1002 y 1006, que a continuación analizamos:

Artículo 992, las violaciones de la norma de trabajo cometidas por el patrón o trabajadores, se sancionaran con conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

Las cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen , se harán tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo vigente, en lugar y tiempo en que se comentan la violación.

Artículo 1002, De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violación a las normas de trabajo no sancionadas en este capítulo o alguna otra disposición de esta ley, se impondrá al infractor multa equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa, se aplique a un trabajador ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.

El Lic. Baltasar Cavazos Flores, señala que el, ultimo párrafo del artículo 21 Constitucional, previene que: si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado, con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana.

Este párrafo deberá suprimirse por: usar un lenguaje arcaico al referirse al jornalero y por inaplicable⁸⁰.”

Artículo 1006, a todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis a cuatro años de prisión y multa de 8 a 120 veces salarios mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta, tratándose de trabajadores, la multa ser a el salario que percibe el trabajador en una semana.

Cuando se presentan documentos falsos, el legislador trata de evitar este hecho, sancionándolo como se menciona en el párrafo anterior.

REGLAMENTO DE TRABAJO.

En el artículo 423, fracción X, nos menciona que el reglamento contendrá, disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación .

⁸⁰ Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, comentada por Cavazos Flores, Baltasar, Ob Cit. Pag. 518.

La suspensión de trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, el trabajador tendrá derecho a ser oído, antes de que se le aplique la sanción.

Como se podrá observar “ el reglamento interior de trabajo, permite la aplicación de sanciones, ya que sin ello, simplemente se amonestaría y rescindir la relación de trabajo si la falta en que incurrió el trabajador así lo justifico⁸¹”

4.1.3. LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE AL PATRON.

El presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o un perjuicio que afecta a determinada persona

Dichos daños y perjuicios se pueden originar en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos que perjudiquen a una persona; estas conductas dan origen “ al derecho que tiene esa persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido⁸² “ .

Es necesario señalar, que la responsabilidad es consecuencia del incumplimiento de las obligaciones reciprocas, entre el patrón y el trabajador , es decir es la violación de una obligación.

⁸¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones del Derecho Laboral, Ob cit. Pag. 87.

⁸² DAVALOS, José, Ob Cit. Pag. 359.

El trabajador al incumplir con las normas de trabajo, solo trae como consecuencia para el responsabilidad civil, conforme a lo dispuesto en el art. 32 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador que viole las normas de trabajo, se le sancionara conforme al titulo XVI de la Ley, titulado Responsabilidades y Sanciones.

Se establece “ una regla incluida en el articulo 1002, fija los limites mínimos y máximos en el equivalente de 3 a 315 veces salario general. De acuerdo a la referencia que se hace al respecto a la disposición contenidas en la parte final del articulo 21 constitucional, a los trabajadores no se les podrá sancionar con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana⁸³.”

El trabajador deberá de pagar al patrón por “ los errores, perdidas y averías cometidas por el, hasta por una cantidad no mayor al importe de los salarios de un mes y el pago se hará conforme lo convenga al trabajador y el patrón y el mismo no podrá exceder del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

Es una responsabilidad cargo del trabajador originada por negligencia, el derecho de exigir el pago por haber incurrido en responsabilidad, prescribe en un mes; los descuentos en los salarios para hacer los pagos no procederá en caso de trabajadores, que perciban el salario mínimo vigente⁸⁴.”

⁸³ DE BUEN L. , Nestor, T.1. Ob Cit. , Pag. 554.

⁸⁴ DAVALOS, José, Ob Cit. , Pag. 360.

En el caso de responsabilidad penal que genera responsabilidad civil, las normas protectoras relativas al pago de daños y perjuicios no operan según el artículo 110, fracción I.

Por ultimo, “ la responsabilidad deriva del hecho de abandonar el empleo, si este es por tiempo indefinido, o siendo eventual, con duración de un año antes de que este se cumpla, no podrá ser otra que el resarcimiento de los daños y perjuicios que resultan en forma directa e inmediata del abandono. No tenemos noticias de que se haya intentado alguna acción de esta índole.”⁸⁵ “.

4.1.4. ANALISIS DEL ARTICULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 32, se encuentra ubicado en el título segundo, de la Ley Federal del Trabajo, y a continuación hace un breve estudio:

El al artículo 32, señala que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre persona.

Baltasar Cavazos, menciona “ con respecto a este artículo que difícilmente se podrá exigir responsabilidad civil ya que ante la insolvencia poca cosa se puede hacer.”⁸⁶

⁸⁵ DE BUEN L., Nestor , Ob Cit., Pag. 555.

⁸⁶ Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, comentada por Cavazos Flores, Baltasar, Ob Cit. ,Pag. 126.

En una disciplina como el derecho del trabajo, cuya función principal es proteger al trabajador, es difícil hallar alguna forma de responsabilidad a cargo del trabajador, pero es en este artículo, en donde se trata de limitar la conducta que traiga como consecuencia el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

Por lo que el legislador ha establecido ciertas responsabilidades al trabajador, aunque la eficacia de este precepto es muy relativa

Para Nestor de Buen, dice “ que en esta norma el agregado final, paralelo al que establecía el artículo 38 de la Ley anterior, resulta innecesario. Mientras no incurra el trabajador en un delito que amerite pena privativa de libertad es evidente que no pueda hacerse coacción sobre su persona ⁸⁷“

En materia civil la responsabilidad consta de tres elementos que son: que el deudor incurra en mora, que causare daños y perjuicios; que existiera culpa contractual.

Planiol, dice que para el incumplimiento o retraso en la ejecución origine daños y perjuicios, es necesario de una manera general, la reunión de dos condiciones. Que son 1.- que se haya causado daño al acreedor; 2.- que el incumplimiento sea imputable al deudor.

⁸⁷ DE BUEN L., Nestor, Ob Cit. Pag. 554.

LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 32.

La Ley Federal del Trabajo, como ya antes se ha mencionado, ha tratado de ser proteccionista de los trabajadores, por ser la clase económica más débil.

Por ello en ocasiones la Ley Laboral, se encuentra en un plano de desigualdad, dado que el legislador, brinda mayores beneficios al trabajador, un ejemplo de ello es, que al trabajador se le supe las deficiencias de la demanda inicial, según lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y por el contrario el patrón no goza de este privilegio, esta es una de las varias prerrogativas, que existen en la Ley a favor de los trabajadores

Es claro que la esfera laboral, es bastante amplia y que en ocasiones imperfecta, como suele serlo la mayoría de los preceptos, y leyes, códigos, etc., y también se entiende que el derecho del trabajo es puramente social, porque es protector del trabajador, pero no por estas razones, se le debe de considerar al patrón como un enemigo y se ponga al trabajador en ventaja frente al empresario, ya que el verdadero fin que se persigue es buscar un equilibrio, en donde se garantice condiciones dignas y decorosas del ser humano, poniendo todos los medios para que se alcance un mejor destino

Es en el artículo 32, de la Ley en el que el legislador, ha tratado de abarcar en un solo contorno jurídico, la existencia de una convivencia del derecho civil en el campo laboral.

A pesar de que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“ A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomara en cuenta sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales de Justicia Social, que deriven del artículo 123 de la Constitución , la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad..”

Al respecto, cabe señalar sobre este artículo, omite claramente al derecho común, como fuente supletoria no obstante, que la legislación laboral no acepta la supletoriedad de la norma civil, estamos de acuerdo de que exista en algunos casos, en donde existan deficiencias, pero aun mas cuando se trate de proteger al trabajador, debido a que en el derecho civil, se contemplan mas derechos para ellos.

Ahora bien, no estamos de acuerdo que exista esta supletoriedad de norma civil, en la esfera laboral , el patrón sea afectado, y que trate de ejercitar su derecho; y el que haya incurrido en una falta sea el trabajador, esto a causa de que se trata de sancionar al trabajador por su incumplimiento o falta y al existir supletoriedad, realmente se pone en ventaja al trabajador porque no se tratan de cuidar los intereses del patrón y por el contrario si el intereses de los obreros.

Por tal motivo consideramos, que el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, debe de modificarse, debido a que en este

precepto sólo sanciona al trabajador únicamente con responsabilidad civil, por el incumplimiento de las normas de trabajo. Nos parece que el legislador se olvida de la importancia que tiene el cumplimiento de las obligaciones de las normas de trabajo, ya que en este precepto al trabajador, realmente no se le trata de limitar las conductas que tiene como consecuencia, del incumplimiento de sus obligaciones.

En este precepto se pone en desventaja al patrón, porque al ejercitar acción en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones; con base en este precepto deben llevar en la esfera civil, en este caso la responsabilidad civil, y con ello hay supletoriedad de la norma civil, en este artículo de ámbito laboral.

Por tal razón, debe de modificarse o reformarse, el artículo 32 en donde el patrón tenga derecho a ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones que deriven del incumplimiento de las obligaciones de sus trabajadores y que en este caso no haya supletoriedad de la norma civil en el área laboral.

Proponemos, que cuando se sancione al trabajador y una vez demostrado plenamente su responsabilidad, y su incumplimiento haya causado daños y perjuicios al patrón, se le descuenta o reduzca el salario de los trabajadores un porcentaje justo para cubrir, poco a poco esos daños.

Entendiéndose como “daño a la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una

obligación, y por perjuicio la privación de cualquier ganancia lícita, que debiera de haberse obtenido con incumplimiento⁸⁸,

Esta reducción o descuento, no implica la renuncia de algún derecho consagrada en favor del trabajador; sabemos que los derechos de lo trabajadores son irrenunciables, por esta razón se hace hincapié, que esta propuesta de descuento, no equivale a una retención de salario o alguna violación de sus derechos laborales . Pero tampoco es justo, que las conductas ilícitas del trabajador, que traigan como consecuencia daños y perjuicios las soporte el patrón en su patrimonio.

Cabe mencionar que esta reducción, su haga únicamente a aquellos trabajadores que perciban salarios mínimos profesionales, es decir, que sus ingresos sean mayor que el salario mínimo vigente.

También, en los casos de que este incumplimiento traiga consecuencia una falta grave, y como resultado la rescisión de la relación de trabajo; señalamos que en este supuesto, como no podrá ser posible la relación de trabajo, que al indemnizar el patrón se le descuenta un porcentaje para cubrir los daños que ocasiono esa conducta grave.

Para concluir esta Tesis, hacemos referencia que en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, se incluya al final de este artículo que las acciones que ejercite el patrón , que deriven del incumplimiento de los trabajadores , se lleven a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁸⁸ DE PINA, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Vol. III, Editorial Porrúa, Octava edición, México, 1993, Pag. 184.

CONCLUSIONES.

1.- El triunfo conseguido por los trabajadores, en el año de 1917, y elevado a rango constitucional por disposición del artículo 123, nace la garantía social, revolucionando el sistema laboral en todo el mundo.

2.-La obligación civil, se manifiesta como una relación jurídica coactiva, es decir, su incumplimiento permite la ejecución forzada; en cambio, la obligación laboral, constituye un conjunto de reglas impuestas por el estado en donde las partes se adhieren.

3.- Las obligaciones entre el patrón y el trabajador constituye un conjunto, que tiene como fin inmediato el equilibrio y la justicia social.

4.- El incumplimiento de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal de despido, requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse en el caso concreto conforme a su deber.

5.- El Patrón tienen potestad disciplinaria, debido a que él, tiene el mando y la jerarquía, de la empresa y por esta razón, tiene la facultad de obligar al trabajador a desarrollar su actividad para alcanzar su fin.

6.- Las sanciones por incumplimiento de sus obligaciones son las suspensiones, la rescisión, sanciones administrativas y las que señale el reglamento interior de labores.

7.- Los medios disciplinarios solo pueden aplicarse como lo maca la ley.

8.- El derecho del trabajo, no obstante a la evolución que permanentemente ha sufrido, sigue siendo un Derecho Protector, de los intereses de los trabajadores.

9.- En el artículo 32 debe de modificarse, no debe de haber supletoriedad de la norma civil, en este artículo de ámbito laboral, y deben de conocer o deben de ser competentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando exista incumplimiento de los trabajadores, y el patrón ejerza acción.

10.- Sí estamos, a favor de la supletoriedad de la norma civil, pero únicamente, cuando se trate de beneficiar a los trabajadores, debido a que en el Derecho Civil, contemplan más privilegios.

11.- No, estamos de acuerdo en la supletoriedad de la norma civil, en el área laboral, cuando se trate del patrón, por las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior y por que se pone en desventaja al patrón.

12.- Al trabajador que incumple con las normas de trabajo o con sus obligaciones y cause un daño o perjuicios, deberá de

reducirse o descontarse un porcentaje de su salario, para que vaya cubriendo esos daños que causo poco a poco; pero únicamente esto, será aplicable, *a los trabajadores que perciban un salario superior al mínimo*

13.-Al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, debiera de anexarse que con respecto, al incumplimiento de los trabajadores que traigan pérdidas, daños y perjuicios, será competente la Junta de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFIA.

ALONSO GARCIA, Manual, Curso del Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Ariel, España, 1975, P.P.812.

BAICON VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, Séptima edición, Editorial Limusa, México, 1987, P.P. 120.

BRASLOSTOY, Sara, Compendio de Derecho Romano, Editorial Pax-México, México, 1966, P.P. 420.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tercera edición, Tomo II, Editorial Heliasta, Argentina, 1988, P.P. 476.

CASTORENA J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, Editorial Trillas, México, 1984, P.P. 317.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1992, P.P. 99.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Editorial Trillas, México, 1996, P.P.395.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1990, P.P. 474.

DELGADO MOYA, Ruben, El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México, 1977, P.P.563.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1982, P.P. 647.

DE LA CUEVA , Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Quinta edición, Editorial Porrúa, México 1989, P.P. 620.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, P.P. 802-

DE PINA, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Volumen 3, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1993, P.P. 184.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, Derecho Romano, Décima Novena edición, Editorial Esfinge, México, 1993, P.P.530.

GUERRERO, Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Porrúa, México 1971, P.P. 529.

KROSTOSCHIN, Ernesto, Tratado Practico del Derecho del Trabajo, Volumen I, Cuarta edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1987, P.P. 663.

MESSINEO, Francesco, Manual de Derecho Civil y Comercial, Traducción de Santis Melendo, Editorial Jurídicas Europa- América, Buenos Aires, 1955, P.P. 670.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa , México, 1983, P.P. 450.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1980, P.P. 687.

LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 107ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Comentada por Cavazos Flores, Baltasar, Décima edición, Editorial Trillas, México, 1993, P.P. 245.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 62ª edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

OTRA FUENTES.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO No. 2, Tomo XVII-6ª. Epoca, Abril, Mayo, Junio de 1970, Publicación Trimestral, Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.