

00721
17 A



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL DESPIDO LABORAL

T E S I S

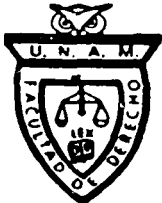
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LILIANA ALARCON BARRERA

ASESOR: LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN DISCONTINUA

A mi Papito:

**Un millón de gracias por su cariño,
por su interés, por su ayuda, por sus
desvelos, por su empeño y por ser hoy y
siempre mi principal apoyo.**

A mi Mamita:

**Por su amor, su comprensión, su entrega,
su dedicación y sus buenos deseos, pues
han sido la piedra fundamental para ir
construyendo mis metas.**

A mi hermanita:

**De corazón le agradezco todas las ocasiones
en que me brindó su ayuda, pero sobre todo,
por darme muy buenos consejos y por
demostrarme su cariño día a día.**

Al Lic. Leopoldo Carmona González:

**Gracias por haber sido mi guía
en la realización de esta investigación, pero
sobre todo, por ser paciente y comprensivo
conmigo.**

A Roberto:

**Porque su amor ha sido trascendental
en estos últimos años de mi vida y también
ha sido fuente importante y especial de
inspiración para llegar a realizar mi sueño.**

A la Familia Barrera López:

**Siempre han sido ejemplo de unión y
solidaridad en toda ocasión y por eso han
contribuido de alguna manera para
que pudiera lograrlo. Gracias.**

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| INTRODUCCIÓN | I |
| CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES | 1 |
| 1.1. DEFINICIÓN DEL TRABAJO..... | 1 |
| 1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO..... | 6 |
| 1.3. ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 10 |
| 1.3.1. EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO..... | 10 |
| 1.3.2. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO..... | 13 |
| 1.4. LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL..... | 15 |
| 1.4.1. TRABAJADOR..... | 15 |
| 1.4.2. PATRON..... | 16 |
| 1.5. LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO..... | 18 |
| 1.6. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO..... | 22 |
| 1.7. JUNTA FEDERAL Y JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE..... | 26 |
| 1.8. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 32 |
| 1.8.1. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO..... | 36 |
| 1.8.2. JURISDICCION Y COMPETENCIA..... | 41 |
| 1.8.3. PROCESO Y PROCEDIMIENTO..... | 53 |
| CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DESPIDO | 64 |
| 2.1. PERIODO COLONIAL..... | 64 |
| 2.2. PERIODO DE INDEPENDENCIA..... | 70 |
| 2.3. PERIODO REVOLUCIONARIO..... | 89 |
| 2.4. LEYES DE LOS ESTADOS HASTA 1917..... | 94 |
| CAPÍTULO 3. MARCO JURIDICO | 103 |
| 3.1. CONSTITUCION POLITICA DE 1917..... | 103 |
| 3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931..... | 120 |
| 3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970..... | 130 |
| 3.4. REFORMA PROCESAL DE 1980..... | 137 |
| CAPITULO 4. EL DESPIDO LABORAL | 149 |
| 4.1. RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO..... | 149 |
| 4.2. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO..... | 160 |
| 4.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO..... | 165 |
| 4.4. CAUSALES DEL DESPIDO..... | 172 |
| 4.4.1. IMPUTABLES AL TRABAJADOR..... | 175 |
| 4.4.2. IMPUTABLES AL PATRON..... | 242 |

| | |
|---|-----|
| 4.5. ABANDONO DE EMPLEO..... | 247 |
| 4.6. INVESTIGACION PREVIA AL DESPIDO. | 250 |
| 4.7. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO..... | 254 |
| 4.8. FORMALIDADES DEL DESPIDO..... | 266 |
| 4.9. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO. | 270 |
| 4.10. AVISO DE DESPIDO POR CONDUCTO DE LA JUNTA..... | 273 |
| 4.11. REGLAS PARTICULARES DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. | 278 |
| 4.12. JURISPRUDENCIA. | 284 |
| 4.13. OPINION PARTICULAR..... | 294 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 298 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 301 |

INTRODUCCION

El despido laboral como ruptura de la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, conlleva diversas situaciones conflictivas de carácter jurídico, económico y social. Dentro de las circunstancias jurídico-procesales, las acciones, las omisiones y los procedimientos originan posiciones encontradas por desconocimiento o insuficiente interpretación de las normas que regulan el despido, hecho que dificulta el desarrollo del proceso y la solución del problema.

El despido no se circunscribe únicamente a la ruptura de la relación laboral y a la separación del trabajador de su centro de trabajo, también comprende el cumplimiento de ciertas condiciones, debe estar previsto en una de las causales que marca principalmente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para que el patrón acredite la causa correspondiente y se declare como despido justificado, sin responsabilidad alguna para el patrón; en caso contrario, si el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador deberá ser reinstalado o indemnizado en los términos del artículo 48, situaciones que generalmente resultan gravosas o inconvenientes para las partes.

En esta investigación teórico-práctica, la autora se interesa en realizar un análisis y estudio de las controversias o situaciones conflictivas que se originan en el despido laboral para el patrón, el trabajador y las autoridades que intervienen en su resolución jurídica, consecuentemente, en el desarrollo del proceso de la investigación misma, subyace la pretensión de acrecentar la cultura laboral propia, adquirir una visión panorámica que me permita actuar con flexibilidad y lógica jurídica en todo litigio y solucionar los conflictos conforme a lo que indica la Ley Federal del Trabajo, esto es, observando un ejercicio profesional sustentado en la equidad y la justicia.

En la realización del despido, las interpretaciones o desconocimientos, las acciones u omisiones y los procedimientos, derivados de las normas jurídicas que lo regulan, originan posiciones encontradas que dificultan el desarrollo del proceso, desde la fecha del despido hasta el momento en que el laudo es cumplido.

Obviamente, conocer, interpretar y aplicar las causales, las analogías, la carga de la prueba para el patrón y la jurisprudencia sobre el despido laboral, entre otros aspectos, permitirá al abogado realizar un expedito litigio con la mejor garantía tanto para el trabajador como para el patrón, según el caso, haciendo realidad la equidad, el equilibrio entre el capital y el trabajo y la consecución de la justicia social.

Por las razones expuestas, la presente investigación: EL DESPIDO LABORAL, se enfoca en una realidad percibida, fundamentada histórica y teóricamente en diversos documentos jurídicos y en el análisis del personal litigio practicado.

El contenido del trabajo analiza y describe concisamente, la historia y la importancia del trabajo en relación a la economía y el derecho principalmente, los conceptos esenciales y las disposiciones jurídicas vigentes del derecho del trabajo en México, centrados en estos elementos previos, se aborda con mayor precisión y detalle el funcionamiento real del despido laboral, estudiando sus causas, procedimientos y consecuencias legales que, frecuentemente, originan situaciones problemáticas de no fácil solución.

Específicamente, en el Capítulo 1, se destacan las explicaciones concisas de aquellos términos que utilizamos en el desarrollo de esta disertación para una mejor comprensión del lector, no docto en cuestiones jurídico-laborales.

En el Capítulo 2 abordamos la evolución histórica del Derecho del Trabajo en México, considerando el Periodo Colonial, de Independencia, Revolucionario y las Leyes de las Entidades Federativas existentes hasta 1917.

Dentro del Marco Jurídico que constituye el Capítulo 3, presentamos un sucinto análisis de la Legislación que ha dado vida y permitido el desarrollo del Derecho del Trabajo en México: La Constitución Política de 1917, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, y la Reforma Procesal Laboral de 1980.

La parte sustancial de esta investigación se desarrolla en el Capítulo 4, donde se estudia y detalla el funcionamiento del despido laboral en la realidad, haciendo un análisis de sus causas, procedimientos y consecuencias, sustentados en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia para, finalmente, presentar las conclusiones pertinentes.

En consecuencia, con el conocimiento teórico-práctico de los factores que integran el despido laboral, el abogado podrá actuar con mejor diligencia, equidad y justicia en la resolución de los casos concretos que se le otorguen.

Por último, es preciso aclarar que, la validez y confiabilidad, de todo el conocimiento contenido en este trabajo de investigación, está sustentado, metodológicamente hablando, en la observación cuidadosa de las reglas y procedimientos del método histórico, que permitió determinar la evolución del Derecho del Trabajo; en el método deductivo, para aprovechar los conocimientos generales del citado Derecho y formular concepciones sobre el despido laboral; también, se utilizó el método analítico, para establecer semejanzas, diferencias y relaciones entre las distintas categorías jurídicas y, especialmente, el método jurídico, que nos permitió adquirir y presentar conocimientos científicos mediante el análisis combinado de la teoría o doctrina, la legislación y la jurisprudencia relacionada principalmente con el despido laboral.

Consecuentemente, la técnica de investigación documental, constituyó nuestro instrumento esencial, sistemático, reflexivo y controlado para la recopilación y organización de conocimientos extraídos de diversos textos y autores, leyes y resoluciones jurisprudenciales, proceso lógico, objetivo y crítico que favoreció la realización y presentación de este documento sobre el despido laboral.

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. DEFINICION DEL TRABAJO

Como quiera que sea, el trabajo ha existido siempre, es tan antiguo como el hombre mismo y constituye una de las más importantes actividades humanas, a grado tal que, se afirma que la historia del trabajo es propiamente la historia de la humanidad. No obstante, como es natural, no ha tenido la misma importancia y valor a través de la historia. Esto obedece, por un lado, a que la forma y contenido del trabajo han cambiado constantemente y sin lugar a dudas seguirán cambiando y, por otra parte, hay que observar que el trabajo no representa lo mismo para todo el mundo. Ahora bien, para poder responder a la pregunta ¿qué es el trabajo?, primeramente, señalaremos sus antecedentes etimológicos, para luego expresar una concepción real y, finalmente especificar su definición jurídica, siendo esta última el punto indispensable de partida y sustento para el desarrollo de esta investigación.

La palabra trabajo tiene un origen etimológico incierto y de difícil precisión. Mientras que algunos autores indican que el término proviene del latín "trabs, trabis", que significa traba, puesto que el trabajo se entiende como una traba para los individuos porque siempre conlleva implícito la práctica de un determinado esfuerzo. Otros autores señalan su raíz en la palabra "laborare o labrare", verbo latino cuyo significado es laborar o labrar la tierra. Por su parte, otros doctos más ubican el término trabajo dentro de la expresión griega "thlibo", que denota apretar, oprimir, afligir¹.

"De acuerdo a su sentido histórico-etimológico, también se afirma que, la palabra trabajar proviene del latín 'tripaliare' (torturar), y 'tripalium' (instrumento de

¹ Cfr. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, sexta edición, Porrúa, México, 1996. p. 3.

tortura). Este significado de la palabra tripaliare -dolor, sufrimiento, tortura- se conserva aún hoy día en el latín y la evolución de los significados de 'trabajar' como 'sufrir', 'esforzarse', empieza a variar a partir del siglo XIV, entendiéndose ya por 'trabajar', 'laborar' y, desde el siglo XVI ésta es la acepción normal"².

En la Biblia, el trabajo aparece con su significado etimológico de sufrimiento, tortura, castigo o maldición al expresar: "en el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro"³.

No obstante, si nos remontamos a la prehistoria, tenemos que entre los grupos sociales primitivos, la vida se caracterizaba por una sola preocupación: la subsistencia, en tal virtud, el hombre primitivo trabajaba únicamente para satisfacer sus necesidades inmediatas, así su vida entera se desenvolvía entre la caza, la pesca y la recolección de frutos.

El trabajo no creaba excedentes, los productos del mismo se distribuían más o menos equitativamente, por lo tanto, no se daba la desigualdad de bienes, ni de clases, no existía la explotación del hombre por el hombre y tampoco aparecía el Estado, obviamente, las relaciones existentes entre los individuos del grupo social primitivo, eran relaciones de cooperación y ajenas a cualquier tipo de subordinación.

Más tarde, en Grecia y Roma, las culturas clásicas de la civilización occidental, encontramos ya concepciones diversas del trabajo. En estos pueblos existían dos clases sociales bien definidas: la aristocracia dedicada a la política, a la milicia, al trabajo intelectual o a las actividades artísticas; y los esclavos que se encargaban del trabajo manual. En esta división, el trabajo manual y el comercio, eran considerados como actividades despreciables. A este respecto Aristóteles

² UNESCO, Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales, Planeta Agostini, Madrid, 1988. pp. 2256 y 2259.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1994. p. 21.

indicaba que ningún hombre que se dedicara al trabajo manual puede ser virtuoso y agregaba que "el señor debe simplemente saber mandar lo que el esclavo debe saber hacer"⁴.

La misma situación anterior es manifestada en Roma por Cicerón: "condenamos todo oficio odioso, como el de los cobradores y usureros. También es bajo y servil el de los jornaleros, y el de todos aquellos a quienes se compra, no sus artes, sino su trabajo; porque en éstos su propio salario es un título de servidumbre. Asimismo se ha de tener por oficio bajo el comercio de los que compran a otros para volver a vender..."⁵.

En la Edad Media la Iglesia Cristiana intentó establecer una sociedad ordenada en jerarquías, gobernada por sabios y con el ideal de una moral universal, sustentada en los anteriores modelos griegos, en el derecho romano y la propia teología del cristianismo, lo cual da origen a las siguientes ideas que influyen en la práctica socioeconómica: "1ª La afirmación de la dignidad humana; 2ª La proclamación de la Ley del Trabajo; 3ª La difusión del sentimiento de fraternidad humano; 4ª La aceptación de la desigualdad de las condiciones, y 5ª La predicación del desprendimiento de las riquezas". Con tales preceptos de acción, "la cristiandad se sometió a una ética rígida y se aceptó la creencia de que todas las relaciones humanas debían regularse en forma en que se garantizara la salvación del hombre. La teología se convirtió en la ciencia de las ciencias y el estudio económico formó parte de las enseñanzas morales del cristianismo. El mundo medievo influido por la Iglesia ordenó bajo el espíritu de moderación todas las relaciones humanas, y así surgieron los conceptos del justo precio y justo salario y los gremios como organización del trabajo artesanal. Las relaciones de capital y de trabajo fueron minuciosamente reglamentadas a través de los gremios, agrupaciones de artesanos del mismo oficio sujetas a rigurosas normas sobre el ejercicio del profesional, relaciones internas entre sus miembros

⁴ Aristóteles, *Ética Nicomaquea-Política*, Porrúa, México, 1979. p. 163.

⁵ Cicerón, *Los Oficios o los Deberes -de la Vejez- de la Amistad*, Porrúa, México, 1993. p. 41.

(maestros, oficiales y aprendices) exámenes para alcanzar la maestría, defensa de intereses comunes y ayuda para sus miembros en desgracia. Los gremios, por lo menos en los primeros siglos de su existencia, ejercieron una influencia bienhechora en la sociedad medioeval. En consecuencia, la doctrina medioeval rehabilitó al trabajo y lo ennobleció por la doble razón de que Dios mismo lo ha prescrito y porque su fin es desarrollar la vida física y moral del hombre, pero aceptó que no todos los trabajos tienen la misma importancia y dignidad. En efecto, añadía existen: a) Las artes posesivas, que tienen por objeto la producción de riquezas útiles para la satisfacción de las necesidades del hombre, como son la agricultura y la industria; y b) Las artes pecuniativas, que tienen por objeto la acumulación de la riqueza, el manejo del dinero, los cambios y el préstamo con interés⁶.

La Revolución Francesa indica en la historia la transición del feudalismo hacia la sociedad capitalista, esto es, la destrucción de las instituciones de la Edad Media y el establecimiento de una democracia liberal. En cuanto al trabajo se refiere, cabe decir que "debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado"⁷. Esto da origen a la promoción de la libertad de trabajo, y a la prohibición de las asociaciones para dejar a los trabajadores en una lucha individual en sus conflictos laborales.

No es nuestro propósito hacer un estudio histórico exhaustivo del trabajo, bastan los antecedentes expresados para dejar claro que la diversidad e incluso la

⁶ ASTUDILLO URSUA, Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, segunda reimpresión, Textos Universitarios, UNAM, México, 1980. pp. 29, 31 y 32.

⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, op. cit. p. 6.

contradicción de las conceptualizaciones de todo tiempo y todo lugar sobre el valor del trabajo tienen como causa no únicamente las circunstancias históricas o las condiciones de la práctica de los oficios, sino también todo tipo de factores sociales, económicos, psicológicos y morales que responden a vitales necesidades de subsistencia, de sociabilidad, de expresión personal, de bienestar y de progreso. De ahí proviene su carácter permanente de existencia, visible bajo sus más diversas y continuamente cambiantes formas: trabajo manual o intelectual, obligatorio o espontáneo, interesado o gratuito, etc. Consecuentemente, el trabajo se constituye así en la primera condición, pero no única, para la cultura y civilización, consideradas como aspectos íntimamente ligados que tienden directamente al desarrollo y perfeccionamiento del ser humano.

En la actualidad, el Diccionario de la Real Academia Española (2001), en una de sus múltiples acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza"⁸. Acertadamente el concepto anterior involucra que todo trabajo es una actividad netamente humana que exige el ejercicio de las facultades físicas e intelectuales con la finalidad de producir bienes o satisfactores, es decir, productos y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Además, la definición dada, también implica que el trabajo como actividad humana ordenada y consciente, es una de las características esenciales que distinguen al hombre de los demás seres vivientes.

Ahora bien, introduciéndonos en el campo jurídico, en la Ley Federal del Trabajo vigente, el artículo 3º. establece que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

⁸ Diccionario de la Real Academia Española, vigésimo segunda edición, ESPASA, España 2001, p. 1497.

El contenido de este artículo no es un espejismo o una ilusión, como a primera vista pudiera parecer, más bien, es un principio, un modelo lleno de esperanza que la sociedad establece como deseable y al que debe aspirar todo individuo para poder servir útil y dignamente al grupo social y, al mismo tiempo, desarrollarse decorosamente en unión de su familia. Ello conlleva, por lo tanto, simultáneamente, derechos y obligaciones sociales de equidad, de protección, desempeño, salud, remuneración, respeto y libertad, puesto que el trabajo no es una mercancía para acumular riquezas, ni un sistema de discriminaciones e injusticias, sino un medio que le permite al trabajador afirmarse como ser humano para alcanzar su realización y trascendencia.

Siguiendo las consideraciones anteriores, también, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo, generaliza acertadamente el concepto jurídico del trabajo al expresar que: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Indudablemente, no se trata, en definitiva, de ninguna discriminación, pues existen trabajos clasificados por la ley como especiales para los que se requieren características particulares relacionadas con la condición física y/o la preparación técnica. Consecuentemente, en la definición dada, se aprecia la generalidad y la abstracción con un sentido de equidad que evita la parcialidad, éstos atributos invariables de la norma jurídica permiten su aplicación al caso concreto con la finalidad de controlar las relaciones entre patrones y trabajadores para asegurar el orden y el desarrollo económico y social.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO

Sin entrar en posiciones y discusiones, ajenas al objetivo de esta investigación, relativas a las diversas divisiones y/o clasificaciones del derecho, podemos decir que, en términos generales, al derecho se le define como "un

conjunto de normas jurídicas que tienden a regular la vida del hombre en sociedad"⁹.

El trabajo, como actividad humana, obviamente, no está excluido de esta regularización que ejerce el derecho en forma constante en la existencia de los hombres, puesto que el derecho al estar tan estrechamente relacionado con la sociología, la moral, la filosofía y la economía política, le permite a éste relacionarse con todo lo que realiza la actividad humana, cualquiera que sea su forma, naturaleza o aspecto para encauzarla de conformidad a los intereses sociales.

Tradicionalmente, las dos grandes ramas del derecho son: el Derecho Público y el Derecho Privado.

"El Derecho Público, dice el Dr. Mario de la Cueva, es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares"¹⁰.

Además de la anterior clasificación del derecho hecha por Ulpiano, la dogmática contemporánea, con base en las ideas de Duguit, agrega y sustenta la teoría de la concepción social, es decir, del Derecho Social que comparte por igual las características tanto del Derecho Público como del Derecho Privado; por ello, "Gurvitch y Gierke consideran que el Derecho Social es un Derecho de comunión o de integración, distinto del Derecho Privado, en el que se dan relaciones de coordinación, y del Derecho Público, en que existen vínculos de subordinación"¹¹.

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales, tercera edición, sexta reimpresión, Trillas, México, 2000, p. 15.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1981, p. 69.

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales, op. cit. p. 20.

Estas consideraciones permiten establecer que el Derecho Social "es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico"¹². Ejemplos de esta rama son el derecho económico, del trabajo, agrario y de seguridad social.

Ahora bien, y en base a lo anterior, nuestro orden jurídico nacional se ha clasificado en: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social, observando cada uno sus correspondientes subclasificaciones:

- Derecho Público: Se subclasifica en Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Procesal (según la doctrina italiana y alemana), y en otras ramas.

- Derecho Privado: Se subclasifica en Derecho Civil, Derecho Mercantil y Derecho Procesal (según la doctrina francesa).

- Derecho Social: Se subclasifica en Derecho Económico, Derecho del Trabajo, Derecho Agrario, Derecho de la Seguridad Social y otras ramas.

Habiéndose ubicado al Derecho del Trabajo dentro de nuestro orden jurídico nacional, estamos en condiciones de expresar algunos de los conceptos más relevantes de distinguidos tratadistas del Derecho del Trabajo y con los cuales manifestamos un total acuerdo por su profundidad y alcance:

- Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a revindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"¹³.

¹² UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Porrúa, México, 1985. p. 204.

¹³ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Porrúa, México, 1979. p. 15.

- Por su parte, el Dr. Mario de la Cueva indica que "el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"¹⁴.

- El Dr. Néstor De Buen define al derecho del trabajo como "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"¹⁵.

En las definiciones que anteceden, podemos observar que el derecho del trabajo es una disciplina que trata no únicamente de la prestación del trabajo, ya que centra su interés en la protección integral del hombre, procura la seguridad social del trabajador, lo defiende de los riesgos inherentes al trabajo y establece una responsabilidad social para solucionar las consecuencias negativas que se suscitan en el desarrollo del trabajo, por lo tanto, podemos afirmar que el derecho del trabajo, además de ser un derecho regulador de las relaciones laborales, también es un derecho tutelar del trabajador con una perspectiva de bienestar social y continuo perfeccionamiento.

Aludiendo los conceptos anteriores, cerramos este apartado con las palabras del Dr. Roberto Charis Gómez, "El Derecho del trabajo constituye una disciplina jurídica de orden social, se orienta a proteger la condición humana del trabajador en el desempeño de sus actividades, tutelando su vida, su salud y un mínimo decoroso de bienestar social y familiar; asimismo y, en otra vertiente, reconoce los derechos legítimos del capital, procurando su reinversión, esperando obtener el equilibrio entre los factores de la producción y, en el futuro, la justicia social"¹⁶.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1994, p. 85.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1997, p. 138.

¹⁶ CHARIS GOMEZ, Roberto, La Importancia de los Convenios Internacionales del Trabajo en México, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, Revista de la Facultad de Derecho de México, UNAM, Mayo-Agosto 1999, No. 225-226, Tomo XLIX, p. 27.

1.3. ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO

En un marco global, la estructura o contenido del derecho del trabajo comprende, para algunos autores, diversas partes esenciales: el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo y el derecho procesal del trabajo; otros tratadistas incluyen también los regímenes especiales de trabajo y la previsión social, además de la administración laboral. Sin embargo, todas las partes mencionadas en su conjunto forman un todo unitario, coordinado y armónico, que se presenta como unidad. Sin pretender hacer un estudio de cada una de las partes citadas, únicamente nos ocuparemos de conceptualizar al derecho individual y al derecho colectivo del trabajo, consideradas como las dos partes fundamentales del derecho del trabajo.

1.3.1. EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho individual del trabajo regula las relaciones jurídicas laborales entre el trabajador en lo particular (como persona física) y su empleador o patrón (persona física o moral).

De acuerdo con el Dr. Mario de la Cueva, "El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos"¹⁷.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 94.

Según el Doctor Néstor De Buen Lozano, el derecho individual del trabajo es: "El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. El contenido del derecho individual corresponderá al de los Títulos del Segundo al Sexto de la Ley vigente. Es importante observar que en la Ley el enunciado "Relaciones individuales de trabajo" se reserva sólo para el Título Segundo, cuyo contenido lo integran las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo (arts. 20 al 55, inclusive), pero no cabe duda de que los siguientes títulos también comprenden aspectos de la relación individual como son, precisamente, las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y los trabajos especiales. El derecho individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, en ejercicio de la función tutelar, esto es, como un derecho protector de la clase trabajadora, mientras que el derecho colectivo se integra como un instrumento que tiene por objeto principal determinar los cauces por los cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones. En otras palabras: en el derecho individual, el legislador es el Estado; en el derecho colectivo, las partes son sus propios legisladores"¹⁸.

Por su parte, el Doctor Baltasar Cavazos Flores, al hablar de los fines perseguidos por el derecho del trabajo, señala: "Estimamos que los fines del Derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, décima edición, México, 1994, pp. 23 y 27-29.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin sustancial y primario del Derecho laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o del colectivo, es siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar en el campo teleológico del Derecho laboral para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo¹⁹.

En **nuestra opinión**, básicamente, el derecho individual del trabajo estudia los hechos o eventos que ocurren con el individuo, bien sea éste trabajador o sea patrón, considera las relaciones que se le presentan, los derechos que le conciernen y las obligaciones que le corresponden de acuerdo con el respectivo establecimiento de trabajo.

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, p. 28.

1.3.2. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Aunque no existe unanimidad doctrinal sobre la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, podemos observar que su principal elemento es la finalidad normativa, es decir, el pacto celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, en el cual se establecen las reglas generales tipo y de observancia obligatoria y también para cuando se constituyen las relaciones individuales de trabajo. En realidad, esta cualidad del derecho colectivo se pone de manifiesto en los contratos-ley, en los contratos colectivos de trabajo y en los laudos colectivos, es decir, en las resoluciones de los tribunales de trabajo que establecen nuevas relaciones de trabajo. Esta circunstancia determina la naturaleza del derecho colectivo, ya que siempre conlleva la posibilidad de su transformación, en beneficio de los trabajadores, de conformidad a las necesidades de éstos y a las posibilidades de las empresas donde prestan sus servicios. De esta manera, el derecho colectivo es un instrumento de equilibrio de política social, en el cual el Estado permite un juego de intereses, mismo que no debe exceder los límites legales vigentes.

Para precisar estas ideas, nuevamente recurrimos al acertado concepto y descripción que hace el Dr. Mario de la Cueva: "El derecho colectivo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo, o en una definición tal vez más plena de contenido: el derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanentemente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores. El derecho colectivo se integra con los principios, normas e instituciones siguientes: 'la libertad de coalición' es el principio base, pues es el que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. la asociación profesional, sindicatos, federaciones y confederaciones, se propone dos finalidades, a las que hemos denominado

"inmediata y mediata": la primera es conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, a fin de atemperar en el presente la explotación del trabajo mediante la creación de condiciones de trabajo decorosas, y la segunda es la búsqueda en un mañana próximo de un régimen social y económico más justo. "El contrato colectivo y el contrato-ley" son los instrumentos en los que la clase trabajadora plasma su finalidad inmediata. Finalmente, "la huelga" es el procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a que acepten una regulación decorosa de las relaciones individuales de trabajo y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en sus empresas o establecimientos"²⁰.

Según Guillermo Cabanellas, el derecho colectivo del trabajo es "aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos o intereses"²¹.

Por su lado, el Doctor Néstor De Buen Lozano señala que el derecho colectivo del trabajo es: "El capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases"²².

En **nuestra opinión**, esencialmente, el derecho colectivo del trabajo estudia los hechos o eventos que ocurren cuando los trabajadores o los patronos se asocian, los pactos o convenios que establecen y las pugnas o problemas que entre ellos se presentan con el fin de reglamentar las condiciones colectivas de trabajo y, para realizarlo, sus instituciones principales son el sindicato, la negociación profesional y la huelga.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 96.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 584.

²² Idem.

1.4. LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Los sujetos del derecho del trabajo, dentro de una relación laboral, individual o colectiva, son esencialmente: el trabajador y el patrón. Corresponde a este apartado describir sucintamente los conceptos de trabajador y de patrón.

1.4.1. TRABAJADOR

Primeramente, resulta conveniente destacar que el vínculo laboral se establece generalmente entre dos personas, esto es, el trabajador y el patrón.

Ahora bien, remitiéndonos al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, encontramos que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En esta definición legal encontramos un concepto genérico, porque no hay distinciones de ninguna clase de trabajadores, todos son iguales, lo cual está totalmente de acuerdo a los preceptos constitucionales y al párrafo segundo del artículo 3º. de la misma Ley Federal del Trabajo al disponer que: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", mandato que indica que tanto el varón como la mujer son iguales ante la ley.

Nuestra ley también subraya en la definición del trabajador las siguientes características: Que el trabajador deberá ser siempre una persona física, lo cual anula la posibilidad de que pueda considerarse a una persona moral como trabajador; asimismo, señala que la prestación del servicio debe ser personal, esto es, para que el individuo adquiera la categoría de trabajador, es requisito sine qua non que el servicio sea desempeñado por él mismo y no a través de una tercera persona porque entonces estaríamos hablando de una figura moral que caería en la categoría de intermediario; finalmente, la definición de trabajador enfatiza que el

servicio ha de ser de manera subordinada, esto significa que el trabajador durante el desarrollo de su trabajo deberá someterse exclusivamente a la dirección y órdenes del patrón o de su representante, so pena de hacerse merecedor a la sanción jurídica que la misma Ley estipula. Respecto a la subordinación, el maestro Baltasar Cavazos Flores dice que: "La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo"²³. En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo determina:

Artículo 134. "Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

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

1.4.2. PATRON

Existen diferentes definiciones del término patrón, citadas por el Dr. Néstor De Buen²⁴, y que conviene conocer y analizar en calidad de aportaciones jurídicas interesantes:

En la doctrina nacional tenemos el concepto de Sánchez Alvarado: "Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". Esta

²³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p. 78.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 502 y 503.

definición presenta en esencia la distinción entre trabajo material y trabajo intelectual que aparece en el artículo 3º. de la antigua Ley de 1931, razón por la que es considerada errónea, porque toda actividad humana conlleva simultáneamente ambos tipos de trabajo en mayor o menor proporción.

El Dr. De Buen, indica su definición diciendo que: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"²⁵.

En la doctrina extranjera se menciona a: Juan D. Pozzo: "...el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución" (Manual Teórico Práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1961, Tomo I, p. 50). A esta definición se objeta el uso de la palabra "dependencia" como un término que resulta falso.

Krotoschin: "...es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios" (Tratado práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1963, Volumen I, pp. 148-149).

Manuel Alonso García: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación" (Curso..., p.300).

No obstante, la cabalidad de las definiciones anteriores, observamos que no se apegan fielmente a nuestro derecho del trabajo, por lo tanto, nosotros adoptamos como propio al concepto del artículo 10, primer párrafo, de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

²⁵Ibidem. p. 503.

A pesar de que a esta definición legal se le hace la objeción de ser simple y reducida por omitir los términos de "subordinación" y de "retribución", consideramos que es razonable y suficiente, puesto que la subordinación se incluye automáticamente por estar referida al trabajador y no al patrón; mientras que la retribución no constituye un elemento de existencia de la relación laboral, sino más bien una consecuencia de la misma.

1.5. LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO

El primer párrafo del artículo 20 de nuestra ley laboral estipula que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

A diferencia de los autores que consideran que el origen necesario de la relación de trabajo es el contrato, el legislador en la Ley de 1970 reconoció la teoría relacionista, es decir, estableció que la relación de trabajo deriva básicamente del ingreso o incorporación del trabajador a su trabajo.

"Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente"²⁶.

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p. 102.

De acuerdo a esta corriente de opinión, el vínculo laboral de quien trabaja con su patrono, puede derivar de un contrato escrito y formal de trabajo, pero también puede originarse de un convenio tácito, de una simple conversación, etc. Lo esencial es que el enrolamiento del trabajador a su puesto crea automáticamente la estabilidad o permanencia en el empleo, produciendo a su favor todos los derechos que la ley o cualquier otra fuente (reglamentos, contratos, etc.) concedan a quien preste sus servicios. De ello se desprende que el trabajador no podrá ser despedido o liquidado, como suele hacerse, a discreción del patrón; sino sólo y exclusivamente cuando hubiere incurrido gravemente en alguna causal de despido que determina el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Con toda esta protección, por lo tanto, únicamente es el trabajador el que puede decidir, a voluntad, cuándo y cómo separarse del empleo.

En realidad, "es suficiente con se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo"²⁷.

Por su parte, el Dr. Mario De la Cueva describe a la relación de trabajo diciendo que "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"²⁸.

De la descripción anterior se derivan las siguientes consecuencias:

²⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 105.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 187.

'a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.'

'b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador'.

'c) La prestación del trabajo determina invariablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo'.

'd) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo'.

'e) La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos...'²⁹.

Acorde a los principios del relacionismo laboral, el legislador regula y define en el artículo 20 de la Ley, tanto a la relación de trabajo como al contrato, determinando y reconociéndoles los mismos efectos y remitiéndonos a la consideración de que es la prestación de los servicios el origen o nacimiento del vínculo laboral definitivo.

En este contexto, el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Laboral vigente indica: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Es de observarse en esta definición que el vínculo laboral que se establece entre el trabajador y el patrón, indiscutiblemente nace de un acuerdo de voluntades, independientemente de que el consentimiento sea expreso o tácito.

²⁹ Ibidem, pp. 187-188.

Sin embargo, también cabe señalar que los contratos de trabajo no pueden celebrarse en forma verbal, puesto que la falta de un contrato escrito siempre será imputable al patrón y todo lo que afirme el trabajador se tomará como cierto, salvo prueba en contrario.

Por lo anterior y en congruencia con la teoría relacionista, el artículo 21 de la Ley previene que: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Más adelante la Ley en su artículo 24 ordena que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, agregando que los contratos individuales no requieren registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues basta que se hagan por duplicado, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Respecto a la duración de las relaciones laborales en cuestión, si la naturaleza del servicio o de la obra no reclama su limitación, o si por cualquier motivo se omitió señalar la vigencia, el compromiso se entiende por tiempo indefinido, de conformidad a lo determinado por el artículo 35 de la Ley.

Como una protección formal a los trabajadores, en términos del artículo 41: "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

Cabe señalar también con base en la fracción XXVII, incisos g) y h) del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, en relación con el 5º, fracción XIII y el 33 de la Ley, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, aún contra el consentimiento de ellos mismos para no disfrutarlos. Específicamente:

Fracción XXVII del artículo 123 constitucional: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

...g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores..."

Artículo 5º. de la Ley: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo".

Artículo 33 de la Ley: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé".

1.6. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las condiciones generales de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones, en virtud de las relaciones de trabajo.

El Dr. Mario De la Cueva expresa: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de

los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"³⁰.

Al disipar la opinión anterior, el Dr. Néstor De Buen sostiene que: "Las condiciones de trabajo no son sólo beneficios en favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter... advertimos que también implican prerrogativas patronales"³¹.

Básicamente, las condiciones de trabajo se fundamentan en el principio de la igualdad, establecido por el Constituyente de 1917 en el artículo 123 fracción VII: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", versión que únicamente referida al salario aparece en el artículo 86 de la Ley de 1931, sin embargo, en la nueva Ley de 1970, dicho principio de igualdad se extiende y comprende todos los aspectos de las condiciones de trabajo, consecuentemente, en el segundo párrafo del artículo 3º. se especifica que: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Siguiéndose la misma idea, el artículo 56 indica: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Nuevamente, en el actual artículo 86 de la Ley, también se manifiesta la presencia del principio de la igualdad: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

³⁰ Ibidem, p. 266.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 149.

Observando el orden de la Ley, las condiciones de trabajo, conceptuadas como los aspectos más importantes que conforman el objeto de la relación laboral, son:

- Puesto
- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

No obstante lo anterior, éstas no son todas las condiciones de trabajo, pues nos adherimos a la argumentación que hace el Dr. Néstor De Buen cuando dice: "La ley incluye la reglamentación de las condiciones en el Título Tercero, precisamente intitulado 'Condiciones de trabajo' (art. 56 al 131). Sin embargo, no incorpora a este Título otros aspectos que, en nuestro concepto, debían formar parte del mismo y que integran el Título Cuarto, denominado 'Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones'. Allí aparecen, además de las obligaciones y prohibiciones de unos y otros, las disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de preferencia, antigüedad, y ascenso y los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores, que en conjunto también integran 'prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo', concepto de 'condición de trabajo' de Mario De la Cueva, al que antes hicimos referencia"³².

Finalmente, y una vez establecidas, la modificación de las condiciones de trabajo puede seguir dos vías: a petición del trabajador y a petición del patrón.

³² Ibidem, pp. 153 y 154.

A ese propósito, el primer párrafo del artículo 57 de la Ley indica: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

Conforme a esta disposición, el trabajador de manera individual puede pedir la modificación de las condiciones de trabajo, pero, en realidad, no existe un procedimiento específico que marque la Ley en su parte procesal, sin embargo, este problema puede subsanarse aplicando, a petición del propio trabajador, las normas del procedimiento ordinario que regulan los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica (artículo 870 al 891).

En cuanto al segundo párrafo del artículo 57 de la Ley, se enuncia que: "El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen". Nuevamente la Ley omite el procedimiento expreso para la modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón, no obstante, la solución para esta situación también la tenemos en la utilización del procedimiento para los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica.

Otra alternativa para lograr la modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón, sería a través de la celebración de un convenio, mismo que deberá someterse a la aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no contener renuncia de los derechos de los trabajadores, tal como lo ordena el artículo 33 de la Ley que a la letra dice:

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los

derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

1.7. JUNTA FEDERAL Y JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El Dr. Mario De la Cueva señala: "Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción"³³.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (artículos 604 y 600 fracción IV).

Integración: La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Pero, cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (artículos 605 y 608).

³³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, op. cit. p. 52.

Funcionamiento: El artículo 606 indica: La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria mencionada en el artículo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Con fecha 13 de agosto de 1985, apareció en el Diario Oficial de la Federación, un acuerdo mediante el cual se modificó la jurisdicción territorial de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; las medidas entraron en vigor a partir del 14 del mismo mes y año. Así, en el Distrito Federal funcionan las Juntas Especiales de la 1 a la 16, inclusive, habiéndose suprimido en definitiva la Junta Especial número 50, la cual anteriormente tenía como sede la Ciudad de México, e igualmente se creó la Junta Especial número Tres bis, que actualmente está encargada de conocer de los conflictos laborales que se susciten entre patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluviales y terrestres de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal, con excepción de los aéreos. La Junta Especial número Tres conoce de los conflictos laborales entre patrones y trabajadores dedicados al transporte marítimo y fluvial, transporte terrestre sujetos a contrato o concesión federal, patrones y trabajadores que desarrollen actividades de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje y transporte en zona federal, así como empresas que efectúen trabajos en zonas

federales y aguas territoriales, excluyéndose de este grupo a los patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguna otra de las Juntas Especiales. Así, las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje son actualmente:

| JUNTA ESPECIAL NUMERO | LUGAR |
|------------------------------|--|
| 17 | Guadalajara, Jalisco |
| 18 | Guadalajara, Jalisco |
| 19 | Guadalupe, Nuevo León (antes no. 18) |
| 20 | Guadalupe, Nuevo León |
| 21 | Mérida, Yucatán |
| 22 | Jalapa, Veracruz (antes no. 19) |
| 23 | Hermosillo, Sonora (antes no. 22) |
| 24 | Aguascalientes, Ags. (antes no. 23) |
| 25 | Saltillo, Coahuila (antes no. 27) |
| 26 | Chihuahua, Chih. (antes no. 29) |
| 27 | Durango, Dgo. (antes no. 30) |
| 28 | Guanajuato, Gto. (antes no. 31) |
| 29 | Toluca, México (antes no. 34) |
| 30 | Morelia, Michoacán (antes no. 35) |
| 31 | Cuernavaca, Morelos (antes no. 36) |
| 32 | Oaxaca, Oax. (antes no. 38) |
| 33 | Puebla, Pue. (antes no. 39) |
| 34 | San Luis Potosí, S.L.P. (antes no. 42) |
| 35 | Culiacán, Sinaloa (antes no. 43) |
| 36 | Villahermosa, Tabasco (antes no. 44) |
| 37 | Ciudad Victoria, Tamps. (antes no. 45) |
| 38 | Coatzacoalcos, Veracruz (antes no. 48) |
| 39 | Tampico, Tamaulipas (antes no. 49) |
| 40 | Ensenada, B. C. (antes no. 51) |

| | |
|----|--|
| 41 | Parral, Chihuahua (antes no. 54) |
| 42 | Torreón, Coahuila (antes no. 56) |
| 43 | Acapulco, Guerrero (antes no. 58) |
| 44 | Poza Rica, Veracruz (antes no. 59) |
| 45 | Veracruz, Ver. (antes no. 60) |
| 51 | La Paz, B. C. Sur y Mexicali, B. C. |
| 52 | Gómez Palacio, Durango ³⁴ . |

Integración, facultades y obligaciones del Pleno de la Junta: El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, siendo sus facultades y obligaciones las siguientes: Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas, y las demás que le confieran las leyes (artículos 607 y 614).

Integración, facultades y obligaciones de las Juntas Especiales: Se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen las facultades y obligaciones siguientes: Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se

³⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar y Cavazos Chena Baltasar, Humberto, J. Carlos y Guillermo, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Trillas, México, 1993. pp. 406 y 407.

susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario; practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización de los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta y las demás que le confieran las leyes (artículos 609, 616, 600 fracción IV y 503).

Normas para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales:

De conformidad al artículo 620, se observarán las siguientes: I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente. II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente; c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos; d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar. III. Para la

audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe a las personas que lo sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Normas para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales: Se observarán las siguientes: I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos; V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente (artículo 615).

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ya enunciadas, con la

diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (artículos 623, 605, 606, 608, 609, 614, 616 y 620). Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (artículos 621 y 622).

1.8. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para iniciar este apartado, primeramente, debemos entender al Derecho Subjetivo como la facultad jurídicamente protegida, esto es, en su sentido fundamental, la palabra Derecho designa una facultad reconocida a una persona por la ley, y que le permite realizar u omitir lícitamente determinados actos. Ahora bien, esa ley que reconoce la facultad mencionada constituye el contenido de otra acepción del Derecho, o sea, el Derecho Objetivo, es decir, la norma jurídica misma. Dicho en otras palabras, el Derecho Objetivo es la norma que otorga la facultad y el subjetivo es la facultad concedida por la norma.

No obstante lo anterior, existe una tercera especie del género "Derecho" al lado de las dos ya mencionadas llamada "Derecho Procesal", la cual trataremos de definir.

Basándonos en el criterio de aplicación de las normas, esto es, de la función que desempeñan, se habla de un Derecho sustantivo o material (objetivo) y de un Derecho adjetivo o instrumental (procesal).

De esta manera, se dice que el Derecho sustantivo es el conjunto de normas que conceden derechos e imponen obligaciones, en tanto que, el Derecho adjetivo está constituido por las normas que regulan la utilización de los aparatos del Estado que aplican el derecho. Consecuentemente, cabe afirmar que, el legislador al crear la ley genera dos tipos de normas: las materiales o sustantivas y las instrumentales o procesales. Las primeras son un conjunto de normas aplicables a los actos humanos que se forman para evitar las pugnas de intereses, pero, cuando el conflicto se presenta, las normas instrumentales o procesales hacen actos de presencia. En tal virtud, "El Derecho Procesal nos lo define Hugo Alsina indicando que es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso"³⁵.

Por su parte el Licenciado José Ovalle Favela nos dice que: "El ordenamiento jurídico contiene, por un lado, normas que establecen derechos y obligaciones, facultades y deberes para las personas, y que prevén, normalmente, las sanciones que deben aplicarse a aquéllas cuando incurran en incumplimiento. Al conjunto de estas normas jurídicas se suele denominar "derecho sustantivo o material". Pero el ordenamiento jurídico sería insuficiente e ineficaz si se limitara a establecer normas de derecho sustantivo o material, dejando sujeta su aplicación exclusivamente a la espontánea voluntad de sus destinatarios. Si bien la mayor parte de las veces estos últimos suelen acatar las normas de derecho sustantivo, existen casos en que no se da ese acatamiento, en los que surge conflicto acerca de la interpretación y cumplimiento de dichas normas, o, en fin, en los que para que se pueda cumplir una de esas normas, se requiere necesariamente seguir un procedimiento. Por esta razón, al lado de las normas de derecho sustantivo o material, el ordenamiento jurídico también contiene normas de "derecho instrumental, formal o adjetivo", que son aquellas que prescriben las condiciones y los procedimientos para la creación y aplicación de las primeras, así como la

³⁵ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1980, p. 417.

integración y competencia de los órganos del Estado que deben intervenir en dichos procedimientos. Consecuentemente, **por nuestra parte**, podemos definir al derecho procesal como la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones conforme a las cuales las partes, el juzgador y los demás participantes deben realizar los actos por los que se constituye, desarrolla y termina el proceso; así como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo³⁶.

Ahora bien, en base a lo anterior, podemos decir que el derecho procesal del trabajo regula la intervención del poder público a través de los órganos jurisdiccionales para conocer y resolver los conflictos de trabajo por la vía del proceso y cuyo fundamento se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución, específicamente, en las fracciones XX a XXII y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual ha sido objeto de varias reformas, particularmente, la de 1980 (Títulos Catorce y Quince, artículos 685 a 991).

Al respecto, en el Título Catorce se establece el Derecho Procesal del Trabajo, y en su capítulo primero los Principios Procesales (Arts. 685 a 688), De la Capacidad y Personalidad (Arts. 689 a 697), De las Competencias (Arts. 698 a 706), De los Impedimentos y Excusas (Arts. 707 a 711), De la Actuación de las Juntas (Arts. 712 a 732), De los Términos Procesales (Arts. 733 a 738), De las Notificaciones (Arts. 739 a 752), De los Exhortos y Despachos (Arts. 753 a 760), De los Incidentes (Arts. 761 a 765), De la Acumulación (Arts. 766 a 770), De la Continuación del Proceso y de la Caducidad (Arts. 771 a 775), De las Pruebas (Arts. 776 a 836), De las Resoluciones Laborales (Arts. 837 a 848), De la Revisión de los Actos de Ejecución (Arts. 849 a 856), De las Providencias Cautelares (Arts. 857 a 864), De los Procedimientos ante las Juntas de Conciliación (Arts. 865 a 869), Del Procedimiento Ordinario Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Arts. 870 a 891), De los Procedimientos Especiales (Arts. 892 a 899), De los

³⁶ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, segunda edición, Harla, México, 1994, pp. 37 y 49.

Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica (Arts. 900 a 919), del Procedimiento de Huelga (Arts. 920 a 938).

En el Título Quince, se consagran los Procedimientos de Ejecución (Arts. 939 a 949), Del Procedimiento de Embargo (Arts. 950 a 966), Remates (Arts. 967 a 975), Del Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito (Arts. 976 a 981), De los Procedimientos Paraprocesales y Voluntarios (Arts. 982 a 991).

A partir de la observación de estos lineamientos, se han elaborado diversos conceptos sobre el derecho procesal laboral, entre ellas anotamos las siguientes:

El Maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales"³⁷.

Para el Dr. Mario De la Cueva el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de principios y normas que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje resolver los conflictos de trabajo , individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo"³⁸.

El Dr. Baltasar Cavazos Flores define al derecho procesal del trabajo diciendo que "es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral"³⁹.

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1980. p. 74.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 96.

³⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales, op. cit. p.255.

De todo lo anterior, en nuestra opinión, el derecho procesal del trabajo contiene las normas procesales por medio de las cuales se regula el proceso en las juntas de conciliación y arbitraje y que está destinado a solucionar los conflictos surgidos entre patrones y trabajadores con motivo de las relaciones de trabajo y de las normas laborales en general, a fin de mantener el orden jurídico, económico y social. En otras palabras y con mayor precisión el maestro Alberto Trueba Urbina señala que "Debemos contemplar el Derecho Procesal del Trabajo como una disciplina nueva de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del Derecho del Trabajo con el propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la salvaguarda de sus derechos y de sus conquistas contractuales, así como la reivindicación de sus derechos, que no implica una simple función pública de juzgar a la usanza civil, sino algo más trascendental; impartir justicia social"⁴⁰.

1.8.1. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Gramaticalmente hablando, la palabra conflicto se deriva del término latino "confligere", que significa chocar, combatir, luchar, trastornar y, por extensión, combate, inquietud, apuro, aprieto, aflicción, antagonismo, pugna, contradicción y situación de difícil salida.

En su acepción jurídica, existen diferentes definiciones de lo que debemos entender por conflicto de trabajo, entre las más aceptables tenemos:

Para Cabanellas, citado por el Maestro Trueba Urbina, la denominación de Conflictos del Trabajo nos sirve: "Para indicar la existencia de una dificultad, de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrón y los trabajadores a su servicio, uno, varios o la totalidad, siempre que se origine en el trabajo"⁴¹.

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, op. cit. p. 28.

⁴¹ Ibidem. p. 178.

Citado por Euquerio Guerrero, para el Licenciado Gustavo Arce Cano: "Conflictos individuales jurídicos son aquellos en que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo o, a falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica; se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la Ley.

"Conflictos colectivos: a) Conflictos jurídicos son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo. En la decisión de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general de trabajo. La diferencia con el anterior no radica únicamente en que en uno interviene un trabajador y en éste un grupo, sino que también en que el contrato que se aplica es colectivo; b) Los colectivos económicos que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patronos, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes"⁴².

Según Pérez Botija, "Con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores"⁴³.

Por su parte, el Doctor Mario De la Cueva indica que: "Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo. Los conflictos individuales son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos que son los que afectan la vida misma del derecho

⁴² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 418.

⁴³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p. 322.

individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. De todo lo cual resulta que el criterio que sirve de base a la distinción, es la naturaleza de los intereses afectados, individuales o particulares, generales o colectivos. Y agrega: Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho público, privado y social, por lo tanto, tienen una sola definición general: son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbre, contratos... En cambio los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras. Las explicaciones muestran que: Los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica. A diferencia de los anteriores, los conflictos colectivos se bifurcan en jurídicos y económicos; los primeros podrían darse en forma más o menos similares en otras ramas del derecho, los segundos, según ya lo apuntamos, constituyen una especie de monopolio del derecho del trabajo, una expresión clara y precisa de ser un derecho de y para la clase trabajadora"⁴⁴.

Finalmente, el Doctor Baltasar Cavazos Flores dice: "Podemos señalar que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos. Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan generalmente conflictos de trabajo, sean estas relaciones individuales o colectivas; pues lo que interesa para la

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pp. 510, 518, 521 y 522.

calificación es que produzca una situación de pugna o choque entre las partes que son sujetos del derecho de trabajo o, por lo menos en relación a una de ellas" ⁴⁵.

Con respecto a la clasificación de los conflictos de trabajo, el Doctor Cavazos Flores señala:

"A. Atendiendo a los intereses en pugna

A nuestro entender los conflictos de trabajo se pueden clasificar, atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

- Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

- Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.

- Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

- Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

B. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen

Los conflictos de trabajo, atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

⁴⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. pp. 322-323.

1. Entre patrones y trabajadores. Ejemplo: despidos.
2. Entre patrones: cuando se trata de algún patrón sustituto.
3. Entre trabajadores: problema de escalafón.
4. Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.
5. Entre sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.
6. Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía"⁴⁶.

En **nuestra opinión**, los conflictos individuales de trabajo son las discrepancias y pugnas de naturaleza jurídica que se originan entre el patrón y el trabajador, con motivo de la interpretación del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley laboral, con independencia de la cantidad de trabajadores que en ellos intervengan, ya que la pluralidad no le invalida el carácter individual al conflicto. Propiamente, los conflictos individuales de trabajo son los que se presentan con mayor frecuencia en la práctica jurídica, ya que versan sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., o bien, sobre infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los intereses de los trabajadores individualmente considerados.

Estimando la importancia, trascendencia y cantidad de los conflictos individuales de trabajo que afectan directa o indirectamente la vida social, jurídica y económica del país, el artículo 604 de la Ley indica: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV." (Competencia de las Juntas Federales de Conciliación)

⁴⁶ Ibidem. pp. 320-321.



1.8.2. JURISDICCION Y COMPETENCIA

La palabra jurisdicción es un término muy equívoco en el lenguaje jurídico. De acuerdo a los diversos diccionarios de la lengua, jurisdicción significa autoridad para gobernar o juzgar y de aplicar las leyes generales a casos particulares para hacerlas cumplir; término de un lugar o provincia; territorio en que un juez o tribunal ejercen sus funciones o facultades, también aparece como autoridad o dominio legal sobre otro.

Etimológicamente "la palabra jurisdicción proviene del latín *iurisdictio*, que se forma de la locución *ius dicere*, la cual literalmente significa 'decir o indicar el derecho'. Este significado etimológico no nos permite determinar el carácter específico de la jurisdicción, pues si bien es cierto que, en ejercicio de la función jurisdiccional, el juzgador 'dice el derecho' en la sentencia, también lo es que, en ejercicio de la función legislativa y de la función administrativa, el órgano legislativo y el agente de la administración pública también 'dicen el derecho' en la ley y en el acto administrativo, respectivamente"⁴⁷.

Tal concepción etimológica fue utilizada en el Derecho Romano, considerando el término jurisdicción en su sentido amplio, el cual comprendía tanto al Poder Legislativo como al Poder Judicial, pese a que no se rigieron por el principio moderno de la división de poderes, específicamente si tomamos en cuenta que, "decir el derecho" tal como lo concebían los juristas en el Derecho Romano, es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, ya sea creando la norma jurídica o ya sea aplicándola.

"En el lenguaje jurídico actual, sin embargo, la palabra jurisdicción suele ser empleada con muy diversos significados. Couture advierte que, en el derecho

⁴⁷ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, op. cit. p. 103.

de los países latinoamericanos, este vocablo tiene, cuando menos, las siguientes cuatro acepciones:

1. Como ámbito territorial: Es evidente que esta primera acepción es errónea y que, para emplear con precisión el lenguaje jurídico, es necesario distinguir claramente entre la jurisdicción, como función propia del juzgador, del lugar, demarcación o ámbito territorial dentro del cual aquél puede ejercer válidamente dicha función.

2. Como sinónimo de competencia: No se deben confundir estos dos conceptos: la expresión jurisdicción designa la naturaleza de la función propia del juzgador, en cambio, la competencia es un concepto que se aplica a todos los órganos del Estado -y no sólo a los jurisdiccionales- para indicar la esfera o el ámbito -espacial, material, personal, etcétera- dentro del cual aquéllos pueden ejercer válidamente las funciones que les son propias.

3. Como conjunto de órganos jurisdiccionales pertenecientes a un mismo sistema o con competencia en la misma materia: En el primer sentido, se suele aludir a la 'Jurisdicción Federal', la 'Jurisdicción del Distrito Federal', etcétera; en el segundo, a la 'Jurisdicción Militar', la 'Jurisdicción del Trabajo', la 'jurisdicción Administrativa', etcétera. Esta es una acepción que se da por extensión a la palabra que estamos examinando.

4. Como función pública de hacer justicia: Este es, de acuerdo con Couture, el sentido técnico y preciso del vocablo jurisdicción. La jurisdicción es, pues, una función pública, una función de los órganos del Estado⁴⁸.

Después de citar y comentar a Couture, el Doctor Ovalle Favela dice: "Podemos definir la jurisdicción como la función que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les plantean las partes y emitir su decisión sobre ellos; así como para, en su caso, ordenar la ejecución de dicha decisión o sentencia"⁴⁹.

⁴⁸ Ibidem. pp. 103-105.

⁴⁹ Ibidem. p. 112.

Para el Doctor Cipriano Gómez Lara, la jurisdicción es "Una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo"⁵⁰.

Según el Doctor Rubén Delgado Moya, "La opinión dominante es que la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee a la tutela del derecho subjetivo, o sea a la reintegración del derecho amenazado o violado, o bien, 'la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realice la norma jurídica que los tutela'. Hay otras opiniones, en el sentido de que la jurisdicción es la actividad del Estado dirigida a la actuación del derecho subjetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto y mediante la realización forzosa de la norma general misma. También se dice que la función jurisdiccional, vista por un procesalista, es la actividad con que el Estado interviniendo a instancias de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara; en tanto o que la función jurisdiccional del trabajo no sólo protege el derecho del trabajo que es de los trabajadores, sino que también los reivindica"⁵¹.

Por último, es conveniente advertir que, las clasificaciones o divisiones de la jurisdicción son numerosas y están sustentadas en diferentes criterios. No obstante, la doctrina y la mayoría de los tratadistas, clasifican la jurisdicción tomando en cuenta la materia sobre la que recae, así tenemos a la jurisdicción civil, penal, contencioso-administrativa, fiscal, del trabajo, etc.; y en consideración al ámbito en el que se debe desarrollar, esto es, federal, local, concurrente, etc. Al

⁵⁰ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, novena edición, Harla, México, 1996. p. 87.

⁵¹ DELGADO MOYA, Rubén, Antología de Derecho Procesal del Trabajo, Sista, México, 1989. p. 15.

respecto, el Doctor Cipriano Gómez Lara señala, "Al hablar de las divisiones de la jurisdicción, estamos queriendo entender los diversos tipos de jurisdicción que existen, fundados en muy variados criterios de clasificación. Castillo Larrañaga y De Pina, formulan los ocho criterios siguientes relativos a las divisiones de la jurisdicción:

1. Secular y eclesiástica;
2. Común, especial y extraordinaria;
3. Civil, penal, contencioso-administrativa, comercial, laboral, etc.;
4. Voluntaria y contenciosa;
5. Retenida y delegada;
6. Propia, delegada arbitral, forzosa y prorrogada;
7. Acumulativa o preventiva y privativa, y
8. Concurrente⁵².

De lo anterior y a **nuestro entender**, podemos decir que la jurisdicción:

- a) Es una función pública y soberana del Estado de hacer justicia.
- b) No se puede activar y desarrollar, si no es por la acción de los individuos o a instancia de los particulares que tienen motivos específicos para que el poder jurisdiccional actúe.
- c) Favorece y concede la realización de los intereses protegidos por el derecho, de tal forma que es necesario un interés específico para que la acción prospere y que la función jurisdiccional actúe.
- d) En caso de que algún individuo no goce de los derechos que nacen por Ley, la parte interesada puede demandar que la función jurisdiccional intervenga.
- e) La jurisdicción como función pública de impartir justicia, no admite ser dividida ni clasificada, es única, puesto que la función de conocer y juzgar los litigios y de ejecutar lo juzgado, en cualquier rama del derecho sustantivo que se aplique, es sustancialmente la misma.

⁵² GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, op. cit. p. 89.

Así pues, en nuestro concepto, la jurisdicción es la potestad pública otorgada a los jueces por el Estado para resolver, con la aplicación de la ley al caso concreto, y por conducto de los órganos establecidos para administrar justicia, los litigios que se originen en su territorio.

Ahora bien, la jurisdicción se diferencia de la competencia, en virtud de que aquélla es el género y ésta la especie. Si tomamos en cuenta que, la jurisdicción se entiende como la función pública del Estado para impartir justicia o como el poder del juez, entonces, la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, "la competencia es la suma de facultades que la ley da al juzgador para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el sólo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigios, sino sólo en aquellos para los que está facultado por la ley; es decir, en aquellos en los que es competente. Por esta razón, con independencia de los derechos que las partes tienen para cuestionar la competencia, el propio juzgador debe verificar, en cada litigio que se le plantea, si tiene o no competencia para conocer de él. Si considera que no tiene competencia, el juzgador, de oficio, debe negarse a conocer del litigio"⁵³.

De acuerdo a las consideraciones dadas, tradicionalmente la competencia se determina por materia, grado y territorio.

En **nuestra opinión**, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de litigios; también, desde el punto de vista subjetivo, en función del juzgador, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados litigios.

⁵³ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, op. cit. p. 125.

Con fundamento en los conceptos expresados, podemos decir que, la jurisdicción del trabajo constituye un gran capítulo del derecho procesal del trabajo y está sustentada en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el cual dispone que: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno." Sin embargo, la determinación y existencia de esta fracción, propició encontradas discusiones en el Congreso Constituyente de 1917, posteriormente, también, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la fracción citada, emitió dos ejecutorias con criterios diametralmente opuestos, a saber:

Primer criterio, 1918, ejecutoria Lane Rincon Mines Incorporate:

- a) Las juntas de conciliación y arbitraje son autoridades.
- b) Únicamente conocen de conflictos colectivos y económicos
- c) Los conflictos individuales jurídicos deben ser resueltos por tribunales de orden común.
- d) No son tribunales con imperio para ejecutar sus resoluciones.

Segundo criterio, 1924, ejecutoria La Corona, S.A.:

- a) Son autoridades del trabajo
- b) Conocen de conflictos colectivos, económicos y jurídicos individuales.
- c) No son tribunales especiales, a pesar de que no pertenezcan al Poder Judicial, son instituciones paralelas a los tribunales civiles, mercantiles, penales, etc.
- d) Tienen imperio para ejecutar sus resoluciones.

El Doctor Mario De la Cueva señala: "Con la confianza y seguridad que proporcionó la ejecutoria de La Corona, el legislador de 1931 organizó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales dotados de imperio, con facultades para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo y ejecutar coactivamente, si

no lo hacia la parte perdedora, los laudos y resoluciones que dictaran (Artículo 349 fracción I de la Ley de 1931 y 604 de la Ley de 1970)" Y agrega: "Las juntas de conciliación y arbitraje no forman parte de los poderes judiciales de la Federación y de las entidades federativas, históricamente, no sólo no nacieron dentro del poder judicial, sino que se formaron en oposición a él; son organismos autónomos frente a los poderes ejecutivos federal y locales"⁵⁴.

Esencialmente, son tribunales de equidad, con una jurisdicción social del trabajo, porque no sólo aplican el derecho, sino que también lo crean, buscando siempre la solución más favorable al trabajador.

En general, de acuerdo a lo expresado, la jurisdicción del trabajo es especial, es relativamente una nueva función soberana del Estado para impartir justicia social y se ejerce a través de órganos colegiados: Juntas de Conciliación y Arbitraje y, esencialmente, comprende:

- a) La potestad de aplicar las leyes del trabajo y de regular la producción, tutelando y reivindicando a los trabajadores.
- b) La potestad de imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción en los términos anteriores, y
- c) La facultad de dictar medidas para ejecutar las decisiones de los tribunales de trabajo.

La jurisdicción, en su ejercicio concreto por los diferentes órganos, encuentra límites internos..., o sean las facultades de que el órgano dispone, pues no todas las facultades de que el órgano dispone, comprendidas en el concepto de jurisdicción las encomienda la ley al mismo órgano:

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1999, pp. 533-536.

I. Organos de conciliación: Juntas Locales y Federales de Conciliación (Arts. 591 y 595), con competencia para dirimir conflictos de prestaciones menores de tres meses de salario.

II. Organos de decisión: Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje (art. 604).

III. Organos de ejecución: Presidentes de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 600), o de las Juntas Especiales.

La clasificación de estos órganos responde a la tradicional distinción entre la jurisdicción plena y la jurisdicción menos plena.

Corresponde a las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, jurisdicción plena para conocer y resolver todas las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación ejercen jurisdicción menos plena, pues sus facultades para conocer de esas diferencias o conflictos están restringidas por la ley. En efecto:

- a) Su intervención en los conflictos de trabajo se limita a procurar que las partes lleguen a un arreglo (Art. 591 fracción I).
- b) Si las partes no llegan a un acuerdo, el procedimiento de conciliación que incluye demanda, excepciones y pruebas- culmina con la remisión del expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva (Arts. 600 y 603).
- c) Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salarios (Arts. 591, fracción II, 600, fracción IV y 603).

d) Sancionan convenios, con efectos jurídicos de laudos (Art. 600, fracción I, y 603).

Los límites externos de la jurisdicción no afectan sus contenidos, sino la extensión de su ejercicio; determinándose ésta por elementos extraños a la esencia de la actividad jurisdiccional: objeto y territorio. Por consiguiente, de estos límites emerge la determinación del concepto de competencia, que señala la amplitud de la jurisdicción de las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje⁵⁵.

En cuanto a la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ésta puede ser en razón de la materia o del territorio. La fracción XXXI, del apartado "A" del artículo 123 indica la competencia federal por razón de la materia, al señalar: "la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;

⁵⁵ DELGADO MOYA, Rubén, Antología de Derecho Procesal del Trabajo, op. cit. pp. 19-21.

9. De petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos, que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Por su parte, el artículo 698 de la Ley, determina que: "Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

En resumen, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, sólo pueden conocer los conflictos de trabajo que no pertenezcan a la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aclarándose que dicha competencia es determinada por exclusión, esto es, las facultades que no están expresamente concedidas a la federación, se entienden por exclusión reservadas a los estados.

En relación a la competencia por razón del territorio, el artículo 700 de la Ley señala que se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicado la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo".

A pesar de las competencias establecidas, por razón de la materia y del territorio, en la práctica jurídica, nunca faltan controversias o incidentes relativas al conocimiento o abstención ante un caso determinado de competencia, estas discrepancias no sólo se suscitan entre los tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones. Para tales casos de conflictos de competencia, la Ley prevé su solución a través del sistema que indica en el artículo 705:

"Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional".

1.8.3. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

En la práctica judicial normalmente hablamos de juicios como un sinónimo de procesos, sin embargo, "La palabra juicio proviene del latín *indicium*, que originalmente significaba, en el derecho romano, la segunda etapa del proceso, que se desarrollaba ante el *iudex* (juez) designado por el magistrado. Posteriormente, y de manera particular en el derecho común europeo, el *indicium* fue no sólo una etapa, sino todo el proceso. El *indicium* fue el concepto central de la escuela judicialista de Bolonia. Es célebre la siguiente definición de Búgaro: El juicio es el acto en el que intervienen cuando menos tres personas: el actor que pretende, el demandado que resiste y el juez que conoce –y decide-. Bajo la influencia de la codificación napoleónica y de la tendencia del procedimentalismo, durante el siglo XIX, y a principios del XX se difundió el uso de la expresión

procedimiento judicial. Pero, la doctrina es acorde en señalar que no se pueden identificar las expresiones proceso y procedimiento, aun utilizando esta última dentro del derecho procesal. La palabra procedimiento significa sólo la manifestación externa, formal, del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste. Alcalá-Zamora distingue con toda claridad los conceptos de proceso y procedimiento en los siguientes términos:... si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso... El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento... (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (v.gr. procedimiento incidental o impugnativo). Así, pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que... distintos tipos de proceso se puedan sustanciar por el mismo procedimiento, y viceversa, procedimientos distintos sirvan para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de *procedere*, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos –constituyan o no relación jurídica- que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio. Por lo tanto, el proceso puede ser analizado desde diferentes puntos de vista. Si se examina cómo se desarrolla, se estará contemplando su o sus procedimientos. Si se estudia para qué sirve el proceso, se estará enfocando su finalidad (como medio de solución al litigio). Pero si se reflexiona sobre qué es el proceso, se estará analizando su naturaleza jurídica⁵⁶.

Después de analizar diversas teorías sobre el proceso y el procedimiento, "de acuerdo con lo que hemos expuesto, dice el Doctor José Ovalle Favela,

⁵⁶ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, op. cit. pp. 171-174.

podemos definir al proceso como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable⁵⁷.

Por su parte, el Doctor Cipriano Gómez Lara señala, "Entendemos por proceso un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo. El proceso, es pues, un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar. Pero también es cierto que todo procedimiento no necesariamente es procesal, por ello cabría formular la siguiente interrogación: ¿Cuándo es procesal un procedimiento? Pensamos que un procedimiento es procesal si se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica de proyectividad que identifica a los actos procesales. Por tanto, un procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan, o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo"⁵⁸.

En nuestra opinión, el proceso es la serie de actos eslabonados que integran, desarrollan y concluyen la relación jurídica que se produce entre las partes, el juzgador y otras personas que en la misma participan; y cuyo objetivo es solucionar o dirimir el litigio presentado por estas, mediante la manifestación del

⁵⁷ Ibidem. p. 183.

⁵⁸ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, op. cit. pp. 95 y 218.

juzgador de la sentencia respectiva fundamentada en la aplicación del derecho apropiado.

De nuestra definición de proceso, deducimos que, en tanto que el proceso es una idea jurídica abstracta y directriz para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la realización plena, la forma real, concreta, material, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

Los conceptos de proceso y procedimiento enunciados son totalmente aplicables al derecho procesal del trabajo, sin embargo, esta rama de la ciencia jurídica se diferencia de las demás por contener características y principios propios que le conceden autonomía. Por ello, el artículo 685 de la Ley prescribe: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

De esta disposición transcrita, se pueden extraer los siguientes principios o ideas fundamentales, contenidas de manera implícita o explícita en el ordenamiento, lo cual nos permite, por un lado, caracterizar al derecho procesal del trabajo y, por otra parte, orientar el desarrollo de la actividad procesal:

a) Principio dispositivo: Llamado tradicionalmente "iniciativa o instancia de parte", señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden intervenir, si las partes no actúan, esto es, para que el poder jurisdiccional se manifieste es imprescindible que los particulares ejerciten la acción procesal; circunstancia opuesta al principio inquisitorial, en donde la oficiosidad es la norma en el proceso.

b) Sencillez en el proceso: En tanto que en el proceso civil predomina la aplicación rígida e inflexible, en el derecho procesal laboral se admite y resalta la sencillez y la simplicidad del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para facilitar el acceso y desenvolvimiento de los trabajadores en los tribunales laborales. Al respecto, la Ley en artículo 687 establece: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

c) Flexibilidad en el proceso: La aplicación de la equidad, como fuente supletoria de la Ley, es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad del derecho laboral, en ese tenor, el artículo 17 de la Ley estipula: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Entendiendo la equidad como justicia aplicada a un caso concreto.

d) Principio de concentración: El proceso laboral, de conformidad con la naturaleza del derecho del trabajo, debe ser breve en su tramitación, circunstancia que se encuentra precisada en los siguientes artículos de la Ley:

- "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley" (Art. 761).

- "Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para audiencia incidental en que se resolverá" (Art. 763).

- "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta" (Art. 848).

e) Principio de publicidad: Constituye la garantía de que el litigio será resuelto de forma limpia y honesta, en su establecimiento, el legislador pretende que las partes y el público influyan con su presencia en el sentido de que las Juntas actúen con la mayor equidad y legalidad posible. Al respecto, el artículo 720 de la Ley indica que: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

f) Oralidad en el proceso: A diferencia del derecho común, el proceso del trabajo se desarrolla con base en audiencias, donde predomina la palabra hablada sobre la escrita. Obviamente, esto obedece a la necesidad de que exista un contacto directo en el litigio entre las partes, el juzgador, y los sujetos de la prueba, a efecto de obtener un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

g) **Gratuidad en el proceso:** La gratuidad del proceso laboral deriva del imperativo constitucional enunciado en el artículo 17 que determina: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia o pretexto pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

h) **Principio de inmediatez o de intermediación:** Básicamente se refiere a que los funcionarios de las Juntas de Conciliación deberán estar en contacto personal con las partes para recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo su estricta responsabilidad, para oír los alegatos, hacer interrogaciones y para actuar con mayor justicia.

i) **Mención especial** merece el segundo párrafo del artículo 685, en virtud de que dicho párrafo presenta dos situaciones jurídicas diferentes: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga, veamos:

- **Primero:** El mencionado segundo párrafo afirma que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta".

Es decir, ordena a la Junta subsanar la demanda en el momento de admitirla, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

- Segundo: De acuerdo también con el segundo párrafo del artículo 873, al cual el mismo artículo 685 nos remite, se previene que "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días".

Entendemos que en esta hipótesis el legislador hace referencia a los casos en que las demandas de los trabajadores presentan en su contenido alguna irregularidad o se ejercen acciones contradictorias, y que bajo tales supuestos la Junta no debe subsanar, sino prevenir al trabajador para que él mismo las subsane en un plazo de tres días.

Sin embargo, dadas las dos alternativas, es procedente preguntarnos: ¿Qué deben hacer las Juntas en uno u otro caso concreto?, ¿Optar por subsanar la demanda al admitirla como lo ordena el artículo 685? o ¿Prevenir al trabajador para que sea él mismo quien la subsane en un plazo de tres días como lo señala el artículo 873?

En **nuestra opinión**, consideramos que las Juntas no deben caer en precipitaciones al subsanar demandas al momento de admitirlas, acción que las convierte en jueces y en parte al mismo tiempo, más bien, deben de prevenir al trabajador, a efecto de que sea él mismo el que subsane su demanda en un plazo de tres días. No obstante lo anterior, es necesario advertir que si las Juntas subsanan la demanda incompleta o previenen al trabajador de las irregularidades

o acciones contradictorias, los hechos en que se funda la acción ejercitada no pueden ser alterados bajo ninguna circunstancia.

Antes de cerrar este apartado, es menester aclarar que los principios del derecho procesal del trabajo citados no son los únicos, existen muchos más en nuestra Ley laboral, algunos de ellos serán tratados en su oportunidad en el desarrollo de otros temas.

Ahora bien, en cuanto a los procedimientos ante las Juntas, en términos generales, y aclarando que para diferenciar entre los procedimientos que implican un verdadero proceso por versar sobre un litigio o por estar estructurados considerando las posibilidades de conflictos y oposiciones, y los procedimientos que no implican un proceso, utilizaremos la expresión "juicio", no en su sentido restringido de etapa procesal, sino en el de orden y sucesión de los actos que constituyen el proceso, siendo éste, su significado usual en la legislación procesal mexicana.

En este orden de ideas, encontramos que "en la Ley Federal del Trabajo se regulan un juicio ordinario, un juicio especial para los conflictos colectivos de naturaleza económica, un juicio especial para prestaciones de menor cuantía, un procedimiento para hacer efectiva la preferencia de los créditos laborales y los procedimientos no contenciosos ("paraprocesales" y de "jurisdicción voluntaria") que se pueden seguir ante las juntas de conciliación y arbitraje. Haremos breve referencia a los tres primeros.

"a) El juicio ordinario tiene un carácter preponderantemente oral. Una vez presentada la demanda escrita, el juicio se desenvuelve básicamente en tres audiencias: la de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la audiencia de desahogo de pruebas y expresión de alegatos,- y la audiencia de discusión y votación del laudo.

b) El juicio especial para los conflictos colectivos económicos tiene un carácter fundamentalmente técnico. Como en el laudo se debe decidir sobre la modificación de las condiciones de trabajo, la parte principal la constituye el dictamen que deben rendir tres peritos designados por la junta de conciliación y arbitraje, en el cual con base en los estudios económicos, contables y sociales que realicen, dichos peritos deben proponer la solución del conflicto. Presentada la demanda por escrito, el juicio se desarrolla básicamente también en tres audiencias: en la primera, la junta debe intentar la conciliación de las partes y en caso de no lograrla, escuchará las peticiones y hechos en que aquéllos se funden y designará los tres peritos que deberán formular su dictamen; formulado éste, concederá un plazo de 72 horas para que las partes formulen observaciones y en caso de que no lo hagan, citará a una audiencia de pruebas, en la que se puede interrogar a los peritos; en la tercera audiencia, se debe discutir y votar el proyecto de laudo formulado por el auxiliar de la junta con base en el dictamen de los peritos.

c) En el juicio especial para las cuestiones de menor cuantía señaladas en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo se ha intentado concentrar todas las etapas procesales en una sola audiencia. Presentada la demanda escrita, la junta debe citar a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución⁵⁹.

Por no corresponder al objetivo de esta investigación no se hará un estudio minucioso del procedimiento ordinario, de los procedimientos especiales ni de otros procedimientos que señala la Ley.

Finalmente, consideramos que para concluir este Capítulo sobre los Conceptos Generales del Derecho del Trabajo, es prudente advertir que no ha sido nuestra intención hacer un análisis integral y metódico de dichos conceptos, tan sólo pretendimos extraer de la legislación y la doctrina las definiciones

⁵⁹ FIX ZAMUDIO, Héctor y Ovalle Favela, José, Derecho Procesal, UNAM, México, 1991. pp. 65-66.

esenciales para su mejor comprensión; en el desarrollo de capítulos posteriores, abundaremos y detallaremos estas y otras ideas fundamentales en materia de derecho laboral.

CAPITULO 2.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DESPIDO

2.1. PERIODO COLONIAL

Es relativamente arbitrario no hablar del Derecho de los pueblos de diversas culturas y diferentes costumbres que habitaron el territorio actual de la República Mexicana, sin lugar a dudas, los toltecas, los mayas, los tarascos, los chichimecas y principalmente los aztecas que dominaron la mayor parte del país, crearon sus propios sistemas de Derecho, parcialmente conocidos, tanto en sus ramas sustantivas como en sus procedimientos judiciales. Sin embargo, de acuerdo a nuestro objetivo de estudio, nosotros nos limitaremos a hablar del derecho del trabajo a partir de la Epoca de la Colonia, pues ya consumada la Conquista, fue sustituido el sistema de Derecho indígena por las leyes españolas, que fueron de tres clases:

- Las que reglan ya a la nación española.
- Las que fueron creadas ex professo para las colonias de España en América (Leyes de Indias).
- Las que se elaboraron especialmente para la Nueva España.

Al lado de las leyes anotadas permanecieron, como una fuente informal y de última instancia, con carácter supletorio, las leyes indígenas, aplicables a los casos no previstos por las normas jurídicas españolas y siempre que dichas normas, no contravinieran la religión cristiana ni las Leyes de Indias.

Propiamente, las Leyes de Indias son el inicio de la evolución del derecho laboral en México. Puestas en vigor, en diferentes fechas, para proteger a los indígenas americanos y regular sus relaciones con los encomenderos españoles, en sus disposiciones laborales, principalmente en el Libro Sexto, encontramos:

"Que los indios sean favorecidos y amparados por las Justicias eclesiásticas y seculares; Que los indios tengan libertad en sus disposiciones; Que los indios sean libres y no sujetos a servidumbre; Que se quiten las tasas de servicio personal y se hagan en frutos o en especies; Que no se pueden alquilar ni dar los indios en prenda; Que el buen tratamiento de los indios sea de forma, que no dejen de servir y ocuparse, en todo lo necesario y que tanto conviene a ellos mismos, y a su propia conservación, ajustando en el momento de su servicio y trabajo, que no haya exceso, ni violencia, ni dejen de ser pagados, guardando las leyes que sobre esto disponen; Que prohíbe la antigua forma del servicio personal, y le permite, con ciertas calidades: que no haya servicios personales, pues ellos los consumen y acaban (a los indios), y particularmente por la ausencia que de sus casas y haciendas hacen, sin quedarles tiempo desocupado para ser instruidos en nuestra Santa Fe Católica, atender a sus granjerías, sustento y conservación de sus personas, mujeres e hijos: y advertido cuanto se excedía en esto: ordenamos y mandamos que los repartimientos, como antes se hacían de indios e indias para la labor de los campos, edificios, guarda de ganados, servicios de las casas y otros cualesquiera, cesen, para esto: ordenamos que en todas nuestras Indias se introduzca, observe y guarde, que los indios se lleven y salgan a las plazas y lugares públicos acostumbrados para esto, donde con más comodidad suya pudieren ir, sin vejación ni molestia, más que obligarlos a que vayan a trabajar, para que los españoles y otras cualesquiera Congregaciones y personas de todos estados y calidad, los concierten y cojan allí por días o por semanas, y ellos vayan con quien quisieren y por el tiempo que les pareciere, sin que nadie los pueda llevar ni detener contra su voluntad: para que todos trabajos y se ocupen en servicio de la República por sus jornales acomodados y justos, y que los Virreyes y Gobernadores en sus distritos tasen con la moderación y justificación que conviene, estos jornales y comidas, que se les hubieren de dar, conforme a la calidad de trabajo, ocupación, tiempo, carestía o comodidad de la tierra, con que el trabajo de los indios no sea excesivo, ni mayor de lo que permite su compleción, y sujeto a que sean pagados en mano propia, como ellos

quisieren, y mejor les estuviere, teniendo del cumplimiento de todo lo referido mucho cuidado, y así se guarde....⁶⁰.

Resumiendo lo más importante de la Legislación de Indias, el licenciado Genero V. Vázquez, subraya las disposiciones fundamentales siguientes:⁶¹

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
 - f) La tendencia a fijar el salario.
 - g) La protección de la mujer encinta.
 - h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
 - i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios.
 - j) El principio de las casas higiénicas para los esclavos.
 - k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Este derecho indiano expedido por las autoridades españolas peninsulares o sus delegados en las tierras conquistadas, causó una cascada de normas jurídicas provenientes de diversos niveles de gobierno, consecuentemente, de su legislación "emana una avalancha de cédulas reales,

⁶⁰ SARMIENTO DONATE, Alberto, De Las Leyes de Indias. (Antología de la Recopilación de 1681), S.E.P., México, 1988. pp. 175-190.

⁶¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 294-296.

provisiones, instrucciones, ordenanzas, autos acordados, pragmatismos, reglamentos, decretos, cartas abiertas, etcétera"⁶².

Acertados comentarios críticos hace el Doctor Mario de la Cueva al decir que: "En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos... Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el 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 vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada"⁶³.

En otro orden de ideas, el Doctor José Dávalos especifica que: "Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de indias, lo real fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix: "Obedézcanse pero no se cumplan". Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la positividad como "un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente". Lo anterior, sumado a

⁶² MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, décimo primera edición, Esfinge, México, 1994. p. 53.

⁶³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 38-39.

la falta de coercibilidad de esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios, en grado menor, y posteriormente la de los negros africanos, en gran escala⁶⁴.

En la Recopilación de las Leyes de Indias, el Libro Cuarto se refiere entre otras materias, a los obrajes, esto es, a las industrias, indicando en el Título Veintiséis, Ley Primera que: "Los excesos cometidos en los obrajes de paños y otros tejidos y labores, han llegado a tanto extremo, que para fundar obrajes proceda informe de los Virreyes, Presidentes y Audiencias y licencia del Rey"⁶⁵.

Al respecto, para conocer la realidad de como funcionaban los obrajes, podemos dejar volar la imaginación con las ilustrativas palabras del Doctor José Dávalos y con la cita textual que él hace del Barón de Humboldt: "la deplorable situación de los obrajes se plasma con lujo de detalle en la desgarradora descripción que Alejandro de Humboldt hace de las condiciones que imperaban a principios del siglo XIX en esos centros de explotación: "Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados. Cada taller parece más bien una cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura"⁶⁶.

⁶⁴ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998. p. 5.

⁶⁵ SARMIENTO DONATE, Alberto, De la Leyes de Indias. (Antología de la Recopilación de 1681), op. cit. p. 170.

⁶⁶ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. pp. 7-8.

En verdad que el divorcio de esta realidad cruel que nos relata Humboldt con la bondad de las disposiciones de la Leyes de Indias es indiscutible, más bien, dichas leyes fueron una ilusión para los trabajadores, porque, como ya hicimos notar, su aplicación a los casos concretos fue muy raquítica, a pesar de ello, "son tantas las normas reglamentarias de trabajo, incluidas las de previsión social que, como dice Menéndez Pidal, citado por la autora Patricia Kurczyn, "en las Leyes de Indias se encuentra toda una verdadera legislación social material". Sin embargo, no puede cometerse "el pecado" que destaca María del Refugio González, "de hacer historia del derecho exclusivamente a partir de las fuentes formales...", porque el panorama de la verdad, el de la realidad, se trastocaría"⁶⁷.

Otro aspecto jurídico integrante del régimen colonial fue la reglamentación de los oficios, la cual se realizaba a través de las denominadas Ordenanzas de los gremios. En esencia, los gremios, representados por maestros y artesanos, predominantemente peninsulares, ejercieron un enorme poder bajo la anuencia disimulada de un gobierno absolutista para monopolizar y controlar el ascenso de oficiales y aprendices, con reglas rigurosas, así como para restringir la producción, cuando dicha medida beneficiaba a los comerciantes de España. Además de estas dos funciones, los gremios procuraban limitar al máximo la libertad de trabajo de los individuos, puesto que nadie podía desempeñar oficio alguno, sin estar afiliado al gremio correspondiente.

Para fortuna de la población mexicana y particularmente de los trabajadores, "Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley de 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio." El Decreto constitucional de

⁶⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Porrúa-UNAM, México, 1999. p. 56.

Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública"⁶⁸.

En **nuestra opinión**, el derecho indiano que rigió en México durante la Epoca Colonial, fue un conjunto de disposiciones legislativas diversas que promulgaron los monarcas desde España o sus autoridades delegadas en América, con el objeto de aplicarse con carácter general o particular en sus territorios conquistados, durante los siglos XVI, XVII y XVIII, primordialmente. Dado su amplio contenido jurídico, histórico, político e inclusive religioso y sus grandes intenciones sociales en materia de derecho del trabajo, constituyó una fuente de análisis e investigación muy importante en todo su desarrollo, concretamente, abarcó desde que los Reyes Católicos otorgaron a Cristóbal Colón las Capitulaciones de Santa Fe el 17 de abril de 1492, hasta su desaparición paulatina, ocurrida a consecuencia del movimiento independentista americano que se suscitó durante la mayor parte del siglo XIX.

2.2. PERIODO DE INDEPENDENCIA

Todos los pueblos buscan su soberanía cuando viven bajo el arbitrario sometimiento colonial, porque significa para ellos ir al encuentro de la fundación de un Estado libre, donde se garantice la igualdad de los individuos ante la ley. Sin embargo, cada pueblo tiene sus propias causas, internas y/o externas, sus peculiares acciones y las consecuencias de las actitudes adoptadas en el desarrollo de la búsqueda de su independencia.

En México, el movimiento independiente comprendió un periodo de once años: de 1810 a 1821 y sus causas fueron tanto internas como externas.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 39-40.

Las causas internas se dividen en sociales y económicas. Las primeras hacen referencia a la desigualdad social imperante en la Nueva España: los criollos que estaban relegados a un segundo plano por los peninsulares, fueron los que dirigieron el movimiento; los mestizos que no eran tomados en cuenta por ser en su mayoría producto de relaciones ilegítimas; los indígenas que deseaban liberarse del tutelaje de las Leyes de Indias, y, en general, dadas las condiciones de inferioridad en que se encontraba la población por su propio estado natural, el descontento era unánime. En cuanto a las causas económicas están: la existencia de monopolios agrícolas, mineros y obrajes, la arbitrariedad de los gremios de oficios, la falta de libertad de trabajo y el mal trato y explotación de los trabajadores, elevados impuestos y ausencia de un libre comercio exterior, aunado a que España se encontraba en decadencia, con problemas interiores y exteriores.

Sobre la situación socioeconómica, el Doctor José Dávalos señala: "El ambiente que privaba en las postrimerías de la época colonial, se describe perfectamente en la Representación, documento suscrito por don Manuel Abad y Queipo, obispo de Valladolid, en 1799, y que dirigió al monarca español. Sobre aquel estado de cosas, Abad y Queipo relataba que los 4 500 000 pobladores de la Nueva España se agrupaban en 3 clases: españoles, indios y castas. Narraba cómo los españoles, siendo un décimo de la población total, acaparaban casi la totalidad de las riquezas, y cómo las otras clases eran meros tributarios, objeto de la más injusta degradación. Resaltaba, asimismo, que el español tenía interés en que se observaran las leyes, pues era una garantía de continuar en su situación de privilegio, mientras que los integrantes de las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que sólo la reconocían en la medida de sus faltas y delitos. Asimismo, propuso reformas para subsanar esos errores"⁶⁹.

⁶⁹ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. p. 9.

Las causas externas hacen referencia a las ideas liberales que influyeron en el movimiento de independencia, provenientes principalmente de Francia: Los enciclopedistas (Montesquieu, Voltaire y Rousseau), negaban la existencia del derecho divino de los reyes y pedían la división de poderes, hablaban de nuevos sistemas políticos, de libertad, de tolerancia, de igualdad y bajo la soberanía del pueblo. Por su lado, los economistas fisiócratas (Quesnay, Turgot y Condillac), promovían la libertad del comercio y la industria, pedían la supresión de aduanas para que las mercancías fluyeran sin la intervención del Estado, a través de la fórmula: dejar hacer, dejar pasar.

Otra de las causas externas fueron la Revolución Industrial en Inglaterra a fines del siglo XVIII y que impuso el sistema maquinista sobre el artesanal; la Independencia de Estados Unidos en 1776 y su Constitución con principios democráticos que sirvieron de ejemplo a los países latinoamericanos; la Revolución Francesa y los Derechos del Hombre y del Ciudadano, sostenidos frente al Estado por la clase social más débil: el Tercer Estado.

Conforme a estas causas, es preciso dejar claro que, antes que en México, el liberalismo influyó poderosamente primero en España, en efecto, "la influencia del pensamiento europeo, principalmente el de Francia, es decisiva en la formación del derecho del trabajo español (Edicto Turgot, 1776, y Ley Chapelier, 1791), al cual contribuyen, desde luego, las corrientes fisiócratas. Las relaciones de los trabajadores se someten a una brusca transición, y de un trato casi familiar entran en el juego de un materialismo que les hace descender a una consideración patrimonial, como dice Hernainz Márquez, en tanto que el trabajo será considerado como un arrendamiento al amparo de reglas de civilista, influencia romanista también manifestada en la legislación francesa"⁷⁰.

En esa época, también es importante no omitir la gran influencia que ejerció el cristianismo, particularmente con su singular propuesta para la

⁷⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, op. cit. pp. 58-59.

dignificación del trabajo, manifestada al mundo en 1891 en la encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII, documento que versa sobre la condición de los obreros, la explotación del trabajo, los salarios, las obligaciones de trabajadores y patrones, la formación de asociaciones de trabajo, etc., relacionando todo ello con la religión.

Esbozado a grandes rasgos el panorama de las causas internas y externas que propiciaron el movimiento independentista mexicano, podemos mencionar las disposiciones jurídicas relativas al trabajo que se dictaron, antes y después de la consumación de la independencia, a todo lo largo del siglo XIX, principalmente.

"El primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social"⁷¹.

En los Elementos Constitucionales, documento elaborado por Ignacio López Rayón como presidente de la Suprema Junta Nacional Americana, celebrada en Zitácuaro en 1811 para suceder a Hidalgo; se estableció en el artículo 22 que: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia". También en relación con la materia laboral el artículo 30 del mismo ordenamiento declaró: "Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos"⁷², lo cual determina y precisa la eliminación definitiva de un producto y herencia de la Nueva España: el sistema gremial.

⁷¹ DAVALOS, José, *Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados*, op. cit. p. 9.

⁷² *Ibidem*, p. 10.

Fusilado Miguel Hidalgo en Chihuahua, en julio de 1811, y encarcelado López Rayón en 1812, asume la dirigencia insurgente José María Morelos y Pavón, quien sin descuidar la acción armada, imprimió al movimiento independentista los principios esenciales para el verdadero cambio social. En tal virtud, Morelos convocó a un Congreso, el cual se denominó Congreso de Anáhuac, mismo que se instaló en Chilpancingo, en la sesión inaugural celebrada el 14 de septiembre de 1813, fueron leídos los 23 puntos del documento elaborado por Morelos y que llevaba como título "Sentimientos de la Nación", documento escrito donde por primera vez se habló de la total independencia de España (punto 1), también en el texto sobresalen por su importancia en materia de justicia social y específicamente en cuanto al derecho laboral se refieren, los puntos siguientes:

9. Que los empleos sólo los americanos los obtengan.

10. Que no se admitan extranjeros si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha.

12. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto.

15. Que la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud⁷³.

La Constitución de Apatzingán: "Por la persecución de las fuerzas realista, aquel Congreso de Anáhuac, iniciado en Chilpancingo, continuó sus trabajos en Apatzingán, lugar en que el día 22 de octubre de 1814 expidió "El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana". La Constitución de Apatzingán reconocía por sí su carácter de provisional y... Fue sin duda este

⁷³ Cfr. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Antología de Historia de México. Documentos, Narraciones y Lecturas. Fernández, México, 1993, p. 23.

admirable esfuerzo de derecho público, una primera Constitución del Estado mexicano, no obstante no haber tenido vigencia, por la lucha cruenta durante la cual nació. Representa una primera realización del constitucionalismo mexicano y una tendencia franca de estructuración del Estado en los términos de un sistema constitucional, bajo el régimen liberal sujeto a un cuerpo de leyes⁷⁴. Entre sus preceptos, con notable influencia de las ideas democráticas y de igualdad de los individuos establecidas en la Revolución y Constitución francesas, se distingue el artículo 38 que reconoce ampliamente la libertad de trabajo al indicar: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública"⁷⁵.

A la muerte de Morelos se inicia una etapa de decadencia, el movimiento de independencia se desarrolló mediante las guerrillas que operaron en casi todo el territorio de la Nueva España. En 1820, sólo el General Vicente Guerrero, Nicolás Bravo y Pedro Ascencio mantenían la rebelión en el Sur del país, principalmente, en lo que actualmente es el Estado de Guerrero.

Después del fallido Plan de la Profesa, por medio del cual los grupos dominantes de la Colonia pretendían independizarse de España, para defender sus intereses del peligro, según ellos, de la aplicación en la Nueva España de la Constitución liberal de Cádiz de 1812, documento que, por un movimiento político español, el rey Fernando VII se vió obligado a reestablecer en 1820; tales conspiradores eligen al general Agustín de Iturbide para llevar a cabo su plan y lo designan comandante general en el sur para combatir al caudillo insurgente Vicente Guerrero, pero al no lograr su cometido, Iturbide busca establecer un pacto con Guerrero, circunstancia que da origen al Plan de Iguala, suscrito por ambos jefes el 24 de febrero de 1821 y cuyo contenido comprendía 24 artículos, entre los cuales destaca, para nuestros propósitos, el artículo 12 que señalaba:

⁷⁴ PEREZ DE LEON E., Enrique, Notas de Derecho Constitucional y Administrativo, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1992, pp. 2-3.

⁷⁵ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, op. cit. p. 62.

"todos los habitantes de él (el imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo"⁷⁶.

Iturbide desvirtuó parcialmente el Plan de la Profesa, al incluir en el Plan de Iguala, además de la independencia de España, el establecimiento de un gobierno monárquico y la formación de un ejército protector llamado de las Tres Garantías con una nueva bandera de tres colores que representaban: el verde, la independencia; el blanco, la religión y el rojo, la unión, llevando cada franja una estrella.

Dicho Plan se da a conocer el 2 de marzo, Iturbide obtiene el apoyo de los jefes militares, quienes lo reconocen como general en jefe, luego hace un recorrido por las principales ciudades del país para ganar simpatizantes; en Córdoba, Veracruz, se reúne con Juan O'Donojú, recién llegado de España como último Virrey y con quien firma los Tratados de Córdoba el 24 de agosto, siendo estos documentos donde se reconoce a México como nación independiente. Finalmente, el ejército trigarante hace su entrada triunfante a la ciudad de México el 27 de septiembre, consecuentemente, Iturbide, "el 28 de septiembre de 1821 proclamaba la independencia de la Nueva España, poniendo fin a los tres siglos de dominación española que se iniciaran el 13 de agosto de 1521, en que caen en poder de Hernán Cortés la capital del Anáhuac y el último emperador azteca. Tres siglos durante los cuales fue casi nula la experiencia del pueblo de la Nueva España en materia de derecho público"⁷⁷.

Consumada la independencia, Agustín de Iturbide es designado Emperador de México, con tal investidura convoca a un Congreso Constituyente en 1822, sin resultado alguno, puesto que ese mismo año Santa Anna encabeza una rebelión que culmina con la abdicación de Iturbide el 19 de marzo de 1823. Un segundo Congreso Constituyente con Don Miguel Ramos Arizpe como ideólogo,

⁷⁶ Ibidem. p. 69.

⁷⁷ PEREZ DE LEON E., Enrique, Notas de Derecho Constitucional y Administrativo, op. cit. p. 4.

expide el 4 de octubre la Constitución de 1824, donde se adoptó para el gobierno de México la forma de república, representativa, popular y federal, creando los Estados y Territorios y la división del supremo poder en legislativo, ejecutivo y judicial e indicando que el legislativo estaría depositado en un Congreso General compuesto de dos Cámaras, una de diputados y otra de senadores, etc. Sin embargo, no incluyó ninguna disposición relativa al derecho del trabajo que pudiera constituir un antecedente en la lucha de los derechos laborales de los trabajadores, esto implica, desde luego, que las condiciones sociales y laborales no tuvieron cambio, la explotación del peonaje mexicano persistía.

“Sólo de manera genérica mencionaremos que ni las constituciones centralistas de 1836 (7 Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas), ni el Acta de Reformas de 1847, que retomaba el régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo. Aún cuando hubiera habido voluntad de cambio “todo elemento de orden fue obstruido por el estado permanente de guerras civiles y de anarquías que parecían conducir al país a su total e inevitable ruina. En el breve periodo de 33 años (1824-1857) hubo un Imperio; se dictaron 5 constituciones; se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas; ocurrieron dos guerras con el extranjero, en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de la mitad de su territorio; y en las postrimerías de este periodo, Santa Anna, con el apoyo de los conservadores, estableció la más oprobiosa dictadura”⁷⁸.

El desenfreno, excentricidad y despotismo de Santa Anna provocó un descontento en todo el país y con ello nace el Plan de Ayutla, proclamado el 1º. de marzo de 1854 en el pueblo del mismo nombre del Estado de Guerrero, que tenía como objetivos principales: desconocer a Santa Anna, convocar a un nuevo Congreso y reconocer los derechos fundamentales del hombre.

⁷⁸ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. p. 12.

Después de ser derrocado Santa Anna, se convoca e instala un Congreso Constituyente en la ciudad de México el 18 de febrero de 1856, presidido por Ponciano Arriaga, el cual culmina sus funciones el 5 de febrero del siguiente año con la promulgación de la Constitución de 1857.

"La Constitución de 1857, emanada del Plan de Ayutla, que fue la bandera política del partido liberal en las Guerras de Reforma, implanta el liberalismo e individualismo puros, como regímenes de relaciones entre el Estado y el individuo. Puede afirmarse, pues, que dicha Constitución fue el reflejo auténtico de las doctrinas imperantes en la época de su promulgación, principalmente en Francia, para las que el individuo y sus derechos eran el primordial, si no el único, objeto de las instituciones sociales, que siempre debían respetarlos como elementos superestatales"⁷⁹.

En esta Constitución de 1857 se suprimieron absolutamente todos los fueros eclesiásticos y se quitó la capacidad para adquirir o administrar bienes raíces a las corporaciones civiles o eclesiásticas. También, se implantó el juicio de amparo como institución nacional. Sin embargo, "el aspecto criticable de esta constitución fue que, como reacción al santanismo, puso al ejecutivo a tal punto bajo el control del congreso, que fuertes presidentes, como Juárez y Porfirio Díaz, enfrentándose con enormes tensiones, o vislumbrando grandes posibilidades, no pudieron acatarla totalmente. A menudo, la alternativa no era la de autocracia o constitucionalismo, sino de autocracia o desorden. Así, durante su existencia de 60 años, la Constitución de 1857 nunca tuvo una plena eficacia; la élite en el poder consideraba generalmente que era un documento demasiado noble como para mezclarlo en la vil política cotidiana y decidió no acatarla"⁸⁰.

Haciendo énfasis en las disposiciones de carácter laboral, en la Constitución de 1857 encontramos que, "son particularmente importantes para el

⁷⁹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, quinta edición, Porrúa, México, 1998, p. 100.

⁸⁰ MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, op. cit. p. 175.

tema que nos ocupa, los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo; al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento". y a la libertad de asociación"⁸¹.

Por su lado, el Doctor Néstor De Buen Lozano señala que: "el art. 5º. de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al art. 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro"⁸².

Otros aspectos importantes relativos a los contratos laborales que señala la Constitución de 1857, son:

"ARTICULO 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versarse.

ARTICULO 33. Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo en que han de durar, y no pudiendo exceder de las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use

⁸¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 40.

⁸² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 304.

de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido o no lo instruya convenientemente"⁸³.

No obstante lo anterior, los constituyentes de 1857 no lograron ponerse de acuerdo con respecto al problema de la libertad de la industria y el intervencionismo del Estado, de modo que por evitar la intromisión en las empresas particulares, dejaron en suspenso la constitucionalización del derecho del trabajo. A propósito de la inclusión o exclusión del derecho laboral, son de trascendencia histórica y jurídica los discursos pronunciados por Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta, que en forma de resumen nos presenta el Doctor José Dávalos al señalar que: "Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente. El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador se está arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias"⁸⁴.

Por otra parte y a pesar de que Maximiliano de Habsburgo fue impuesto como emperador por los conservadores, en realidad, era un hombre de muy

⁸³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, op. cit. p. 69.

⁸⁴ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 57.

buena voluntad hacia México, esto se desprende de su negativa para revocar las leyes juaristas, a su decisión de no obedecer al arzobispo De Labastida para solucionar el problema pendiente de los bienes de la iglesia y, por su declaración pública de que su poder sería transitorio, por el tiempo indispensable para crear el orden y establecer instituciones liberales. En efecto, elaboró una abundante legislación social que procuraba el desarrollo del país y la protección de campesinos y trabajadores: "el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus arts. 69 y 70, incluidos en el capítulo de 'Las garantías individuales', prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores"⁸⁵. Otra importante disposición fue la del 1 de noviembre de 1865, la denominada Ley del Trabajo del Imperio, "que se refiere al trabajo agrícola, con limitación de la jornada (de la salida a la puesta del sol, menos dos horas), prohibición de la tienda de raya, prohibición de castigos corporales, limitación de la cantidad que podía descontarse del salario para reembolso de las deudas, limitación de la transmisibilidad de las deudas, mortis causa, hasta por la cuantía de los bienes, libertad para que los peones abandonaran sus haciendas en el momento en que ya no debieran nada, etcétera. Es claro que leyes como ésta no aumentaron la popularidad de la que Maximiliano gozaba entre los hacendados..."⁸⁶.

El primer presidente bajo la nueva Constitución de 1857 fue Ignacio Comonfort y como presidente de la Suprema Corte Benito Juárez, pero como los conservadores no estaban de acuerdo con la Constitución y buscaban su derogación, pronto provocaron un golpe de estado, encabezado por el general Félix Zuloaga, quien se adueñó de la presidencia y derogó las leyes reformadoras. Derrocado Comonfort, Juárez asume el cargo de presidente y durante la guerra civil que se extendió por tres años, en Veracruz en 1859, da a conocer las Leyes de Reforma que separaron a la Iglesia del Estado, reafirmando la soberanía del

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 41.

⁸⁶ MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, op. cit. p. 180.

gobierno civil sobre las instituciones públicas. Estas circunstancias aunadas a la deuda externa de México, fueron aprovechadas por los conservadores para solicitar a Francia, esto es, a Napoleón III, un rey extranjero que gobernara al país, en respuesta, Napoleón III con sus fines y políticas netamente imperialistas, envió a Maximiliano de Habsburgo apoyado de un ejército, sin embargo, Juárez, con decisión firme y valiente defendió a la República logrando vencer y expulsar a la intervención francesa.

Continuando con este apasionante tema, nos adherimos en total acuerdo al meticuloso análisis y comentarios que hace el Doctor Néstor De Buen, al afirmar que: "La tenacidad de Juárez, sin embargo, pudo superar a los factores adversos y en el Cerro de las Campanas, el 19 de junio de 1867, tuvo trágico fin la aventura de Maximiliano. Pero habían transcurrido casi seis años de guerra que impidieron al jurista que era Juárez, dictar las leyes que México requería. La última etapa de la vida de Juárez fue, sin embargo, suficiente, para dar a México leyes importantes. El 13 de diciembre de 1870 promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. El día 1º. de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal, poco más de tres meses antes de la muerte del Presidente, el 18 de julio del mismo año. En Juárez fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, la entrega absoluta al interés de la Patria, por encima de cualquier conveniencia personal. A cambio de ello su obra jurídica, en cuanto afectó a los intereses de los trabajadores, fue pernicioso e injusta. Ni en el Código penal de 1872 puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social. Por el contrario, y particularmente en el artículo 925 del Código penal, dicha obra pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el Constituyente de 1856-1857.

El Código de 1870 sólo contiene respecto de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III. Se refiere al servicio doméstico el capítulo I y al servicio por jornal, el capítulo II. Sería excesivamente detallado transcribir o aún resumir esas

disposiciones, que están contenidas en los artículos del 2551 al 2576, por lo que se refiere al servicio doméstico y del 2577 al 2587, por lo que hace a las que regulan el servicio por jornal. Baste señalar que acusan un proteccionismo total en favor del patrón ("persona a quien se presta el servicio", dice el Código), dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna. En la "Exposición de Motivos" del Código, que fue redactado por una comisión integrada por mariano Yáñez, José María Lafragua, Isidro Montiel y Rafael Dondé se hacen aclaraciones que resultan paradójicas, por no decir que risibles. "Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condicio de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La ley 1ª., Título XXVI, Lib. 7º. Nov. Rec. establece el tiempo que deben trabajar: esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y sí dejar a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio... Muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba, sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos".

"¡Curioso modo de modificar las leyes anteriores, dejando al arbitrio de las partes la duración de la jornada! ¡Curioso beneficio que otorga al trabajador el "derecho" a despedirse, sin que ello genere responsabilidad a su cargo! No cabe duda de que los ilustres autores del Código estaban embebidos en la cultura francesa y en los preceptos del Código Napoleón sobre la materia".

"La legislación penal, a la que Mario De la Cueva ha calificado como más liberal que la europea (Derecho Mexicano del Trabajo, t. II, p. 254), fue aún más allá. En el artículo 925, al que antes nos referimos, se dispuso: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o

bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Se trataba, en rigor, aunque ciertamente con menos saña que en el Código penal francés, de sancionar los delitos de coalición precisamente en el mismo año en que Francia derogaba esas disposiciones.

El Liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... Reprimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación –si cabe- de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz⁸⁷.

Benito Juárez murió en 1872, cuando apenas iniciaba otro periodo como presidente, poco después de una precaria reelección en una lucha electoral en la cual figuraron Sebastián Lerdo de Tejada y Porfirio Díaz como adversarios. A Juárez lo sustituye Lerdo de Tejada quien en ese momento se desempeñaba como presidente de la Suprema Corte; Lerdo incorpora las Leyes de Reforma a la Constitución y reestablece el senado, pero su política liberal y los problemas de la reconstrucción económica lo llevaron a la impopularidad. En ese ambiente, en 1876, Porfirio Díaz, se levantó en armas contra el presidente Lerdo (Plan de Tuxtepec) apoyado por los liberales que se habían enemistado con Juárez y Lerdo, logrando el triunfo para dirigir los destinos del país. Sin embargo, esto fue tan sólo su primer paso en su larga trayectoria política, porque "a pesar de los lemas de "Sufragio efectivo" y "No reelección", que figuran en el Plan de Tuxtepec (1876), el sufragio manipulado por el poder ejecutivo, llevó hacia la reelección repetida del general Porfirio Díaz, de 1876 a 1910, con un intervalo entre 1880 y 1884 (durante el cual el presidente Manuel González, algo vanidoso, amigo de don Porfirio, "guardaba el trono caliente" para éste, el cual, entre tanto, se retiró modestamente a la gubernatura de Oaxaca y luego a la Suprema Corte).

⁸⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 305-307.

Después de los desórdenes que México había sufrido desde 1810, la paz porfiriana —una paz algo pretoriana— vino como un bálsamo. Durante el primer periodo, don Porfirio tuvo que liquidar a algunos enemigos políticos, pero el tan llevado y traído asesinato de los nueve pretendidos lerdistas en 1879, el peor crimen político de aquellos años fue poca cosa en comparación con la horrenda cosecha de víctimas, que la política mexicana había costado durante los regímenes anteriores; en general, la política de “pan o palo” de don Porfirio se destaca favorablemente de la de otros dictadores que este continente ha producido; era notable la generosidad del caudillo en relación con sus antiguos adversarios. Sin embargo, si éstos no aceptaban su amistad, adornada de importantes favores, don Porfirio recurría a otros medios para callarlos⁸⁸. Todavía en la actualidad persiste el dicho que se atribuye a don Porfirio y, que dice: “encierro, destierro o entierro”, que según se sabe aplicaba a sus enemigos.

Por otro lado, sin hacer una clara distinción de etapas y facetas del porfirismo, pero sí ubicándonos en la historia del derecho del trabajo, podemos decir que: “Nadie duda que la mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a miseria de los más⁸⁹”.

En efecto, esta realidad era de gran notoriedad en esa época, principalmente, por el tipo de decisiones que adoptaba el general Porfirio al respecto, en los hechos siguientes: “Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a

⁸⁸ MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, op. cit. p. 185.

⁸⁹ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. p. 15.

los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas. Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil de Puebla, Tlaxcala, pero principalmente los de Río Blanco, Veracruz, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años⁹⁰.

En síntesis, "tanto la huelga del mineral sonorense, como la de la industria textil de Río Blanco fueron reprimidas con lujo de violencia; quedó de manifiesto la alianza de Díaz con la burguesía, sobre todo en el último caso a través del laudo parcial que dictó el 4 de enero de 1907; en ese momento "el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su calda era cuestión de tiempo"⁹¹.

Analizando las causas y consecuencias de los hechos anteriores, dentro de la continuidad del derecho mexicano del trabajo, la investigadora jurídica Patricia Kurczyn nos señala: "El derecho del trabajo conserva su razón histórica y su esencia humanista, elementos para sobrevivir y para proyectarse, pero debe programar su futuro normativo antes de que las circunstancias lo absorban o se adelanten provocando el desfase entre la realidad y el derecho positivo. Tenemos ejemplos históricos, tristes, como los movimientos de Cananea y de Río Blanco. Si las normas laborales en su momento hubieran regulado el derecho de asociación de los trabajadores, ante la necesidad de contar con alguna medida que les permitiera enfrentarse en igualdad de circunstancias a sus empleadores, o se hubiera comprendido la injusticia, producto del desequilibrio en las relaciones

⁹⁰ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 58-59.

⁹¹ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Aparatos, op. cit. p. 16.

entre ellos, se hubiera evitado la explotación, sin necesidad de represiones. Las enseñanzas de Cananea y de Río Blanco, como otras muchas en el mundo, deben permanecer en la memoria más próxima para atender el futuro inmediato del derecho del trabajo. Son célebres los movimientos de 1906 en Cananea y de 1907 en Río Blanco por el desborde de indignación e impaciencia; por el civismo presidencial en la resolución del conflicto laboral sometido al arbitraje. El presidente Díaz reconoció el derecho de asociación, pero expresó que tan respetable era la negativa a trabajar en ciertas condiciones, como el derecho de quienes las aceptaran, refiriéndose además al respeto que debían los trabajadores, tanto a los patrones como al resto de los trabajadores. Se anteponía a las huelgas el respeto al orden público, razón para justificar la represión de Cananea, a tal respeto se anteponía el derecho a la libertad individual, expresión pura del liberalismo, que postula la igualdad del trabajador y el empleador. A ambos, el Estado debe procurarles y garantizar su libertad de acción. Esto era para Porfirio Díaz la justicia y la equidad laboral, equivocación que culminó con los movimientos revolucionarios. La salidad del dictador no resolvió inmediatamente la situación de marginación e injusticia⁹².

En esta misma época, 1º. de julio de 1906, también se da a conocer el Programa del Partido Liberal, bajo la dirección de Ricardo Flores Magón; valioso documento pre-revolucionario y antecedente de la Constitución de 1917, en donde se hace un análisis de la situación del país y se hacen propuestas concretas para mejorarla, en materia política, jurídica, educativa, militar, agraria y del trabajo, principalmente. Compuesto de 52 puntos, para nuestros propósitos, resultan de vital importancia los numerales 21 al 33, que constituyen el apartado que aparece con el subtítulo de Capital y Trabajo y que a la letra postulan:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$1.00 para aquellas

⁹² KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, op. cit. pp. 27 y 71-72.

regiones en que la vida es más cara y las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea como dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

32. Hacer obligatorio el descanso dominical⁹³.

Finalmente, el largo gobierno de Porfirio Díaz y su relativo progreso económico y cultural, ya no pudo ocultar los aspectos negativos del régimen: en el país existía un verdadero cúmulo de problemas sociales, económicos, políticos y una cierta anarquía jurídica, que amenazaba la paz, pues las injusticias cometidas en perjuicio de obreros y campesinos estaban a la orden del día, no se diga del fraude electoral y del favoritismo excesivo que se brindaba al extranjero, la distancia entre los pocos ricos y la miseria de la población crecía cada vez más, en fin, el régimen y su presidente Díaz habían frenado el desarrollo democrático, ambos habían envejecido y ya no tenían nada que ofrecer a México. Era hora del cambio, era hora de la Revolución para destituir al dictador.

2.3. PERIODO REVOLUCIONARIO

El presidente Porfirio Díaz anunció en 1908, que México ya estaba en condiciones para ejercer la democracia y elegir a sus gobernantes. Bajo esta determinación promete elecciones limpias para 1910. Como reacción, muchos libros nacionales y extranjeros hablaron del tema. Entre estos escritores del asunto, Francisco I. Madero decidió contender por la presidencia y emprendió su campaña proselitista, en su recorrido por el país, proclamó la no reelección de Díaz y explicó sus ideas democráticas que lograron despertar el entusiasmo de la población. Sin embargo, a la hora de la verdad, de las elecciones, Porfirio Díaz no cumplió lo prometido, pues mandó encarcelar a Madero en San Luis Potosí y él vuelve a reelegirse. Después de fugarse de la cárcel, Madero publica el 5 de octubre el Plan de San Luis, documento en el que el pidió a los mexicanos el sufragio efectivo y la no reelección, pero su objetivo principal e inmediato fue llamar al pueblo a levantarse en armas el 20 de noviembre de 1910, tal como lo decía el punto séptimo del Plan.

⁹³ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, Antología de Historia de México, Documentos, Narraciones y Lecturas, op. cit. pp. 44-45.

Efectivamente, el movimiento armado es iniciado en esa fecha y termina con la dimisión de Porfirio Díaz a la presidencia y su salida del país, conforme al Tratado de Ciudad Juárez firmado el 21 de mayo de 1911.

A pesar de que en páginas anteriores, ya expresamos algunas características del ambiente que prevalecía en la etapa final del porfirismo y que propició el advenimiento de la Revolución, queremos precisar que, de acuerdo al Doctor Jorge Carpizo, las causas que generaron el movimiento son:

1. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
2. El rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.
6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.
7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
8. Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916⁹⁴.

Estas ocho causas que señala el Doctor Carpizo, las podemos denominar, propiamente, como causas inmediatas, nacidas en el porfiriato y que rebasaron el límite de resistencia del pueblo mexicano; pero un análisis más profundo, nos permite remontar el origen de la Revolución a épocas más distantes, a las causas históricas, que constituyen todo tipo de desacierto social, económico, jurídico y político, como ya lo hemos visto, que se realizó en México desde la llegada de los

⁹⁴ Cfr. DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. p.17.

españoles en 1492 hasta el inicio del porfirismo en 1876. En tal virtud, precisamos que: "Con el nombre de Revolución, así con mayúscula, hemos designado durante algunos años al fenómeno político, social y económico que se inició en nuestro país en 1910 para derrocar el régimen del Presidente de la República general don Porfirio Díaz. A medida que el tiempo transcurre hemos comprendido que aquel movimiento revolucionario, aunque alejado por muchos años de otros que le eran semejantes, no era un hecho aislado, sino que era una continuación; puesto que era el mismo pueblo mexicano luchando, en tres etapas distintas, tal vez con tres diversos propósitos, pero con una misma finalidad; los propósitos eran la independencia, la reforma y la democracia y la finalidad era una misma: la reintegración social, espiritual y económica del pueblo mexicano para su constitución como pueblo libre, con una legislación acorde a sus propósitos de progreso y con una organización económica que le permite disfrutar libremente de sus riquezas naturales y del producto de su trabajo"⁹⁵.

Tras la abdicación de Porfirio Díaz, asume el poder Francisco León de la Barra como presidente interino, quien convoca a elecciones limpias, por las cuales Madero gana la presidencia en octubre de 1911. Sin embargo, el nuevo gobierno, no inspiró mucha confianza, ni tuvo la suficiente iniciativa y capacidad para resolver los viejos problemas o para imponer la necesaria reforma agraria y satisfacer las esperanzas de los trabajadores del campo. En tal virtud, los primeros en declararse abiertamente enemigos de Madero fueron los zapatistas, quienes habían luchado por la restitución de sus tierras y como el gobierno se hacía sordo a sus demandas, para conseguir su fin proclamaron el Plan de Ayala, expedido el 28 de noviembre de 1911, en este documento se determinó la entrega de una tercera parte de los latifundios a los campesinos y la confiscación total de las tierras de los hacendados que de alguna forma se opusieran al plan.

⁹⁵ ROMERO FLORES, Jesús, La Historia de la Revolución Mexicana, IFCM-SEP No. 44, segunda edición, México, 1965. p. 9.

En 1912 las sublevaciones en contra del gobierno maderista fueron numerosas, de modo que Madero fue tenazmente combatido en la prensa, en el Congreso y en la sociedad, formándose un estado de descontento general. En realidad, Madero no promovió ninguna reforma social de trascendencia, más bien, mucho se ha especulado sobre la forma en que transaron, gobierno y revolución, para obtener el Tratado de Ciudad Juárez, al respecto, el Doctor Mario De la Cueva nos dice: "Los historiadores discuten si en los Convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al gobierno del general Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de De la Barra y Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: "Tierra y Libertad". En los años de mil novecientos once a trece se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo"⁹⁶.

Realmente, los propósitos de la Revolución Mexicana no estaban bien definidos en 1910, excepto derrocar al gobierno de Porfirio Díaz, básicamente, los principales grupos revolucionarios tenían pocos fines en común y muchas contradicciones. Por un lado, el Partido Liberal Mexicano, con su lema de "Tierra y Libertad", pretendía promover una revolución violenta y anticapitalista, de obreros

⁹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 44.

y campesinos para alcanzar las metas de una revolución social. Por otra parte, los antirreeleccionistas con Madero a la cabeza, bajo el lema de "Sufragio efectivo, no reelección", hicieron hincapié en que la democracia formal era su fin primordial, ello, para obtener el apoyo armado de las clases populares.

Posteriormente, cuando Carranza renueva e inclina ligeramente hacia la izquierda la Revolución de Madero (1913-1917), se dice que es una revolución burguesa, así, para Zapata y su ejército campesino, de hecho, la Revolución Mexicana fue una revolución de trabajadores urbanos y rurales contra la burguesía. Sin embargo, la revolución maderista fue, más bien, un movimiento reformista que intentaba preservar y reforzar el sistema de "libre empresa" ya existente; esto es, a los maderistas propiamente les interesaba liberar, alentar y aumentar la capacidad productiva de un sistema capitalista, ya establecido en México, pero que estaba obstruido por el monopolio y el estancamiento bajo Porfirio Díaz y también amenazado por el hambre y la explotación que se hacía de las clases populares.

En general, en la Revolución lucharon dos concepciones ideológicas: la burguesa, que buscaba básicamente sólo algunos cambios políticos; y la social, popular, representada por el magonismo, el zapatismo y el villismo, que pretendía profundos cambios en la estructura jurídica, política, cultural, económica y social.

Como resultado de las innumerables luchas, políticas y armadas durante muchos años, de los grupos revolucionarios, de sus divisiones y coaliciones para defender los derechos básicos de los obreros y campesinos, por fin, se alcanzó la reconocida y duradera victoria de la Revolución Mexicana: la Constitución de 1917, que con su amplia ideología social, particularmente contenida en sus artículos 27 y 123, se da inicio formal a la Reforma Agraria y nacimiento legítimo al Derecho del Trabajo, respectivamente.

2.4. LEYES DE LOS ESTADOS HASTA 1917

La legislación estatal del trabajo, denominada preconstitucional, porque sirvió de antecedente y base para estructurar y redactar el artículo 123 de la Constitución de 1917, se origina dentro de la última década del régimen del general Díaz, es decir, dentro de un ambiente de diversidad e incertidumbre jurídico-política. En efecto, la primera Ley sobre Atención Médica y Pago de Salarios en Caso de Accidentes de Trabajo, aparece en 1904 en el Estado de México, expedida por don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, "que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados... sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa de trabajo... una cantidad... Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario"⁹⁷.

Otra disposición más completa y precisa fue la Ley sobre Accidentes de Trabajo. "El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado, como aquél que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total"⁹⁸.

⁹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p. 70.

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 43.

También, a partir de 1914, varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales progresistas con carácter social y económico, el maestro Jesús Silva Herzog señala:

"Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, por decreto en vigor a partir del 23 de agosto establece el descanso semanal y la jornada máxima de ocho horas de trabajo.

El general Pablo González decreta con fecha 3 de septiembre en los Estados de Puebla y Tlaxcala, la abolición de las deudas del proletariado del campo y de las ciudades.

Luis F. Domínguez, gobernador y comandante militar del Estado de Tabasco ordena también la abolición de las deudas y establece un salario mínimo y la jornada máxima de ocho horas.

El decreto más completo expedido en aquellos días sobre la materia que nos ocupa, fue sin duda alguna el del general Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar del Estado de San Luis Potosí. En dicho decreto, fechado el 15 de septiembre, se señala un salario mínimo para toda clase de trabajadores; se establece la jornada máxima de nueve horas; se suprimen las tiendas de raya; se proscriben las deudas de los peones, y se dictan una serie de disposiciones tendientes a mejorar su nivel de vida. Además ordena el decreto citado la organización del Departamento del Trabajo en el Estado, con el objeto de ayudar a resolver sus problemas a los trabajadores de las fincas rústicas, de las minas y de las industrias de transformación.

Los ordenamientos anteriores que por supuesto no fueron los únicos, ponen de relieve los anhelos de superación económica y jurídica de los caudillos revolucionarios. Ya no sólo les anima el cumplimiento del Plan de San Luis y del Plan de Guadalupe, sino además aspiran a realizar cambios radicales y profundos

en provecho del campesino, del artesano y del obrero que yacían en la miseria desde hacía más de cuatro siglos, víctimas de la explotación de una minoría egoísta⁹⁹.

Otras disposiciones de índole semejante a las anteriores y que merecen especial mención, son:

En Jalisco, tenemos "La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914), que consigna el descanso dominical (con determinadas excepciones); el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre); las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley. La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de octubre de 1914) que "reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las juntas de Conciliación y Arbitraje" (De la Cueva, t. I, p. 99).

En Veracruz, tenemos el "decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914), que consagra el descanso semanal.

Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914. Mario de la Cueva anota que tuvo enorme resonancia y que sirvió para preparar la legislación futura. De sus disposiciones pueden destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con

⁹⁹ SILVA HERZOG, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tomo II, quinta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1966. pp. 124-125.

determinadas excepciones y el salario mínimo (\$1.00), que podía pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros. La existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como de los inspectores de trabajo, también fue prevista. Posteriormente, la Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, en ocasión de ocupar la gubernatura provisional del Estado. Es la primera en regular, según menciona De la Cueva a las asociaciones profesionales, aún cuando exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio¹⁰⁰.

Salvador Alvarado, eminente humanista, como gobernador, y comandante militar del Estado de Yucatán, hizo efectivos algunos de los anhelos del movimiento revolucionario, pues liberó a los trabajadores de las haciendas, al cambiar su condición de sirvientes de tipo feudal o de esclavos a la de obreros agrícolas, dio también la libertad a las mujeres y niños que, en calidad de sirvientes domésticos, prestaban sus servicios como esclavos de hecho en las casas de los ricos. De manera análoga, defendió a los hacendados productores de henequén, de las extorsiones de que eran víctimas por parte de los industriales extranjeros y de sus agentes radicados en Yucatán. Específicamente, "Salvador Alvarado en 1915, expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas": La Ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene

¹⁰⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 330-331.

como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicarán las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos"¹⁰¹.

Al respecto, el Doctor Néstor De Buen nos dice que: "Los rasgos más importantes de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán podrían sintetizarse como sigue:

a) El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.

b) El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

¹⁰¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 60-61.

c) La reglamentación de los "convenios industriales", expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituirían, no un "contrato normativo", sino un contrato de ejecución.

d) El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

e) La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social"¹⁰².

En el Distrito Federal, "es importante destacar el Proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que elaboró, en abril de 1915, una comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos les otorgaba el carácter de normativos"¹⁰³. "El proyecto Zubarán –subraya De la Cueva- es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, sustituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron. El proyecto, no obstante lo dicho, quedó encerrado en los moldes del derecho civil y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán (t.l. p. 104). Es interesante destacar que en el Proyecto Zubarán se reglamentó el contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga"¹⁰⁴.

¹⁰² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 332-333.

¹⁰³ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. p. 20.

¹⁰⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I op. cit. pp. 331-332.

En Coahuila, en 1916, la población comenzaba a disfrutar de una legislación revolucionaria, cuando en otras partes del país todavía se luchaba en los campos de batalla. Durante el gobierno de Gustavo Espinoza Mireles, se acumularon contratos que obligaban a los agricultores de La Laguna a vender su semilla de algodón a una compañía que monopolizaba su compra, en general, Espinoza Mireles, favoreció y aseguró el trabajo de los agricultores y ganaderos, fijó mayores impuestos a las tierras ociosas; creó la Oficina del Trabajo para arbitrar las diferencias entre obreros y patrones, y alentó la organización de gremios obreros en sociedades cooperativas. Con respecto a su Ley del Trabajo podemos decir que en 1916, "un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador, una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran la normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema"¹⁰⁵.

Sin embargo, la legislación hecha durante la revolución no se limitó únicamente al aspecto laboral, en esa misma época, en materia agraria, de gran trascendencia fue la ley del 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base para redactar gran parte del artículo 27 de la Constitución de 1917. En cuanto a derecho de familia, tenemos a la Ley de Relaciones Familiares, del 9 de abril de 1917, que modernizó a la familia estableciendo la igualdad entre marido y esposa en cuanto a la autoridad dentro del hogar e introduciendo el divorcio.

En fin, entre tantos otros ordenamientos de distintas áreas jurídicas y la fuerza creciente del movimiento social, Venustiano Carranza, consideró que el pueblo no podía conformarse con una victoria puramente legalista y que tampoco era pertinente prorrogar la injusticia social en que vivía la población, en tal virtud, optó por realizar adiciones al Plan de Guadalupe y anunciar, el 12 de diciembre de

¹⁰⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 46.

1914, las medidas legislativas adoptadas para dar nuevas esperanzas a los mexicanos. Al respecto, el artículo 2º. de las Adiciones al Plan de Guadalupe expresa: "El primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrán en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados;... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; ...revisión de los códigos Civil, Penal y de Comercio;..."¹⁰⁶.

No obstante lo anterior, Carranza también mostró su odio y terror hacia la clase trabajadora a consecuencia de que, "en 1916, estalló una importante huelga contra el gobierno de Carranza para protestar contra el pago de los salarios en los devaluados billetes constitucionalistas, contra la cual Venustiano Carranza reaccionó mediante el decreto del 1º. de agosto de 1916, que sancionaba, incluso con pena de muerte la agitación laboral, algo que no sólo creó aversión contra Carranza en medios laborales, sino que impulsó a la consagración constitucional del derecho de huelga, en el posterior artículo 123 constitucional"¹⁰⁷.

Finalmente, Carranza, frente a este estado de cosas, convocó al pueblo, el 14 de septiembre de 1916, para elegir representantes a una asamblea constituyente, para establecer el contenido y la senda de México en la Constitución.

En **nuestra opinión**, los datos presentados muestran una gran variedad en la normatividad regional, sin embargo, también se advierte una cierta

¹⁰⁶ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, Antología de Historia de México, Documentos, Lecturas y Narraciones, op. cit. p. 66.

¹⁰⁷ MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, op. cit. p. 205.

uniformidad para reglamentar los problemas de trabajo, y aunque esto no constituyó una tendencia general y concreta en todos los Estados de la República, si se puede decir que, toda esta extensa y admirable obra legislativa laboral de carácter social que se realizó en los diferentes Estados del país, producto indiscutible del sentir colectivo de los mexicanos, constituye la etapa preconstitucional, particularmente para la formulación del artículo 123 de nuestra actual Carta Magna. Sobre este tema, expresaremos algunos detalles más en el próximo capítulo al hablar de la Constitución de 1917.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 3.

MARCO JURIDICO

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE 1917

Desde las primeras civilizaciones, las grandes diferencias y desventajas que existen entre los factores que contribuyen a la producción, específicamente entre el capital y el trabajo, fueron claramente advertidas; en la actualidad, se dice que dichas desventajas son más equilibradas y más justas, situación alcanzada como resultado de trascendentales enfrentamientos, revoluciones y luchas que han logrado penetrar en el pensamiento social y han propiciado que se garantice, no únicamente la libertad del trabajador, sino también, las condiciones mínimas en que debe realizarse el trabajo.

En México, desde los movimientos de Independencia, se consagra la libertad de las personas. Morelos, en la Constitución de Apatzingán de 1814, que él denominó Sentimientos de la Nación, representa la primera manifestación de fe constitucional de la nación mexicana, es un documento en el cual se cristalizan los ideales insurgentes con las más puras y generosas expresiones del pensamiento individualista y liberal, lo que permite indicar que la libertad es un valor supremo de las personas.

En las constituciones posteriores que rigieron en los inicios del México independiente, se consideró la libertad de trabajo en forma tácita, es hasta la Constitución de 1857, cuando de manera expresa se conceptúa a la libertad de trabajo como una garantía individual, esto es, como un derecho público subjetivo, reconocido y tutelado por el Estado.

No obstante lo anterior y a pesar de observarse relativamente el principio de la libertad individual del trabajo, todavía no existía un auténtico derecho del

trabajo cuyo contenido abarcara todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora para regular ampliamente sus condiciones laborales.

En consecuencia, "la Constitución política de un pueblo no es solamente un estatuto que gobierna y rige los actos de una ciudadanía, es también una meta cuyos postulados deben realizarse y hacia los cuales deben dirigirse las aspiraciones colectivas. Cuando esas metas se han alcanzado y los anhelos populares y las necesidades de los hombres no se satisfacen con aquella Constitución, ésta debe reformarse y ponerse a tono con el tiempo en que se vive. Por razón de esas necesidades el pueblo mexicano se alzó en armas en los años de 1910 y 1913, primero a la voz de don Francisco I. Madero y luego convocado por Venustiano Carranza. El pueblo no se lanzó a la guerra civil únicamente para derribar a los Presidentes Porfirio Díaz y Victoriano Huerta, ni solamente para destruir regímenes oprobiosos por sus procedimientos tiránicos, sino, fundamentalmente para conquistar un nuevo estado social, político y económico que le permitiera arribar a los planos de vida superior, conquistas que deberían estar cimentadas por una nueva Constitución Política de la nación mexicana"¹⁰⁸.

Recordemos, en esencia, sin ser detallistas ni exhaustivos, que los anhelos o causas ostensibles por los que el pueblo se lanzó a la lucha revolucionaria son: La no reelección de los gobernantes nacionales y estatales, el sufragio efectivo o reconocimiento real del voto, la enseñanza laica en educación, la posesión de la tierra para el campesino y la desaparición del latifundio, la libertad municipal, la separación real de la iglesia con el Estado porque las Leyes de Reforma eran letra muerta, pero muy especialmente, la obtención y reconocimiento efectivo de los derechos y garantías mínimas para los trabajadores. Concedor de estos postulados, Carranza sabía sobremedida que la denominación de "constitucionalista" que seleccionó para su ejército, lo comprometía íntegramente a considerar la Constitución como norma directiva de

¹⁰⁸ ROMERO FLORES, Jesús, La Historia de la Revolución Mexicana, SEP-IFCM No. 44, México, 1965, pp.169-170.

cualquier acto de gobierno, así pues, para afianzar los principios revolucionarios, Carranza convocó a un Congreso Constituyente el 14 y 19 de septiembre de 1916, mediante dos decretos, en los que se indicaba que el Congreso iniciaría sus labores el 1º. de diciembre y las terminaría el 31 de enero de 1917. Las elecciones para elegir diputados constituyentes se celebraron el 22 de octubre de 1916 y el día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso. El día 30 de noviembre se designó la Mesa Directiva del Congreso quedando como Presidente Luis Manuel Rojas, quien tenía el mérito de haber reprochado públicamente en 1913, al embajador de Estados Unidos Henry Lane Wilson, señalándolo como cómplice en los asesinatos de los señores Madero y Pino Suárez. Por fin, el 1º. de diciembre en el Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro, Venustiano Carranza, con la asistencia de sus ministros y de los representantes diplomáticos, inaugura las sesiones del Congreso, presentando a través de su discurso, el proyecto de reformas a la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente de su parte, la intención de hacer una nueva.

"En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, general Alvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

"En su discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y

para atender el cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación;..." (Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960, T.I, p. 392)

"En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º., que establecía que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles"¹⁰⁹.

"El proyecto de reformas de don Venustiano reproducía buen número de artículos de la Constitución de 1857 sin ninguna modificación, pero contenía cambios más o menos sustanciales en varios de los más importantes. Sin embargo esos cambios resultaron demasiado prudentes o tímidos para el ala izquierda del Congreso que incuestionablemente constituía la mayoría del mismo. Mención especial merecen los artículos 3º., 27, 28, 123 y 130. Fueron y son a nuestro juicio los de mayor significación de la nueva Carta Magna que debía regir y que rige en nuestro país..."¹¹⁰.

Por razones de espacio, tiempo y objetivo de esta investigación, de los importantes artículos mencionados, únicamente examinaremos brevemente el nacimiento del artículo 123.

¹⁰⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 342-343.

¹¹⁰ SILVA HERZOG, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tomo II, op. cit. pp. 253-254.

En la opinión del maestro Jesús Silva Herzog, "Este artículo no fue en la mayoría de sus fracciones novedad mexicana, puesto que muchas de las normas que establece ya existían en algunas otras naciones: el derecho de huelga, la jornada de 8 horas, la fijación de un salario mínimo, etcétera. Probablemente la única novedad de importancia se encuentra en la fracción VI en cuanto al reparto de utilidades que las empresas deben conceder a los trabajadores. Por otra parte, vale la pena insistir en lo que ya se apuntó con anterioridad, es decir, que dicho artículo tuvo buen número de antecedentes en decretos, manifiestos, programas, discursos y artículos antes de la Revolución y durante las varias etapas de la contienda armada"¹¹¹.

Sin embargo, en el Congreso Constituyente de 1916-1917, "En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5º. del Proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elorduy y desecharon las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".

¹¹¹ Ibidem, pp. 261-262.

"Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestros derecho del trabajo"¹¹².

"Habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, Don Fernando Lizardi. En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura: El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera.

"En varios párrafos de su discurso relató la difícil condición de los trabajadores y concluyó con las famosas palabras que recuerdan el reproche del Nigromante a los autores del Proyecto de Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete: Cuando hace varios días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de constitución el problema del trabajo no se habla tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente

¹¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 343-344.

sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá, a lo lejos!

"En el discurso de Victoria está la idea fundamental del Artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales".

"Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos: Los jurisperitos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero, ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo".

"Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que "se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo". Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un título especial. Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental

debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre: Insinúo la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros".

"El jefe de la Revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista. Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías, posteriormente rector de la UNAM, pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza".

"Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y de que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso

algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917¹¹³.

Dada su importancia histórica y su valor social y jurídico, nos permitimos transcribir fielmente el texto original del Artículo 123 Constitucional tal y como fue aprobado por el Congreso Constituyente de Querétaro:

TITULO SEXTO
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

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

¹¹³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 48-50.

de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

- XII. *En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen su número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.*
- XIII. *Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.*
- XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.*
- XV. *El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la*

naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.*
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.*
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.*
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.*
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con*

el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.*
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.*
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociaciones, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.*
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.*
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las*

cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

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

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

XXIX. Se consideran utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual

tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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

Transitorios

Artículo 11. Entre tanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República.

"Dicho texto, que formó parte de la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, ha sufrido posteriores modificaciones, pero no fundamentales en su contenido, sino más bien variantes a fin de facilitar su reglamentación. No obstante, consideramos pertinente hacer la siguiente aclaración a fin de evitar confusiones: el texto original de proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Sin embargo, al discutirse su aprobación, se varió el texto porque se consideraba que cada entidad tendría necesidades laborales diversas que requerían diferentes postulados; en razón de eso se estableció:

... el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes.

Esto propició una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas, sobresale la ley del Estado de Veracruz dictada el 14 de enero de 1918, caracterizada por un contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1931¹¹⁴.

¹¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000. pp. 90-94.

Este famoso artículo 123 fue el orgullo del constituyente de 1916-17, también fue el primer artículo constitucional en el mundo con contenido social, en tal virtud, sirvió como modelo para el Tratado de Paz de Versalles en 1919, para recomendar a las naciones el establecimiento de una Organización Internacional del Trabajo que atendiera el problema social y creara las normas reguladoras de los derechos de los trabajadores.

En general, con los artículos 27 y 123, "Nación nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofender su vida en el combate de la revolución. Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de un nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador será elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en

el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana"¹¹⁵.

En nuestra opinión, con la promulgación de la Constitución de 1917, se inició una nueva etapa histórica en la vida de México: la de los Gobiernos revolucionarios, caracterizados por su tendencia a buscar nuevos horizontes de bienestar para la mayoría de la población mexicana. Sin embargo, de cualquier manera que se piense, después de casi un siglo de vigencia de la Constitución y a pesar de los logros alcanzados en el campo tecnológico, social y económico, todavía hoy, existen millones de mexicanos con hambre de pan, hambre de tierras, hambre de educación, hambre de justicia, hambre de libertad y hambre de progreso. No obstante, no somos pesimistas, sabemos que las cosas no se resuelven por completo de la noche a la mañana, se logran poco a poco, en tal virtud, la Constitución ha sentado los principios jurídicos esenciales, individuales y sociales, para lograr el desarrollo y alcanzar el progreso.

Por lo tanto, hacemos nuestras las palabras del Dr. Ignacio Burgoa Orihuela cuando afirma que: "La Constitución vigente se aparta ya de la doctrina individualista, pues, a diferencia de la de 57, no considera a los derechos del hombre como la base y objeto de las instituciones sociales, sino que los reputa como un conjunto de garantías individuales que el Estado concede u otorga a los habitantes de su territorio. El individualismo, plasmado en el ordenamiento constitucional próximo anterior, establece que los derechos del hombre, inherentes e inseparables de su personalidad, son supraestatales, es decir, que están por encima de todo orden creado por el Estado, el que, por ende, debe siempre respetarlos y convertirlos en el objeto y fin de sus instituciones. A diferencia de ésta, que únicamente consagra garantías individuales, la Constitución vigente, además consigna las llamadas garantías sociales, o sea, un conjunto de derechos

¹¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. pp. 44-45.

otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica, contenidos, principalmente, en los artículos 123 y 27 constitucionales, los cuales, podría decirse, cristalizan las aspiraciones revolucionarias fundamentales, consistentes en resolver, en beneficio de las masas desvalidas, los problemas obrero y agrario. Así, verbigracia, el artículo 123 constitucional instituye las bases mínimas generales, conforme a las cuales se debe formar la relación de trabajo y determinar sus consecuencias jurídicas, bases que no pueden ser materia de modificación desfavorable para el trabajador. Pues bien, para hacer efectivos en la realidad esas bases constitucionales, interviene oficiosamente el Estado en beneficio de la clase débil, con el fin de hacerlas respetar en la relación jurídica entre trabajador y patrón, sancionando los casos que las contravengan con la nulidad o bien con medidas más severas, según el caso¹¹⁶.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como antecedentes inmediatos de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, tenemos, obviamente, al artículo 123 de la Constitución de 1917, la creación de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje y la Federalización de la Legislación del Trabajo. En efecto, una iniciativa aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada por el Ejecutivo el 27 de noviembre, la cual fue publicada el 3 de diciembre de 1917, dio nacimiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y en los Territorios Federales, tal decreto indicaba el procedimiento ante las mismas Juntas y facultaba al titular del Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales y administrativos en los casos en que se presentaran paros ilícitos. Aunque si bien es cierto, para ese entonces, ya existían tribunales de trabajo en distintas entidades federativas.

¹¹⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, op. cit. pp. 101-102.

No obstante lo anterior, "el surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje. Con este propósito, la Secretaría de Industria giró una serie de circulares: la de 28 de abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría; la del 5 de marzo de 1927, dispuso que dado que el 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaron entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular de 18 de marzo del mismo año, dispuso que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento. Consecuentemente, todas estas circulares llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas"¹¹⁷.

Por otra parte, como ha quedado expuesto en páginas anteriores, Carranza no pensó en incorporar dentro de las Constitución un capítulo especial sobre el trabajo, un apartado que reconociera los derechos de los trabajadores y diera origen a las garantías sociales, más bien, pensó en otorgar a las normas laborales el carácter de federal, con la idea de facultar al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. En contra de esta pretensión, en el Congreso Constituyente, sin prever el perjuicio que se ocasionaría al país y a la clase

¹¹⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 71.

trabajadora al no permitir la federalización de las disposiciones laborales, se hizo triunfar a la iniciativa de facultar a los congresos locales de los Estados para reglamentar el artículo 123, decisión que provocó, en los años siguientes, la proliferación de códigos y normas laborales que causaron confusión, falta de unidad, contradicción y obstrucción a la ruta que debía seguir el desarrollo industrial nacional. Concretamente, "de 1917 a 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo; algunas de ellas reglamentaban los tribunales de trabajo, otras establecían en los Estados los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, y otras más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, trabajo agrícola, trabajo minero, etcétera"¹¹⁸.

Como consecuencia de lo anterior, "las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción. Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas"¹¹⁹.

Sin embargo, desde antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y al párrafo introductorio del 123, en 1928, la Secretaría de Gobernación elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo, considerado como el primer antecedente de la Ley de 1931; el cual fue presentado a una convención obrero-patronal celebrada en la Ciudad de México con el objeto de

¹¹⁸ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976. p. 53.

¹¹⁹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 72.

estudiarlo y comentarlo. No obstante, dicho proyecto que supuestamente entraría en vigor el primero de enero de 1929, ni siquiera fue turnado para la consideración del Poder Legislativo.

Un segundo proyecto, o primero después de la reforma del artículo 73 fracción X y de la introducción del 123, se formuló en el mes de julio de 1929 bajo el nombre de nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo y es conocido como el Proyecto Portes Gil. "Según lo hace notar el doctor Mario de la Cueva, este proyecto fue redactado por una comisión integrada por los señores Alfredo Iñarrítu, Praxedis Balboa y Enrique Delhumeau, sin que hubiera sido aprobado y que indudablemente se inspiró en el proyecto redactado por la Secretaría de Gobernación. Este proyecto de Código fue remitido para su análisis a distintas organizaciones obreras y patronales. Por lo que respecta a los empresarios, éstos organizaron una Convención de Delegaciones Industriales de la República Mexicana. La Convención estuvo integrada por veintiocho Cámaras Nacionales de Comercio, de la Industria y la Minería, y por algunas asociaciones patronales, habiéndose publicado el 19 de septiembre de 1929 un amplio estudio sobre el proyecto. Podemos resumir en cinco puntos principales las observaciones al mismo: 1. Libertad de contratación; 2. Derecho de huelga; 3. Integración, funcionamiento y ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; 4. Indemnizaciones y sanciones en general, y 5. Consideraciones generales"¹²⁰.

En general, "La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado"¹²¹.

Un tercer y último proyecto, ya sin el nombre de Código, sino de Ley, se elaboró estando al frente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz, quien dirigió a la comisión redactora que estuvo formada

¹²⁰ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, op. cit. p. 77.

¹²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 370.

por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García. Dicho Proyecto de Ley, formulado en base a los resultados de una nueva Convención obrero-patronal organizada por la misma Secretaria de Industria, fue enviado para su consideración a la Cámara de Diputados el 22 de mayo de 1931.

En la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo, el titular del ejecutivo, el ingeniero Pascual Ortiz Rubio, destacaba lo siguiente:

“Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del estado trabajan en la elaboración del derecho”.

“El Gobierno actual, por su origen y por convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que se trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que el Gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer”.

"Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador. Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio. El proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras. Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador; por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción tan íntimamente vinculados para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores"¹²².

Fundada en éstas y otras razones, la Cámara de Diputados aprobó por unanimidad el proyecto de Ley Federal del Trabajo el 4 de agosto de 1931, pasando a la Cámara de Senadores, donde igualmente fue aprobado el 13 de agosto del mismo año, consecuentemente, la Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. Con esta misma fecha inicia su vigencia y concluye el proceso de federalización de la legislación laboral, puesto que en el artículo 14 transitorio de la Ley, se declaran derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las

¹²² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Origen y Repercusiones de la Primera Ley del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981, pp. 199-200.

legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongán a la nueva Ley.

En términos generales, la Ley Federal del Trabajo de 1931, se encontraba estructurada en once títulos y por la esencia y alcance de su contenido fue "considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas del mundo, -según observa el licenciado Pedro Ojeda Paullada, siendo Secretario del Trabajo y Previsión Social en 1981, palabras que también hacemos nuestras,- para México significó incluso la consolidación, en un solo instrumento de observancia general, de principios y derechos en favor de los trabajadores. También representó la concreción práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la Revolución había reconocido a la clase trabajadora y que sumariamente quedaron plasmadas en el Artículo 123 de la Constitución de 1917. Esta ley, fue sin duda un instrumento idóneo para armonizar los intereses de trabajadores y patrones. Permitió avances sustanciales en sus reivindicaciones a los primeros, buscando un equilibrio con los segundos y proveyó las vías jurídicas adecuadas para preservar la estabilidad social y aun política del país. Numerosas reformas durante su vigencia, acreditan su permeabilidad a los cambios sociales, a los progresos de la doctrina laboral y a las nuevas reivindicaciones del movimiento obrero organizado".

"En muchos sentidos la nueva legislación laboral tuvo un carácter renovador no sólo para la materia de la cual se ocupó, sino, en general, para el Derecho mismo. Definió los sujetos del derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad de trabajo, vigiló las reglas sobre prestación de servicios y estatuyó las fuentes del Derecho Social. En materia contractual determinó las formas de contrato individual y colectivo, las formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, las ilícitas y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando los efectos de éstos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones de trabajo para mujeres y menores, las obligaciones de los patrones y las de los

trabajadores, así como los elementos que podrían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo".

"Mención aparte requiere la reglamentación de las formas especiales de trabajo, entre otras, el trabajo doméstico, el trabajo en el mar, el trabajo en vías de navegación, el del ramo ferrocarrilero, el del campo, el que se prestara en pequeñas industrias, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y el trabajo que se desempeñaba bajo contrato de aprendizaje. La nueva Ley refrendo la libertad sindical, ya establecida por la Constitución, reafirmando que la organización sindical es materia que incumbe exclusivamente a los agremiados, a quienes, de nueva cuenta, se les reconoció el derecho de huelga"¹²³.

Abundando sobre el contenido de Ley Federal del Trabajo de 1931, el licenciado Felipe Remolina Roqueñi señala que: "Los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales se reglamentan tomando como criterio el principio del riesgo profesional. Sin embargo, el Gobierno Federal consideraba en la exposición de motivos la reglamentación en esta materia como provisional, pues era indispensable el establecimiento del seguro obligatorio. Por lo que toca a las autoridades del trabajo, éstas deberían proveer a la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas órganos jurisdiccionales encargados de aplicar la Ley del Trabajo, pudiendo ser de jurisdicción federal o local. Las primeras, deberían resolver toda controversia que afectara los intereses de los trabajadores y patrones en las industrias que, por disposición constitucional, quedarán bajo la competencia de las autoridades federales y las segundas para resolver las controversias que se presentaran en relación con las industrias de jurisdicción local. Un título especial trataba el procedimiento ante las Juntas, el cual se procuraba resultara sencillo, rápido y poco oneroso. Se proponía que el procedimiento fuera oral y se señalaban términos perentorios para la decisión de los litigios. Para la resolución de los conflictos, que versaran sobre el

¹²³ Ibidem. p. 11.

establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, se establecían procedimientos especiales, que consistían principalmente en encuestas practicadas por técnicos. La ejecución de los fallos sería rápida y poco costosa"¹²⁴.

Finalmente, con el propósito de garantizar la correcta aplicación de la Ley, ésta contenía dos títulos especiales para tal efecto, uno de ellos definía las responsabilidades en que podían incurrir los funcionarios públicos encargados de hacer cumplir las disposiciones indicadas en la Ley, y otro especificaba las sanciones que se aplicarían a los patrones que violaran las normas que la propia Ley establecía.

A pesar de todas las bondades anotadas, "sin embargo, esta Ley (como es natural) fue objeto de reformas y ampliaciones. Primero, en 1933, como consecuencia de la reforma de la fracc. IX del art. 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; después, en 1936, se modificó el art. 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal; en 1941, se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas y, finalmente, en 1944, se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general. Además de las anteriores modificaciones, se dictaron los reglamentos correspondientes que integrarían un todo de legislación laboral. Estos fueron: el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el Reglamento de Inspección de Calderas de Vapor; el Reglamento de Higiene del Trabajo; el Reglamento de Higiene Industrial; el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres; el Reglamento de Habitaciones para Obrero y, por último, en 1942, se expidió la Ley del Seguro Social"¹²⁵.

¹²⁴ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, op. cit. pp. 79-80.

¹²⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000. pp. 95-96.

Como hemos visto, la Ley que analizamos, tuvo grandes repercusiones en el ámbito de la legislación laboral, por eso, "conviene mencionar, asimismo, que si bien la Ley Federal del Trabajo no previó expresamente la necesidad de confiar a un órgano público especializado la vigilancia del cumplimiento de sus disposiciones, la naturaleza misma y el alcance de la Ley de 1931 llevó a la creación del Departamento del Trabajo, de carácter autónomo, independiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la cual venía operando. Así se sentaron las bases para que, en 1941, fuese creada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"¹²⁶.

En **nuestra opinión**, dados los diversos y positivos comentarios de los diferentes eruditos y a más de setenta años de distancia de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, podemos decir que ésta, realmente constituyó una estructura de disposiciones jurídicas bien elaborada, puesto que, en forma clara y precisa desglosó y reglamentó los principios constitucionales del artículo 123 para integrarlos a los aspectos sustantivos y adjetivos del derecho del trabajo, lo cual resultó en una Ley muy avanzada para su época. Por consiguiente, estamos totalmente de acuerdo con la afirmación que hace el doctor Néstor de Buen cuando expresa que: "Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales"¹²⁷.

¹²⁶ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Origen y Repercusiones de la Primera Ley del Trabajo, op. cit. p. 12.

¹²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p.371.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, es decir, tuvo una vida de 39 años, y fue sustituida por la nueva Ley, en vigor a partir del primero de mayo de 1970.

3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Básicamente, el proceso de elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo se inició en el año de 1960, cuando el Presidente de la República Don Adolfo López Mateos designó a una Comisión para preparar un anteproyecto de la Ley citada, en esencia, la comisión se integró con el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, respectivamente, y con Mario de la Cueva, maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México. De hecho, el Anteproyecto redactado por la Comisión requería, para su adopción, una imprescindible reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, a efecto de que pudiera armonizar con sus pretensiones de elevar de 12 a 14 años la edad de los menores para poder ser trabajador; de hacer una más justa y funcional la reglamentación de las instituciones de los salarios mínimos; de establecer un procedimiento para determinar eficazmente el porcentaje que debería corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; pero muy especialmente, de corregir el error de la interpretación equivocada y extendida de las fracciones XXI y XXII, relativas a la regulación de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y a la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo, respectivamente.

A pesar de que el Anteproyecto de Ley del Trabajo antes mencionado no fue presentado para su aprobación, sirvió de fundamento para que, por iniciativa presidencial, en noviembre de 1962, fueran aprobadas las reformas

constitucionales y reglamentarias antes citadas, de este modo, la nueva legislación aprobada, sentó las bases jurídicas esenciales requeridas para realizar la reforma que se perseguía.

Para la formulación de un segundo anteproyecto, "en 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz –muy atinada, por otra parte- se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal –dice De la Cueva- se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores. La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas (entre otros, la integraban, Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrío, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde) y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al Anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial. Dice De la Cueva que de las sugerencias del sector obrero se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga (El nuevo Derecho mexicano del trabajo, p. 56 y ss. y especialmente p. 59)"¹²⁸.

"Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el "proyecto final", al que hizo preceder de una "Exposición de Motivos". En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la "Iniciativa de nueva ley federal del trabajo". Fue entonces cuando se escenificó

¹²⁸ Ibidem, p. 392.

ante las Comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad¹²⁹.

A este respecto, "la clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables subdivididos en conflictos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables. De estos últimos recuerda De la Cueva la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje (p. 60)"¹³⁰.

Después de terminar las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, a las Cámaras de Diputados y Senadores, también acudieron por invitación los integrantes de la Comisión redactora del Anteproyecto para un cambio de impresiones y verificar que la Iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, consecuentemente, su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1º de Abril de 1970 y la nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

De conformidad a lo descrito, estamos totalmente de acuerdo con el doctor De la Cueva cuando afirma que "la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. También agrega que, la Ley nueva no es, ni quiere, ni puede

¹²⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 59.

¹³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 393.

ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización"¹³¹.

En cuanto a su contenido, la Ley de 1970, presenta una estructura jurídica que consta de 1010 artículos, agrupados en 16 títulos, los cuales tienen como finalidad de regular tanto al derecho sustantivo como al derecho procesal del trabajo.

Ahora bien, sin pretender abarcar todo su contenido, únicamente nos limitaremos a precisar que "entre las innovaciones más relevantes de la Ley de 1970, en relación a la de 1931, se considera necesario señalar lo siguiente:

Se pasa del contrato libre al contrato dirigido y la función tutelar de la Ley se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto tutelado con los llamados derechos irrenunciables en favor de los trabajadores.

En la nueva ley, se pretende crear un plano regulador de igualdad teórica que contrarreste el plano efectivo del hombre real en desigualdad práctica ante la vida, a fin de coadyuvar a la realización efectiva de la justicia social.

La Ley de 1970 establece un nuevo concepto de trabajador al señalar que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

¹³¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 56 y 61.

Es importante señalar también que en esta ley se define lo que debe entenderse por trabajador de confianza y al mismo tiempo se señalan los conceptos de patrón e intermediario.

Uno de los logros más relevantes es la independencia del Derecho del Trabajo del derecho común. También es importante señalar que en esta ley la relación de trabajo, por regla general, tendrá su origen en el contrato de trabajo.

Al analizar las relaciones individuales de trabajo, señala la importancia que en éstas ejerce la influencia de los convenios colectivos.

A pesar de que se establece como norma general que la duración máxima de la jornada de trabajo no será mayor de 8 horas, para el caso excepcional de que ésta sea rebasada estipula claramente su reglamentación. Respecto a los días de descanso obligatorio, la nueva ley crea la obligación para el patrón de pagar salarios triples, en el caso de que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso semanal o días festivos.

Respecto al salario, la nueva ley considera que éste será integrado con la cantidad en efectivo que reciba el trabajador y con el conjunto de todas las prestaciones otorgadas al mismo, es importante señalar también que se establecen normas protectoras y privilegios en favor del salario de los trabajadores.

La nueva ley, también adiciona importantes reformas a favor de los trabajadores con relación a la participación de los mismos en las utilidades de las empresas. No hay que olvidar que al crearse la Ley de 1970, se marcaron los primeros pasos para lograr la construcción de casas habitación de fácil adquisición para los trabajadores.

Otro aspecto digno de mención, es el establecimiento de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en función de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como el otorgamiento de garantías para aquellos trabajadores que lleven a cabo inventos o descubrimientos dentro de su jornada de trabajo.

Otro de los avances obtenidos, lo constituye el establecimiento de las prestaciones de aguinaldo, prima dominical, vacaciones progresivas y prima de vacaciones.

Con relación a la regulación que la ley hace para el trabajo de mujeres y menores, se establecieron nuevas normas a efecto de proteger a la mujer durante el periodo de la gestación y a los menores, quienes constituirán el México del mañana.

En la ley del 70, se lleva a acabo una clara reglamentación de los trabajos que por sus características, se consideran como especiales tales como: los trabajadores de confianza, el trabajo de las tripulaciones de los buques, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransportes, el trabajo de carga y estiba de los puertos, los trabajadores de campo, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, los trabajadores actores, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares.

Al establecer las relaciones colectivas, la nueva ley norma la libertad de coalición, respeta los principios normativos en materia de sindicatos, federaciones y confederaciones y con respecto al contrato colectivo de trabajo, crea la obligación para el patrón de celebrarlo con el sindicato cuando éste último así lo solicite. Por otra parte complementa los principios normativos relacionados con el Contrato-Ley a efecto de darle la vitalidad necesaria al sistema de convenciones de trabajadores y de patrones.

En la nueva ley se establecen también los lineamientos para elaborar los reglamentos interiores de trabajo, modificar las condiciones colectivas de trabajo, realizar la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo a la terminación colectiva de éstas. Al igual que en la Ley de 1931, se establece y regula claramente el derecho de los trabajadores a la huelga.

Respecto a los riesgos de trabajo, la Ley de 1970, da un viraje y crea un nuevo capítulo basado en la teoría de riesgo de la empresa, a través de la cual se obliga al patrón al pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de un riesgo.

Por lo que se refiere a la administración pública del trabajo la nueva ley establece modificaciones de gran importancia y delimita quiénes son las autoridades del trabajo, señalándoles a la vez el ámbito de su competencia marcando claramente la jurisdicción tanto a las autoridades federales, como a las locales. Por otra parte, esta ley crea un nuevo sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje y establece nuevos requisitos para el personal jurídico de las Juntas y para los representantes obreros y patronales.

Con respecto al Derecho Procesal del Trabajo, se amplían los términos en materia de prescripción, se señalan nuevas normas procesales generales, de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se establece un sistema normativo especial.

También se crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre cuyas características está la de darle al proceso una doble función: la de conciliación y la de arbitraje. Además, se crea un nuevo procedimiento llamado especial y otro para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos. En materia de recursos,

providencias cautelares, tercerías, procedimientos de ejecución y de embargo, así como de remates se otorgan nuevos sistemas procesales.

Con relación al rubro de responsabilidades y sanciones de trabajadores y patrones, se establecen penalidades de mayor importancia para el caso de incumplimiento de la ley¹³².

En **nuestra opinión**, en general, la Ley de 1970, contiene en su texto avances notorios con respecto a la Ley de 1931, dado que las condiciones de vida de la sociedad mexicana eran totalmente diferentes en ambas fechas, separadas por casi cuarenta años, la citada nueva Ley presenta un derecho más moderno para regir a una sociedad más evolucionada.

3.4. REFORMA PROCESAL DE 1980

Tradicionalmente, en materia procesal, siempre ha regido en todo tipo de procedimiento, la idea de la igualdad de las partes en el proceso. Sin embargo, en México, existe una excepción al respecto, claramente determinada en el artículo 107 de la Constitución Federal, cuando indica en la fracción II párrafo segundo que "En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución". Consecuentemente, la Ley de Amparo, establece un principio de desigualdad entre las partes, esto es, la suplencia de la deficiencia de la queja, al señalar en el artículo 76 bis fracción IV que: "Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:... IV. En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador". Como se puede observar, esta es una hipótesis de desigualdad jurídica prevista por la Ley de Amparo, al tratar desigualmente a

¹³² ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, La Justicia Laboral Monografía, Sista, México, 2001. pp. 83-85.

dos gobernados que, independientemente de su condición laboral específica, son iguales ante las autoridades estatales.

No obstante lo anterior, en la Exposición de Motivos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se dice que "La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación, de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

"Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina;... De este modo el trabajador no está expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta

institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley.

"Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución; cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cause que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que al actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular"¹³³.

Hecha la aclaración anterior, para una mejor comprensión de las reformas laborales que vamos a tratar, podemos decir que "por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó al artículo 47 con dos párrafos finales. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º. de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase. En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento, donde el mayor beneficio obtenía el patrón. Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales

¹³³ Ibidem. pp. 113-114.

deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase¹³⁴.

En realidad, "el derecho procesal del trabajo, a partir de las reformas de 1980, reafirma como fuente los principios del artículo 123 constitucional y comparte las mismas esencias y características que tiene en general el derecho del trabajo, siendo en consecuencia un derecho de clase, dinámico y en expansión, que tiene como fin último el proteger en juicio los intereses de los trabajadores, que son la parte débil, para lograr una igualdad real en el proceso.

"Las características del nuevo derecho procesal, que se desprende de la actual Ley Federal del Trabajo son:

- a) Proceso social, distinto al dispositivo o inquisitorio.
- b) Suplencia de la deficiencia de la queja de los trabajadores.
- c) Preponderancia de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso público, gratuito y que se inicia a instancia de parte.
- d) Simplicidad procesal al no exigirse formalidad alguna.
- e) Obligación jurídica a las partes de aportar todas las pruebas, sin importar a quien le corresponde la carga de la prueba, evaluándolas en conciencia.
- f) Asistencia legal en el proceso a los trabajadores".

"En la impartición de justicia, México, creó su propio sistema procesal, que recoge lo mejor del proceso dispositivo (el juicio se inicia a petición de parte y en el mismo la promoción de las partes es importante), del inquisitorio (existe una intervención constante y activa del juzgador en la marcha del proceso) y se crearon instituciones que le dieron un carácter nuevo y propio, sobre todo por su sentido clasista o proteccionista de la parte débil, lo cual implica un desequilibrio necesario para realizar una igualdad real por medio de la compensación. Es en

¹³⁴ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 74.

este nuevo proceso social del trabajo, en donde la Junta está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez procesal (LFT-Art. 685)".

"Las reformas procesales del trabajo de 1980, al definir al derecho procesal del trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que agregar un segundo principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema "la suplencia de la deficiencia de la queja", que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por los trabajadores. La institución no es nueva, pues la Constitución ya la establecía en el juicio de amparo, cuando el quejoso era un trabajador. La importancia de la reforma de 1980, es que extiende este beneficio al proceso ordinario laboral en el caso de que la demanda la presente un trabajador, cuyos defectos deberá subsanar la Junta. Esta suplencia también deberá operar en beneficio del trabajador en los casos de falta de promoción para continuar el proceso. Esta medida plenamente futura, se complementa con la nueva obligación establecida en las reformas, mediante la cual las Juntas deben ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio para efectos de regularizarlo, lo que tiene un doble efecto favorable: impide dilaciones, retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil y constituye a la Junta en vigilante activo y directo, responsable de la correcta marcha del proceso (LFT-arts. 685, 686, 771, 782 y 783)".

"El nuevo proceso del trabajo avanza hacia una mayor oralidad e inmediatez que el originalmente regulado en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Ningún sistema es puramente oral o escrito, lo que sucede es que en un sistema mixto, la ley mexicana se inclina por hacer preponderante la oralidad. Este principio es muy importante para agilizar y simplificar el proceso laboral en beneficio de la clase trabajadora, que no puede costear durante mucho tiempo un juicio. La actual Ley Federal del Trabajo acepta los principios de inmediatez o contacto directo de las partes con los tribunales, así como la concentración y

economía, que implica reducir el número de diligencias o actos procesales y la inapelabilidad de las decisiones adoptadas durante el juicio. La importancia que en el nuevo proceso laboral mexicano se le da a la conciliación, constituye sin duda un avance importante en los principios de oralidad e inmediatez. Además, por disposición de ley, en la misma deben comparecer personalmente el patrón y los trabajadores ante la autoridad sin asesores, con lo que se busca que las partes actúen en forma espontánea (LFT-arts. 685, 763 y 876)".

"El proceso laboral es simple porque no exige formalidad alguna, ni en las comparecencias, ni en los escritos, promociones o alegaciones. Sólo se establece que las partes precisaran sus puntos petitorios aún sin señalar fundamentos legales (LFT-arts 685 y 687). Ayuda igualmente a la simplicidad del proceso el que, también por reformas de 1980, se concentre en una sola audiencia las etapas de conciliación, la de demanda y excepciones así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas (LFT-art. 875). En la ley de 1931 se reglamentaban como tres audiencias distintas y en la ley de 1970, sólo se unieron la etapa de conciliación con la de demanda y excepciones".

"El ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de las pruebas, constituye un periodo de especial trascendencia e importancia en los procesos. En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme está obligado a probar, pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil; de ahí que la Junta está obligada, antes que nada, a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la ley y aportadas por las partes en el juicio. El nuevo derecho procesal del trabajo reconoce todos los medios de prueba admisible (art. 776), además de que el tribunal queda constituido en participante activo de la controversia en función de la verdad. Para ello la Junta puede disponer, sin necesidad de instancia de parte, durante todo el juicio antes de la resolución o laudo, la práctica de todas las pruebas y diligencias necesarias para esclarecer la verdad (art. 766). No siempre el que afirma está obligado a probar (principio procesal tradicional), pues conforme

a las reformas de 1980, se ha dado un paso decisivo para conformar sobre bases de igualdad y de verdad, una teoría novedosa y realista en materia de prueba, y para ello se establece que las Juntas eximirán de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidad de conocer los hechos. Para ese efecto, el legislador prevé que la Junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté legalmente obligado a conservar, y de no hacerlo se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, obviamente con base en tales documentos. Las reformas definen además, con precisión, para evitar confusiones e interpretaciones, los casos concretos en que justamente la carga de la prueba corresponde a los patrones, que van desde la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión o terminación, avisos de despido, contrato y condiciones de trabajo, hasta el cumplimiento de obligaciones genéricas, como la participación en las utilidades y las aportaciones al fondo de la vivienda, Es innegable que la falta de comprobación de estos hechos perjudica al patrón (art. 784). La Junta aprecia libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos. El sistema de pruebas tasadas o regladas no opera en el Derecho del Trabajo. Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la valuación del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no existe la obligación de ajustarse a moldes preestablecidos (art. 841)".

"En materia procesal, a partir de las reformas de 1980, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene una responsabilidad y participación decisiva, aún actuando sin solicitud de los trabajadores. En caso de menores de edad, de no tener asesores, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría para su asesoramiento (art. 691). Se da igualmente la intervención a la Procuraduría para que en los juicios en los que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, la Junta comisione a un procurador auxiliar a efecto de que continúe el procedimiento (art. 772). La asistencia social de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el proceso, más que un derecho se ha convertido en una obligación, cuyo

incumplimiento puede ocasionar hasta prisión para los abogados de la Procuraduría, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias o de promover en el juicio durante el lapso de tres meses (art. 1005)".

"Las resoluciones de los tribunales laborales cuando decidan sobre el fondo de un conflicto, se llaman laudos (art. 837) mismos que deberán ser firmados por los integrantes de la Junta, quienes han preparado, investigado y evaluado las pruebas. Los laudos se dictan a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (art. 841). La ley establece finalmente que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con las demandas, contestaciones y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (art. 842). En la ley de 1970 se revisaron las fuentes mismas del derecho que deben inspirar los laudos de las Juntas y que orientan su criterio en función de los principios generales del Derecho del Trabajo, de la justicia social, del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. En caso de duda, habrá de prevalecer la interpretación más favorable para el trabajador (arts. 885, 18 y 19)".

"Preocupación especial del derecho procesal lo constituyen los procedimientos que permiten ejecutar las resoluciones de los tribunales y que se traducen en el ejercicio de la potestad del Estado para hacer cumplir sus resoluciones, restableciendo el imperio del derecho. Los procedimientos de ejecución en el derecho procesal del trabajo precisan: la responsabilidad del Presidente de la Junta, quien debe dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita; las consecuencias del incumplimiento del laudo por parte de patrones o de trabajadores; los procedimientos de embargo; procedimientos de remate; y la forma en que se sustanciarán las tercerías. También, son importantes las disposiciones que tienden a proteger la preferencia que tienen los créditos a favor de los trabajadores sobre cualesquiera otros, incluyendo los fiscales e hipotecarios (arts. 939-981)".

"Bajo el rubro de "procedimientos paraprocesales o voluntarios" en las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se introdujeron reglas generales para la intervención de la Junta, en todos aquellos asuntos que aún sin mediar conflicto, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, tiene que intervenir, como son los casos de ratificación de convenios laborales para vigilar que no se afecten los derechos de los trabajadores, intervenir para garantizar que el trabajador sea notificado de las causas de su despido y otros (arts. 982-991)".

"Las reformas de 1980 al procedimiento de huelga fueron sustantivas o de fondo y secundarias o de forma. La primera modificación importante tiene por objeto la salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicatos en particular, que exige la protección efectiva de la titularidad de los contratos colectivos o la administración de los contratos ley, por lo que si otro sindicato se quiere ostentar con mejores derechos para la titularidad o administración citada, lo tendrá que hacer valer en un procedimiento sumario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no mediante el ejercicio del derecho de huelga. Para eliminar confusiones y vicios posibles, en las reformas de 1980, se obliga a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos (art. 923). La segunda modificación importante se refiere a evitar las prácticas indebidas que se utilizaban aprovechando la protección de los derechos de los trabajadores frente a acreedores del patrón en el periodo de pre-huelga. Aunque se conserva el principio general de inembargabilidad o inejecución sobre los bienes de la empresa, sin embargo, se autoriza a practicar diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de: garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones, y demás prestaciones devengadas; así como tratándose de adeudos por falta de pago de las cuotas patronales al IMSS o al INFONAVIT. Las reformas secundarias o de forma señalan que: en el artículo 920, ya no se habla de emplazamiento a huelga, sino de pliego de peticiones. En los artículos 921 y 922,

se amplía el plazo de 24 horas a 48 horas para hacer notificación del pliego a la empresa y para que conteste por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

“Junto con las reformas de 1980 a la Ley Federal del trabajo que crea el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, se tuvieron que reubicar las disposiciones que sobre responsabilidades y sanciones se contenían originalmente en los artículos 876 a 891, para pasar a ser los artículos 998 a 1008 del texto actual, en los que se reproduce en términos generales lo preceptuado en los anteriores artículos. No obstante, es conveniente señalar que se hicieron adiciones importantes que avanzan en la configuración de un Derecho Penal del Trabajo: De ahí la importancia de utilizar como base de cálculo para la cuantificación de sanciones, la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación. También, se precisa con mayor detalle las sanciones penales a los patrones que paguen cantidades inferiores al salario mínimo general o hayan entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hicieron entrega, suprimiendo la anterior posibilidad de que al patrón no se le aplicará la sanción de prisión si efectuaba el pago correspondiente antes de que el Ministerio Público formulara sus conclusiones (art. 1004). Finalmente, se sancionan, incluso con prisión, al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados representantes de los trabajadores, cuando en el juicio, sin causa justificada, se abstenga de concurrir a dos o más audiencias o de promover durante el lapso de tres meses; y a las personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento (arts. 1005, 1006 y 1007)”¹³⁵.

De capital importancia para esta investigación sobre el despido, son los dos párrafos que se adicionaron al final del artículo 47 con las reformas de 1980 y que a la letra dicen:

Artículo 47.-.....

¹³⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 688-689.

I
a
XV...

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

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

Respecto a estos párrafos, el Lic. Francisco Ramírez Fonseca comenta que: "La reforma consiste en un agregado a la parte final del artículo 47 de la Ley, que de acuerdo con la Ley de 1970 terminaba con el siguiente párrafo: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión." El texto que entrará en vigor el 1º. de mayo de 1980, viene desde luego a hacer inoperante la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y cualquier otra interpretación que haya podido hacerse al texto de la Ley de 1970. Está perfectamente clara la obligación consignada a cargo de los patrones. Sin embargo, nosotros consideramos que pudo haberse encontrado una mejor fórmula para bloquear la jurisprudencia de la Corte pero sin la trascendencia del texto del artículo que comentamos, pues si la mística en que están inspiradas las reformas es la de conseguir una justicia obrera oportuna, rápida, este precepto va a cargar de trabajo, innecesariamente a las Juntas respectivas, con lo cual en lugar de lograr una justicia rápida y expedita, con este precepto se entorpecerá la actividad de las Juntas. Por último, queremos dejar constancia de nuestro desacuerdo a que el solo hecho de la omisión del aviso traiga como consecuencia la injustificación del despido. Es incongruente y carente de lógica jurídica la disposición, pues una

cosa es que exista la causa y otra diferente que no se dé el aviso. En todo caso, podríamos estar en presencia de una prescripción, pero al no estar prevista en el caso concreto, tampoco podría operar"¹³⁶.

Por su parte, Trueba Urbina y Trueba Barrera comentan que: "Este nuevo agregado al artículo 47 entró en vigor el 1º. de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso. Sin duda, la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores"¹³⁷.

En términos generales, en **nuestra opinión**, las adiciones y las reformas procesales de 1980 a la legislación laboral, son disposiciones sustanciales que benefician el ejercicio de los derechos de los trabajadores, independientemente de su mayor o menor novedad, por ello, en esencia y razón, nos adherimos a la afirmación del doctor José Dávalos cuando expresa que: "A partir de la reforma quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo, como una unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. Esta trilogía encuentra su asiento en la tesis social del artículo 123 constitucional. Impregnadas de ese espíritu social fueron introducidas las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón; las modificaciones al procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia"¹³⁸.

¹³⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Pac, México, 1980. pp. 6, 11 y 12.

¹³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, octagésimo segunda edición, Porrúa, México, 2001. p. 48.

¹³⁸ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, op. cit. p. 78.

CAPITULO 4. EL DESPIDO LABORAL

4.1. RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

Para empezar, vamos a precisar, algunos términos y conceptos que se manejan en el tema, a efecto de evitar interpretaciones equívocas. Así, por lo que respecta al problema sobre la duración de la relación de trabajo, es imprescindible contestar previamente la cuestión siguiente: ¿Para qué trabaja el hombre? En general, "el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y, consecuentemente, para desarrollar plenariamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su auténtico destino. Pero además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y del miedo disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras. La necesidad de certeza y seguridad en el presente y en el futuro se manifiesta en el ámbito de nuestra rama jurídica, como permanencia de la relación de trabajo —como estabilidad en el trabajo—. La estabilidad en el trabajo implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones"¹³⁹.

En consecuencia, "podemos afirmar, de manera muy amplia que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades. En ese sentido, y en términos generales, la estabilidad es un

¹³⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983. p. 275.

freno o límite a la extinción del contrato de trabajo. No obstante lo anterior, los jusbolaboralistas acostumbran dar a esa palabra otro sentido, aún más estricto, de acuerdo con el cual la estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario. De acuerdo con esa acepción, la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar. En el segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente despedido.

"Según las disposiciones de la estabilidad relativa, el despido siempre es posible, de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto que se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente. En rigor, no consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización consagre el principio de estabilidad. Lo que nosotros llamamos estabilidad, y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es imposible de graduar: Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido. La estabilidad, pues, es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad"¹⁴⁰.

Por su parte, el doctor Mario De la Cueva nos dice que: "La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera... La estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación de

¹⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, tercera edición, UNAM, México, 1983, pp. 13-14.

trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en la aplicación del artículo quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas... Así, la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social... Por lo tanto, la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojito de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, se debilitan o desaparecen. Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo, y cuya persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de

producción y distribución de bienes y servicios, según la definición del artículo 16 de la Ley"¹⁴¹.

Para el doctor Néstor de Buen, "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral que habrá de subsistir hasta su terminación "natural"¹⁴².

En realidad, conforme a nuestra legislación, la Ley Federal del Trabajo claramente determina en su artículo 35 que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." Por lo tanto, "el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio"¹⁴³.

Esta interpretación la confirma la Ley en el artículo 39 al señalar que: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia." Como se puede observar, en nuestra Ley Laboral existen diversas disposiciones estrechamente relacionadas con la estabilidad en el trabajo, entre otras, podemos mencionar: La norma de que "el trabajo es un derecho y un deber sociales" (art. 3º); "la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo" (art. 41); las

¹⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pp. 219-221.

¹⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 598.

¹⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, op. cit. pp. 40-41.

causales de despido que expresamente señala el artículo 47; la antigüedad en el trabajo que es fuente de diversos derechos: vacaciones (art. 76), prima de vacaciones (art. 80), ascensos (art. 159), prima de antigüedad (art. 162), preferencia para no ser suspendido (art. 428), preferencia para no ser reajustado (art. 437), etc., circunstancias o situaciones que simultáneamente se generan y/o apoyan en el principio de la estabilidad en el trabajo.

En general, la idea o principio de estabilidad en el empleo tiene su origen y fundamento en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional que establecen:

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

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

De aquí que el doctor Mario De la Cueva señale que "la estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono. La distinción que apunta el rubro se refiere, precisamente, al grado de libertad que se conceda al patrono para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización"¹⁴⁴.

Consagrando la estabilidad relativa, la Ley reglamentó las excepciones aludidas en la fracción XXII del artículo 123 indicando:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de los trabajadores de confianza;

¹⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 221.

- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

No obstante, podemos agregar que: "Merece atención particular la opinión de Trueba Urbina respecto de esta clasificación de la estabilidad en el empleo y el enfoque apasionado que le da. Considera que, constitucionalmente, en México debe imperar la estabilidad absoluta y no la estabilidad relativa; finca polémica al hablar de las reformas de 1962: "fuera de los casos en que por disposición de la Ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto.

"Desde que fue publicada la reforma la atacamos de contrarrevolucionaria porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derechos en favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtúe introduce conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional. Por supuesto que independientemente de que la Ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123, tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad; sin embargo, las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la fuerza de la clase obrera, para colocar el artículo 123 a la altura revolucionaria que merece"¹⁴⁵.

¹⁴⁵ RUSSOMANO, Mozart Víctor, *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, op. cit. pp. 44-45.

Finalmente, para concluir, de acuerdo con el doctor Néstor de Buen, la estabilidad en el empleo tiene las características siguientes:

- a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (art. 38).
- c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.
- d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.
- e) Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad, que marca la ley".

"En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón"¹⁴⁶.

Ahora bien, en otro orden de ideas, el artículo 46 de la Ley establece que: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Un primer comentario a esta disposición es que: "El vocablo 'rescisión' es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra 'despido', por lo que es conveniente que en reformas posteriores

¹⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 600.

se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra 'rescisión' por la de 'retiro' que es la correcta en derecho del trabajo"¹⁴⁷

Analizando el sentido del artículo 46, la rescisión viene a ser: un despido o un retiro, esto es, si aplicamos el artículo 47 que señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, nos encontramos frente a un despido, por otro lado, si aplicamos el artículo 51 que indica las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, estaremos frente a un retiro; de lo anterior, es oportuno destacar que son totalmente diferentes las causas de rescisión de los artículos 47 y 51 antes mencionadas, a las causas que consigna el artículo 53 para la terminación de las relaciones de trabajo, ya que en éstas últimas no existe la presencia de un conflicto como en el caso de la rescisión con responsabilidad para el patrón y para el trabajador, puesto que el citado precepto especifica que son causas de terminación de las relaciones de trabajo: El mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo determinadas en el artículo 434 de la Ley.

A este respecto, el doctor Mario De la Cueva sostiene que: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también

¹⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, op. cit. p. 46.

conservarlo. El artículo 46 previene que 'el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad'. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente. Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley....¹⁴⁸.

Con la finalidad de aclarar el complejo problema de la rescisión, el doctor Néstor de Buen expresa que: "En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo... Con el objeto de precisar mejor el concepto, conviene ahora clasificar la rescisión, señalando sus características fundamentales:

- Acto unilateral. La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.
- Acto potestativo. La posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento, de la otra parte, bien pueden pasar por alto esta situación.

¹⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 241-242.

- Acto formal. En la parte final del artículo 47, modificado a partir del 1º. de mayo de 1980, se establece lo siguiente:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

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

"Los dos últimos párrafos que fueron agregados al texto original de 1970 han resuelto, a efectos prácticos, un problema que daba lugar a serias discusiones. Como antes no se establecía sanción específica, existían dudas acerca de las consecuencias de no dar aviso. En nuestro concepto, no obstante la falta de sanción específica, el despido resultaba nulo y consecuentemente indebida la separación del trabajador, por ser contrario a una disposición de orden público y ello, con base en la aplicación del principio general de derecho previsto en el art. 8º del CC. ("Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario"). En realidad la actual fórmula legal deja mucho que desear. Resulta absurdo que un despido justificado deje de serlo en virtud de la omisión del requisito de forma"¹⁴⁹.

Abundando sobre la rescisión para precisar su interpretación, el doctor Néstor de Buen agrega que: "La ley utiliza, a propósitos de la acción unilateral de

¹⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 593-595.

cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión "rescisión". El término, como ya señalamos antes, es equívoco, y puede tener diferentes sentidos. En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente. "Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar "despido" a la rescisión patronal y "retiro" a la que hace valer el trabajador (Nuevo Derecho..., pp. 301 y ss.). Confesamos que la primera expresión nos parece impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero no parece que pueda pensarse, al menos por ahora, en otra más adecuada. Como quiera que sea, tiene un cierto prestigio "oficial", ya que es empleada en la frac. XXII del inciso "A" del art. 123 constitucional ("... Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando "se retire" del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya se a en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos")¹⁵⁰.

4.2. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO

En el tema anterior ya se determinó que del ejercicio de la rescisión, deriva el despido o retiro, según que la rescisión sea promovida por el patrón o por el trabajador. Consecuentemente, el licenciado Carlos Antonio Ruiz Berzunza afirma que: "El acto unilateral de la voluntad, por medio del cual el patrón decide poner fin a la relación de trabajo, recibe muy variadas denominaciones, como rescisión, resolución, resolución unilateral, desistimiento, denuncia, desahucio, despido, receso in trunco (despido con causa justa, doctrina italiana); de todos estos términos, el más adecuado es el de "despido", debido a que los otros no comprenden en su integridad su naturaleza, características y alcance... El tema

¹⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 85-86.

del despido es sumamente interesante porque afecta el derecho al trabajo, en su modalidad de conservar el empleo (estabilidad en el mismo); es un mal que debe permitirse si en verdad el despido es justificado, porque aunque constituye un derecho del trabajador, tiene ciertos límites, contenidos o contemplados principalmente en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Es muy importante fijar esos límites, para que el trabajador no se vea afectado en su derecho a trabajar en forma injustificada y pierda así el medio fundamental para su subsistencia y la de sus familiares"¹⁵¹.

La naturaleza y fundamento legal del despido se encuentran claramente determinadas en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XII, que establece: "El patrono que "despida" a un obrero..." y en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón..." Sin embargo, cabe señalar que el artículo 47 únicamente establece un derecho común del trabajo en relación a las justas causas de despido, puesto que la Ley, en otros artículos, regula causas especiales de despido relativas a específicos grupos de trabajadores, tales como:

Art. 185. Trabajadores de confianza

Art. 208. Trabajadores de los buques

Art. 244. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

Art. 255. Trabajo ferrocarrilero

Art. 264. Trabajo de autotransportes

Art. 291. Agentes de Comercio y otros semejantes

Art. 303. Deportistas profesionales.

Art. 341. Trabajadores domésticos

Art. 349. Trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros
establecimientos análogos

Art. 353. Trabajo de médicos residente en periodo de adiestramiento

¹⁵¹ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985, p. 20.

de una especialidad.

El doctor Mario De la Cueva nos señala que: "Cuando existe una causa justificada de disolución, ya de rescisión, bien de terminación, el trabajador o el patrono que la hace valer no incurre en responsabilidad. Al analizar el sistema nuestro se observa que la forma de la rescisión y de la terminación es la misma: un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación a reserva de que posteriormente se justifique... Por lo tanto: a) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, según sea el origen de la causa que la motive; b) La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente. Nótese que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la rescisión, porque si bien el trabajador puede en cualquier momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono tiene derecho a reclamar una indemnización; c) Por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad; d) Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario; e) Las tres oportunidades de defensa de los derechos, son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el

trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negara a los trabajadores el derecho de acudir ante las Juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si éstos no pudieran exigirse, serían "una nada jurídica", con lo que, además, se destruiría el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa; f) En los procesos ante las Juntas, el patrono podrá oponer como excepciones, ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, ya la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo"¹⁵².

Por su parte, el doctor Néstor de Buen, nos indica que: "El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal... Pero, la rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay, pues, un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.). En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación"¹⁵³.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca, por su parte, expresa que: "Llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por

¹⁵² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 251-252.

¹⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 86.

voluntad unilateral del empresario". Agrega que: "El acto unilateral de voluntad del patrón manifestada a través del despido, no siempre trae aparejada la ruptura del contrato o relación. Si el despido es justificado, puede o no admitirlo el trabajador; si lo admite queda roto el vínculo: si lo admite como justificado por razones que no merecen explicación, y si lo admite como injustificado, porque aunque demande el pago de la indemnización, demanda dicho pago por considerar injusto el despido, pero está conforme con la ruptura. Ahora bien, si no lo admite, es decir, si opta por demandar la reinstalación con la facultad que le concede el artículo 48 de la Ley, por estar sub – judice el asunto, la ruptura se consumará hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva al patrón de la pretensión del trabajador, pues por muy justificado que haya sido el despido, tal declaración debe hacerla la autoridad del trabajo. Si el despido es injustificado, la ruptura se presenta si el trabajador lo admite con o sin indemnización o si el patrón opta por el pago de la indemnización en los casos de excepción del artículo 49 que ya comentamos... Si el trabajador demanda la reinstalación y no está en dichos casos, la ruptura quedará igualmente sujeta al laudo que se dicte y cause ejecutoria"¹⁵⁴.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos determinar las siguientes características del despido:

- ◆ Acto unilateral.
- ◆ Acto potestativo.
- ◆ Acto formal (art. 47 in fine de la Ley)
- ◆ Basado en causa grave (art. 47 fracción XV de la Ley), o en justa causa (art. 161, el cual dispone que: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que

¹⁵⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, décima edición, PAC, México, 1997. pp. 45-46.

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

- ◆ Incumplimiento de obligaciones y prohibiciones (arts. 134 y 135 de la Ley, más otras disposiciones relativas previstas en la misma Ley).
- ◆ Anterior a la vigencia prevista. Cuando la relación laboral se interrumpe o termina anticipadamente, por la rescisión, en circunstancias no previstas al momento de establecerla.
- ◆ Prescripción de la acción (art. 517 fracción I de la Ley, que indica: "Prescriben en un mes: I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible").

En **nuestra opinión**, el despido es el acto unilateral, potestativo y formal, a través del cual el patrón declara, en cualquier momento, la disolución de la relación laboral aduciendo una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador y prevista en la Ley, acción que en todo caso quedará supeditada a la confirmación o no de su validez por los tribunales laborales.

4.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO

La Ley ha adoptado un sistema para determinar las causales de despido, el cual consiste, por un lado, en la enumeración limitativa de las causas más comunes, estipuladas expresamente en las primeras catorce fracciones del artículo 47; por otra parte, establece la posibilidad de que los tribunales del trabajo resuelvan casuísticamente, al facultar a las Juntas para que a su juicio, analicen situaciones similares que se les presenten con la misma gravedad que las

anteriores (fracc. XV del art. 47). No obstante de que este precepto determina las causas justificadas de despido, para muchos tratadistas, el despido se conceptúa como un mal necesario que perjudica el principio de estabilidad en el empleo, arruinando en el orden individual, el derecho al trabajo que consigna el artículo 3º de la Ley.

De acuerdo con lo anterior, el doctor Néstor de Buen afirma que: "El despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador. En sí mismo el despido constituye un mal; un mal necesario. En ello coincide con el divorcio que es un mal remedio para una enfermedad peor. Planiol ha dicho precisamente, a propósito del divorcio que "en resumen, el divorcio es un mal, pero un mal necesario, porque pone remedio a un mal grave. El despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría expresarse de la siguiente manera: el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. El despido, entonces, destruye, a nivel personal o individual el derecho al trabajo programáticamente establecido en el nuevo proemio del art. 123 constitucional"¹⁵⁵.

A este respecto, el licenciado Francisco Ramírez Fonseca discrepa parcialmente con Néstor de Buen, expresando que: "La estabilidad no significa permanencia eterna en el trabajo, con o sin derecho a ella. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la Ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad, pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo. Así pues, a nuestro entender, cuando el despido es justificado no podemos considerarlo como una excepción al principio de estabilidad. Cuando un acto no merece la tutela de la Ley, es inútil hablar de excepción. Ninguna Ley puede obligar al patrón a sostener a un trabajador indeseable"¹⁵⁶.

¹⁵⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 86-87.

¹⁵⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 47.

El doctor José Dávalos, por su parte, manifiesta que: "El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. En principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho del trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal. "Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse). El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer). Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante"¹⁵⁷.

De acuerdo con lo anterior, "el despido y el divorcio, señala el doctor Néstor de Buen, tienen mucho en común, entre otras cosas porque ponen de manifiesto, de modo indirecto, las obligaciones del trabajador, el primero y de los cónyuges el segundo. No existe, v.gr., disposición alguna del CC que establezca el deber de fidelidad pero, en cambio, la fracción I del art. 267 precisa que el adulterio es causa de divorcio. Algo parecido ocurre con el débito carnal. El incumplimiento de ese deber fundamental es considerado como una injuria grave, también causa necesaria de divorcio (art. 267-XI del CC). Lo mismo pasa con el despido. Si analiza el art. 47 y se contemplan los arts. 185, 208, 244, 264, 291 y 303, entre otros, se advertirá que detrás de cada causa justificada de despido aparece un deber incumplido por parte del trabajador, no expresamente establecido en la ley.

¹⁵⁷ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 146.

"Alonso García, ... al analizar la naturaleza de la prestación laboral, descubre que implica los siguientes deberes:

- a) Deber de diligencia;
- b) Deber de ser apto para el trabajo;
- c) Deber de obediencia;
- d) Deber de producir resultados valiables cualitativa y cuantitativamente (rendimiento)
- e) Deber de fidelidad (Curso... p. 466 y ss.)".

"A estos deberes que menciona Alonso García nosotros agregaríamos los siguientes:

- f) Deber de actuar honradamente;
- g) Deber de respeto;
- 1) A los patrones.
- 2) A las familias de los patrones.
- 3) A los compañeros de trabajo.
- 4) A las instalaciones de la empresa.
- h) Deber de actuar moralmente;
- i) Deber de discreción;
- j) Deber de asistir al trabajo;
- k) Deber de conservar una adecuada condición física;
- l) Deber de ser prudente".

"Detrás de las causas de despido que menciona la ley se encuentra la violación de estos deberes, por otra parte, no expresados en la ley. Aquí, como en el divorcio, se ha seguido una fórmula negativa. En realidad, las normas de la ley laboral relativas a la rescisión por parte del patrón, constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas. Su naturaleza coincide, en suma,

con las normas penales. El "no matarás", que expresa un deber jurídico fundamental, aparece indirectamente, en las normas que sancionan el homicidio"¹⁵⁸.

En general, observando los lineamientos anteriores, "las causas del derecho de despido, tienen los rasgos característicos siguientes:

a) Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo. Ejemplo de incumplimiento por acción: actos de violencia, durante las horas de labores, en contra del patrón (art. 47, frac. II); ejemplo de incumplimiento por omisión: desobediencia, sin causa justificada, a órdenes relativas al trabajo contratado (art. 47, frac. XI).

b) Conforme a lo descrito por el artículo 47, fracción XV, el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave. No todos los incumplimientos de las obligaciones generan el derecho de despido. Nos encontramos con algunos incumplimientos leves, que, de acuerdo con el art. 423, frac. X, sólo originan el derecho de amonestar o de suspender al trabajador, sin goce de sueldo, hasta un máximo de ocho días.

Se puede presentar una causa por la cual se sancione disciplinariamente al trabajador por aparentar ser un incumplimiento leve, pero con posterioridad se revelan nuevos aspectos de los mismos hechos que presentan mucho más grave el incumplimiento, dando lugar, independientemente que se haya sancionado disciplinariamente, al nacimiento del derecho de despido. Las conductas de los trabajadores configuradas como causales de despido implican incumplimientos graves de los deberes constitutivos de la relación de trabajo examinados; por ejemplo: al deber de obediencia, al deber de prestar el trabajo en la materia, con la eficiencia, en el lugar y tiempo convenidos; al deber de lealtad –cumplir con

¹⁵⁸ DJE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 87-88.

probidad y honradez sus obligaciones-; al deber de fidelidad; al deber de tratar al patrón y a sus representantes con la consideración debida; etc.

c) El incumplimiento grave de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal del derecho de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber. Es obvio, que el concepto de exigibilidad de una conducta debida presupone el concepto de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador podía cumplir con su obligación e incumple, su acto u omisión es constitutivo de una causal del derecho de despido; pero si el trabajador no podía cumplir con su obligación, su acción u omisión, no obstante que implique un incumplimiento, no es constitutiva de una causal del derecho de despido. Por ejemplo: el trabajador tiene obligación de asistir a su trabajo, pero si no puede presentarse por incapacidad, tal omisión no es causal del derecho de despido"¹⁵⁹.

Consecuente con la idea de determinar la causal de despido, el licenciado Euquerio Guerrero señala que: "El patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y obrar con la parcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los fríos conceptos de la Ley, los elementos humanos que, en último análisis, deben orientar el juicio para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el Legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado

¹⁵⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 318-319.

artículo. Naturalmente que, con serenidad y buen criterio, deben analizarse los casos que no encajan exactamente dentro de aquellos expresamente fijados por el Legislador, para que el juicio definitivo que se forme el patrón no lo haga incurrir en severidad cuando no sean, en realidad, graves las faltas cometidas y no ameriten el despido"¹⁶⁰.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el doctor Mario de la Cueva precisa que: "El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del derecho del trabajo y, a la vez, satisfacer las exigencias de la institución: es, ante todo, un sistema rígido, por cuanto, en oposición con la norma civilista de la autonomía de la voluntad, no admite sino las causas expresamente previstas y las reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las condiciones apuntadas, lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador y el patrono de causas nuevas no producirá ningún efecto. Pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen frecuentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivos de la causa alegada, esto es, si, a ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar, por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas"¹⁶¹.

En **nuestra opinión**, podemos decir que para realizar un despido, primeramente, es imprescindible que se constituya o configure una causal de despido, general o análoga que la Ley dispone, esto es, que se manifieste un acto u omisión que involucre un incumplimiento grave a las obligaciones y que sea consecuencia de una actividad o abstención de un trabajador con su deber. Con este sentido hacemos nuestras las palabras del doctor José Dávalos y

¹⁶⁰ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 254.

¹⁶¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 242-243.

expresamos que: "Para su mejor comprensión, el despido se puede entender como una relación causal; el despido es el efecto; la causa es la falta grave."¹⁶²

4.4. CAUSALES DEL DESPIDO

Antes de adentrarnos en el estudio y clasificación de las causas de despido, para una mejor comprensión de este apartado, es preciso clarificar el concepto de justa causa de despido, categoría que nos servirá de fundamento y apoyo en la interpretación de las causales. Para este efecto, señalamos que: "Según Cabanellas, justa causa de despido es: "todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar" y añade: "Para que pueda calificarse de justa causa la de un despido, tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los tribunales le otorguen a las causas formuladas ambiguamente por el legislador... con enfoque práctico, justa causa de despido es la reconocida por la jurisprudencia basándose en normas imperativas de aplicación".

"Cuando se habla de justa causa, ipso facto debe venir a la memoria que esa causa debe ser por un motivo imputable, esto es, que el trabajador debe haber cometido una conducta o hecho, grave, antijurídico, imputable y culpable, del cual debe responder. Por ello, Cabanellas escribió: ...debe haber culpabilidad del trabajador, un hecho a él imputable, la culpabilidad debe ser la determinante del despido... el hecho que disuelve el contrato no se origina en el empresario, sino que es por culpabilidad del trabajador"¹⁶³.

Ahora bien, observando este concepto de justa causa de despido, en el estudio que vamos a hacer de las causales que establece la Ley, tiene como propósito determinar cuándo existe justa causa de despido, esto es, en qué

¹⁶² DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 147.

¹⁶³ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 124.

ocasiones el trabajador pierde su derecho a conservar el empleo y, por consecuencia, su estabilidad en el trabajo.

Pero, también, es oportuno precisar que, "antes de seguir adelante es conveniente que dejemos claramente expuesta la idea de la diferencia que existe entre la jurisdicción penal y la jurisdicción laboral. Un hecho ilícito puede ser juzgado a la luz del Derecho Penal y llegar a la conclusión, seguidos los procedimientos que marca la Ley, de que no es culpable una persona; pero ese mismo hecho, estudiado de acuerdo con las leyes laborales y seguidos los procedimientos respectivos, puede constituir una falta grave en materia laboral que amerite una sanción. Consideramos que esta tesis es muy interesante para no confundirse cuando la Ley menciona, como en el caso que estamos estudiando, la falta de probidad y honradez y pretender que se trata necesariamente de delitos contra la propiedad como el robo, el abuso de confianza o el fraude, pues, repetimos, son ángulos distintos desde los cuales se contempla en el mismo hecho. Puede la falta de probidad cometida no constituir delito, sin dejar, por ello, de ser causa de despido"¹⁶⁴.

Relacionado con lo anterior, no olvidemos que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, cuyas disposiciones tienen sólo por objeto establecer beneficios para los trabajadores, por eso se dice que es protector y su propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana. Por consiguiente, para alcanzar su objetivo, el derecho del trabajo mantiene una necesaria relación con muchas disciplinas científicas, no únicamente con las jurídicas, pero dada su nivel de autonomía alcanzado, también es cierto, que tiene su propio campo de acción con respecto a otras ramas de la ciencia jurídica. De esta manera, "se vincula con el derecho penal en cuanto a que en la Ley se contienen normas materialmente penales, en el capítulo relativo a las responsabilidades y sanciones (artículos 992 al 1010); asimismo en la legislación penal se tipifican como delitos, algunas conductas con

¹⁶⁴ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 255.

motivo de la prestación de un trabajo, como el fraude específico consistente en que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador, se le pagan cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden o se le obliga a firmar recibos que amparen cantidades superiores a las efectivamente entregadas (artículo 387, fracción XVII del Código Penal)¹⁶⁵.

Por ello, en evidente consecuencia, en derecho penal se dice que un comportamiento es típico cuando coincide con lo previsto en un tipo penal (descripción legal de un delito), de aquí que se acepte que no hay delito sin tipo legal. Finalmente, como se puede apreciar y concluir, las causales de despido, no están tipificadas como delitos, más bien, son faltas graves que hacen imposible mantener una relación de trabajo y constituyen el fundamento legal para realizar el despido sin responsabilidad para el patrón.

Existen diferentes formas de clasificar las causales de despido, según la necesidad o punto de vista doctrinal que se adopte, una primera clasificación es catalogarlas como explícitas e implícitas. "Unas y otras son igualmente graves, pero se distinguen en que las primeras se encuentran expresamente configuradas en la ley y, las segundas, aún cuando no están descritas, se configuran por interpretación extensiva de las explícitas.

Como ejemplo de una causal explícita tenemos: la concurrencia de un trabajador a sus labores en estado de embriaguez, expresamente conformada en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley; ejemplo de una causal implícita: la concurrencia en estado de embriaguez de un trabajador, a su centro de trabajo fuera de sus horas de labores"¹⁶⁶.

Según el doctor Néstor de Buen, las causas de despido establecidas en el artículo 47 de la Ley se pueden clasificar de la siguiente forma:

¹⁶⁵ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 35-36.

¹⁶⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 319.

- I. Dolo.
- II. Faltas de probidad genérica.
- III. Faltas de probidad específica.
- IV. Analogía¹⁶⁷.

Como mencionamos en el tema dos de este capítulo, cuando hablamos de la Naturaleza del despido, es conveniente recordar que: "Las causales del derecho de despido podemos, también, clasificarlas en generales y específicas: las generales son aquellas en que pueden incurrir todos los trabajadores; por ejemplo: la comisión de faltas de probidad u honradez durante las labores (art. 47, frac. II); la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo (art. 47, frac. VIII); etc. Las específicas son aquellas en que sólo pueden incurrir los trabajadores de determinadas especialidades; verbigratia: pérdida de confianza en el caso de los empleados de confianza (art. 185); disminución importe y reiterada del volumen de operaciones por parte de los agentes de comercio (art. 291); etc"¹⁶⁸.

Para nosotros, considerando que las causas de la rescisión pueden atribuirse al trabajador o al patrón de conformidad a los artículos 47 y 51 de la Ley, respectivamente, las clasificamos en: causas imputables al trabajador y causas imputables al patrón.

4.4.1. IMPUTABLES AL TRABAJADOR

Cada una de las causales de despido, sin responsabilidad para el patrón, especificadas en el artículo 47 de la Ley, será analizada en el mismo orden de las fracciones establecidas por la disposición.

"I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se

¹⁶⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 90-95.

¹⁶⁸ MUNOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 320.

atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.

La interpretación de esta causal, frecuentemente, presenta confusiones, porque con base en ella se ha intentado despedir a los trabajadores que no demuestran tener la capacidad necesaria para desempeñar su trabajo durante sus primeros treinta días de servicios, otros, han pretendido considerar a esta causal como el fundamento de los contratos a prueba. Ambas interpretaciones son falsas e inaceptables por encontrarse fuera de la realidad jurídica que establece la disposición, además, “la Ley prohíbe, por exclusión, el contrato a prueba en materia de relaciones de trabajo, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, sólo opera en los casos específicamente previstos por esta fracción y no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días. Asimismo, no tiene fundamento la pretensión de que si un trabajador no ha laborado cuando menos treinta días, no ha adquirido el derecho de considerarse como tal, porque en la Ley no existe ninguna disposición en ese sentido”¹⁶⁹.

Con el análisis de esta causal, se pueden determinar los elementos siguientes: “a) un engaño provocado por el trabajador o por el sindicato; b) que se haga por medio de certificados o referencias falsos; c) que consista en atribuirle al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. En consecuencia, el engaño consiste en la actividad de los trabajadores o de los sindicatos por medio de la cual cambian o alteran la verdad presentando como ciertos hechos falsos que producen en el patrón un estado de error o equivocación. Es una actitud mentirosa que hace incurrir al patrón en una creencia falsa. Nos encontramos frente a una discordancia entre la realidad y su concepción provocada

¹⁶⁹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 147-148.

deliberadamente -por el trabajador o el sindicato- al presentar al patrón la mentira con apariencia de verdad"¹⁷⁰.

Por lo anterior, con justa razón, el doctor Néstor de Buen señala que: "El despido se produce, en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador. La Ley, sin embargo, en la frac. I del art. 47, en forma excepcional, autoriza una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía. En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo, mal planteado. En efecto: lo que se sanciona es la existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de treinta días que menciona la propia frac. I, el patrón podrá separar al trabajador, sin responsabilidad"¹⁷¹.

En otras palabras, "en este mismo sentido opina el doctor Guillermo Cabanellas, al tratar el asunto relativo a la ineptitud del trabajador como causa de despido: "...pero si por parte del servidor laboral hubiere habido dolo para lograr el consenso del patrono, más que ante una causa de despido se estaría frente a la nulidad del contrato por vicio del consentimiento"¹⁷².

En otro sentido, el doctor Baltasar Cavazos Flores, indica que: "Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión... También se puede probar el engaño o la mala fe del trabajador, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que

¹⁷⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 321.

¹⁷¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 90.

¹⁷² RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 126.

posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado. En caso de que se hubiesen presentado al patrón certificados falsos, la carga de la prueba de la falsedad de esos documentos corresponde, indiscutiblemente, al patrón que la alegue"¹⁷³.

En **nuestra opinión**, la fracción I del artículo 47 de la Ley, establece un problema de nulidad de contrato, no constituye un supuesto propio del despido, pues éste se da como consecuencia del castigo por engaño y no presenta circunstancias excluyentes de responsabilidad para el trabajador, por lo tanto, confirmamos las palabras que el licenciado Roberto Muñoz Ramón expresa acertadamente: "Nuestra Ley Federal del Trabajo cataloga, infundadamente, a esta causal como motivo de la rescisión de la relación de trabajo siendo que es una causal típica de nulidad por vicio de la voluntad: la voluntad del patrón se encuentra viciada por un error -respecto de las cualidades del trabajador- al que dolosamente fue inducido"¹⁷⁴.

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

El análisis de esta causal de despido nos indica que está conformada por los elementos constitutivos siguientes: a) incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos; b) que se incurra en esas faltas durante las labores; c) que no medie provocación o que no se obre en defensa propia; y d) que sean en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

¹⁷³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 34.

¹⁷⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 322.

De esta manera, vamos a empezar por comprender qué es la probidad: "Por probidad debe entenderse, de acuerdo con el Nuevo Diccionario Ilustrado Larousse, rectitud e integridad en el actuar". La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, estima que probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar.

"Hay que subrayar que nuestra legislación laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias. Así, si por ejemplo un trabajador roba a su patrón, éste podría rescindirle su contrato sin responsabilidad legal, con base en esta fracción, aduciendo únicamente la falta de probidad u honradez, ya que si se le imputa el delito de robo, tendrá que probarlo y acreditar que hubo apoderamiento de una cosa mueble, ajena, sin derecho y sin permiso del dueño. Además, el robo sólo podrá acreditarse plenamente, con una sentencia definitiva y ejecutoriada de los Tribunales Colegiados o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual, en la práctica, resultaría punto menos que imposible"¹⁷⁵.

Luego entonces, bajo tales consideraciones, tenemos que: "Las faltas de probidad u honradez de los trabajadores pueden quedar tipificadas, en primer lugar, como delitos en contra de las personas en su patrimonio, por ejemplo: robo genérico (art. 367, CP.); robo de empleado (art. 381, frac. VI, CP.); robo de uso (art. 380, CP.); despojo (art. 395, CP.); etc. Desde luego la comisión de los delitos mencionados son causas de despido, pero "las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiere merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad.

¹⁷⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. pp. 34-35.

Debemos advertir, antes de seguir adelante, que todo delito cometido en contra de las personas en su patrimonio es una falta de probidad u honradez, pero no todas las faltas de probidad u honradez tipifican delitos. Encontramos, en segundo lugar, frecuentemente faltas de probidad u honradez de los trabajadores que, aún cuando son en contra del patrón en su patrimonio, no son delictivas pero sí son causales de despido. La jurisprudencia nos muestra múltiples y variados ejemplos: dormirse durante las horas de labores; usar para su beneficio personal bienes del patrón; cobrar salario sin trabajar; retener bienes del patrón; retrasar el pago de facturas habiendo recibido su importe para tal fin; usar un vehículo del patrón con fines particulares; quedarse un cobrador de camión con el importe de un boleto, etc. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en tesis jurisprudencial número 97, publicada en el apéndice 1917-1975, prescribe que lo determinante de la falta de probidad y honradez, "no es el monto de lo dispuesto indebidamente, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón".

En tercer lugar, topamos con acciones u omisiones que, aún cuando no lesionan un patrimonio, constituyen faltas de probidad y honradez porque el trabajador deja de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad. Hay deslealtad y, por lo tanto, faltas de probidad u honradez —el trabajador que no es leal no es probo ni honrado—, en las acciones y omisiones siguientes: presentar documentos falsos al patrón para justificar las faltas de asistencia; patrocinar en un juicio, sin ser representante sindical, a un trabajador en contra de su patrón; pretender apropiarse de bienes del patrón; parar ilegalmente; trabajar a cámara lenta —tortuquismo—; abstenerse de ejecutar los trabajos encomendados o haciéndolos en contra; estar incapacitado y trabajar en otra parte o trabajar con dos patrones en el mismo horario; imputar al patrón hechos falsos; asentar datos falsos para encubrir una desobediencia;... En síntesis, las faltas de probidad y honradez son las acciones u omisiones del trabajador, delictivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aún cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal —falta de rectitud de ánimo, de hombría de bien y de

integridad en el obrar"¹⁷⁶. "Por lo demás, la honradez y la probidad no tienen grados, ya que simplemente se es o no se es probo u honrado"¹⁷⁷.

En cuanto a los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, "las cuatro expresiones que aquí se utilizan constituyen, en realidad, toda la gama de la violación del deber de respeto que los trabajadores tienen respecto al patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo. En realidad presentan un proceso de conducta que se inicia en la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio) o, simplemente, en el mal trato. En realidad el bien jurídico protegido lo constituye la obligación de "observar buenas costumbres durante el servicio" (art. 134-VII). Los problemas que originan estas causales de despido se ponen de manifiesto, particularmente, en el orden procesal, y específicamente respecto de la calificación de injuriosa que pueda corresponder a una conducta. La injuria podrá consistir en un insulto o en una actitud de desprecio pero siempre será necesario que se precisen las palabras o se describa la conducta ya que de otra manera será imposible juzgar sobre su gravedad"¹⁷⁸.

Por nuestra parte, vamos a describir con mayor precisión cada uno de los apartados citados para una mejor comprensión de su alcance y aplicación, así tenemos que: Los actos de violencia, considerados como causa de despido, pueden ser: actos de violencia físicos y actos de violencia moral. Los primeros consisten en la aplicación directa de la fuerza sobre el cuerpo de una persona mediante golpes, arañazos, bofetadas, azotes, mordidas, ataques, etc. En tanto que los segundos, consisten en intimidar o amedrentar a una persona mediante amagos o amenazas que denoten peligro de lesionar su integridad corporal, de perder su vida, su honor, sus bienes o su libertad.

¹⁷⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 322-326.

¹⁷⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 35.

¹⁷⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 93.

En esta fracción II, también encontramos como causa de despido a las injurias. Al respecto, la interpretación doctrinal señala que: "Las injurias son las expresiones –habladas, escritas o actuadas- dirigidas intencionalmente a causar afrenta, desdén, humillación o a lesionar la dignidad de una persona. En las injurias encontramos dos elementos: uno objetivo: que es la expresión; y otro subjetivo: que es el animus injuriandi. No basta que la expresión sea proferida o ejecutada sino que es necesario que haya animus injuriandi –que la expresión vaya dirigida a causar ofensa"¹⁷⁹.

En sentido semejante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que: "Gramatical y jurídicamente, toda intención dolosa, de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona, tiene la característica de injuria;... (Amparo directo 1455/60, Lino Rosales Tapia)"¹⁸⁰.

Bajo estos sustentos y de acuerdo a lo que señala el doctor José Dávalos, podemos afirmar que: "Las injurias las debemos entender como la acción o expresión dirigida a denostar, a ofender, a una persona. Las Juntas deben analizar cada caso concreto para decidir si fue o no procedente el despido, sin importar que las injurias estén siendo suprimidas de los catálogos de los tipos penales. Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron. Esto es, se hace necesario decir el texto y el contexto. Señalar solamente que se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. Las injurias están constituidas por hechas que la Junta habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias"¹⁸¹.

Los malos tratos están constituidos por amagos, injurias y actos de violencia física (uso de la fuerza) y actos de violencia moral (amenazas), los cuales pueden ser de palabra o de obra, que una persona ejerce directamente

¹⁷⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 327.

¹⁸⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentario y Jurisprudencia, op. cit. pp. 73-74.

¹⁸¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 149-150.

sobre otra para causarle un mal grave. Obviamente, cuando estos actos son realizados por los trabajadores, constituyen causa de rescisión, sin responsabilidad legal para el patrón, porque dichos actos violan la obligación de los trabajadores de "observar buenas costumbres durante el servicio" (art. 134-VII) y el deber de observar respeto y sujeción al patrón".

En realidad, según el doctor Baltasar Cavazos Flores, "Los malos tratamientos son muy difíciles de definir y mucho más difíciles de comprobar. Pensamos que para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como "zarandeadas" o empujones (en público). Lo mismo acontece con las injurias, ya que muy bien puede suceder que una palabra pueda ser considerada como muy ofensiva en algún lugar, y en otro no lo sea en realidad. Por lo demás, el patrón que aduzca que fue insultado debe, al contestar la demanda, explicar textualmente y con toda precisión en qué consistieron exactamente los insultos proferidos"¹⁸².

Ahora bien, de acuerdo al elemento constitutivo de la fracción II del artículo 47 de la Ley, contenido en la expresión "durante las labores", se entiende que las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en que incurra el trabajador, deben ser realizadas durante la jornada de trabajo, esto es, en "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (artículo 58).

Respecto al componente de la fracción II que indica "salvo que medie provocación o que obre en defensa propia", debe quedar claro que: "Si el provocado es el trabajador, los malos tratos inferidos por éste al patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo no son constitutivos de causal de despido. Así mismo, no configuran causal de despido los amagos, injurias y actos de violencia ejecutados por el trabajador para repeler una agresión en contra de

¹⁸² CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 37.

su persona o sus bienes"¹⁸³. Lo anterior significa que, "si el trabajador fue provocado o actuó, en defensa propia, no habrá motivo de despido. Con ello se trató de impedir que los patrones acudieran al expediente de la provocación para eliminar a un trabajador indeseado. El problema es, obviamente de prueba y parece que, en todo caso, será el trabajador quién deberá invocar la provocación al formular su demanda o al replicar (art. 878-VI) y a su cargo quedará igualmente la prueba, bastando al patrón acreditar el hecho de la violencia, amagos, injurias, o malos tratos"¹⁸⁴.

No obstante, hay que subrayar, "Como si todo lo anterior fuera fácil de probar, para que proceda la aplicación de esta fracción se hace necesario, además, que todos los hechos imputados al trabajador hayan ocurrido sin que hubiese mediado provocación o que se hubiera obrado en defensa propia. El trabajador que inicialmente hubiese confesado que eran ciertos los hechos que se le imputaban, se encontrará siempre en la posibilidad de argüir, en su demanda, que los hechos en cuestión se habían realizado por provocación del patrón o en defensa propia. En estos supuestos el trabajador se arrojará a si mismo la carga de la prueba para acreditar la supuesta provocación patronal, con dos simples testigos, que pueden ser verdaderos o falsos y de esta forma quedará liberado de toda culpa"¹⁸⁵.

Finalmente, vamos a señalar a los sujetos pasivos de las causales que hemos analizado y que corresponden a la fracción II, esto es, los hechos o faltas de probidad u honradez, los amagos, las injurias, los actos de violencia y los malos tratamientos que realicen los trabajadores, pueden ser en contra del patrón o de los familiares o del personal directivo o administrativo.

¹⁸³ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 327.

¹⁸⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 93.

¹⁸⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 38.

"Con vista a la enumeración anterior y tomando en cuenta que según el artículo 10 de la Ley, el patrón puede ser una persona física o moral, nosotros pensamos que si el patrón es una persona física, los sujetos pasivos de la causal de rescisión pueden ser todos los señalados en el párrafo anterior, pero en caso de que el patrón sea una persona moral, los sujetos pasivos sólo pueden serlo el patrón y el personal directivo o administrativo, pues siendo una ficción jurídica la persona moral, ésta no tiene familia. Sin embargo, y no ya en interpretación de la fracción que comentamos, sino por analogía, creemos factible la rescisión por malos tratos, amenazas y otras en perjuicio de los familiares de los representantes del patrón, persona moral, a que alude el artículo 11 de la Ley, es decir, de los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento"¹⁸⁶. "En tal virtud se hace necesario, además de probar la causal en sí, acreditar la existencia del parentesco o la calidad del personal directivo o administrativo, lo cual sólo podrá hacerse, o bien con las actas del Registro Civil o con los contratos respectivos, ya que en caso contrario, el patrón será irremediabilmente condenado"¹⁸⁷.

En nuestra opinión, la fracción II del artículo 47 de la Ley, es una causal de despido sumamente compleja que, engloba faltas de probidad u honradez, amagos, injurias, actos de violencia y malos tratamientos, de las cuales derivan una gran diversidad de hechos e interpretaciones como causas de despido, difíciles de probar mucha de ellas, esta causal requiere un meticoloso encuadramiento con la causa correspondiente y una total y especial atención en su relación con las circunstancias excluyentes de responsabilidad del trabajador: que no medie provocación o que no se obre en defensa propia, previstas en la disposición, a efecto de promover un despido exitoso y sin responsabilidad legal para el patrón.

¹⁸⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 75.

¹⁸⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 38.

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

El análisis, en relación con la fracción II, nos muestra que los elementos constitutivos de esta causal son: a) cometer el trabajador faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos que sean en contra de alguno de sus compañeros; b) que se cometan esas faltas durante las labores; c) que no medie provocación o que no se obre en defensa propia; y d) que tengan como consecuencia la alteración de la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

"Esta fracción implica dos situaciones diferentes que deben probarse por separado, a fin de poder ser absuelto por las autoridades del trabajo. En primer lugar se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio"¹⁸⁸.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca afirma que: "Es indudable que al hablar la Ley de compañeros, omite, deliberadamente, toda idea de jerarquía. En efecto, de cometer el trabajador actos configurativos de una causal de rescisión en perjuicio de un jefe, estaríamos en la hipótesis de la fracción II ya comentada. Mas no se piense, por esto, que la causal que se comenta tiene aplicación exclusiva para el obrero, pues es factible que se presente a cualquier nivel con tal de que, como ya se dijo, entre el sujeto activo y pasivo de la conducta no haya una relación de supra a subordinación. Es necesario precisar que este concepto no debe prevalecer cuando el sujeto activo de la conducta sea un representante del patrón de los que alude el artículo 11 de la Ley, y el sujeto pasivo sea un inferior,

¹⁸⁸ Ibidem. p. 39.

pues en tal supuesto sí estamos en presencia de la idea de "compañeros de trabajo".

La realización del trabajo, en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio. Ahora bien, para que el trabajo se desempeñe en forma normal es preciso el orden o la disciplina; si éste se quebranta, necesariamente se altera el ritmo normal de trabajo. Lo dicho nos lleva a la obligada conclusión de que la falta cometida por un trabajador en perjuicio de un compañero lleva ya en sí misma la alteración de la disciplina. Así pues,... La Corte siguió por el camino rectificado hasta formar jurisprudencia. En el apéndice de 1975, 5ª. parte, Cuarta Sala, en la página 203, puede consultarse la tesis 214, en donde se identifica que "el solo hecho de una riña entre trabajadores, a la hora de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato..."¹⁸⁹.

Con respecto a esta causal, las circunstancias excluyentes de responsabilidad del trabajador que se suscitan, son las mismas que se analizaron en la fracción II, sin embargo, es importante considerar dos criterios que en este sentido cita el licenciado Carlos Antonio Ruiz Berzunza al decirnos que según el maestro Cabanellas, "es injustificado el despido del trabajador que se concreta a defenderse de la agresividad de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que es objeto". En el mismo orden de ideas, D. Pozzo señala: "si el empleado es víctima de alguna agresión injustificada y sólo se limita a defenderse de la misma, no justifica el despido aunque el hecho se desarrollara en horas y en el local de trabajo, ya que ni legal ni humanamente puede imputarse responsabilidad a quien se limita a asumir una legítima defensa"¹⁹⁰.

¹⁸⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 77-79.

¹⁹⁰ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 131.

En nuestra opinión, para los casos que plantea esta causal, estamos de acuerdo con el criterio acertado de la Ley, al señalar en su hipótesis que la alteración de la disciplina es una consecuencia lógica y necesaria del conflicto entre dos compañeros de trabajo, circunstancias que configuran la causal y el despido sin responsabilidad para el patrón.

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

El análisis comparativo en relación con la fracción II, nos permite identificar como elementos constitutivos de esta causal de despido los siguientes: a) cometer el trabajador faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos; b) que se cometan esas faltas fuera del servicio, c)... de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; y d) que sean en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo.

Dado que los elementos marcados con los incisos a) y d) ya han sido tratados en la fracción II, en este apartado únicamente estudiaremos los incisos b) y c) como elementos distintivos de esta causal de despido.

"Lo importante ahora es determinar lo que debemos entender por las fórmulas "fuera de servicio" y "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo". "Dejamos dicho al comenzar la fracción II que la expresión "durante las labores" la toma la Ley como equivalente a jornada de trabajo... Sobre el particular, la fracción que se comenta introduce un nuevo elemento cuando dice "fuera del servicio", para darle una antinomia con la expresión "durante las labores". Así pues, "fuera del servicio" significa lo mismo que "fuera de las labores", lo que equivale a decir "fuera de la jornada de trabajo".

Sea como fuere,... La Suprema Corte sostiene el criterio de que "basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo, se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra (Amparos Directos 6546/75 y 853/76)"¹⁹¹.

Con respecto a la gravedad de las faltas que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, el doctor Baltasar Cavazos Flores comenta: "En la práctica un trabajador podrá alegar que si bien cometió los actos que se le imputan, éstos no hacen "imposible", la continuación de la relación de trabajo y, en consecuencia, quedará al arbitrio del juzgador, el decidir cuáles son los actos que, en cada caso concreto, hagan "imposible" la continuación de dicha relación, lo que resulta poco tranquilizante. Nuestro legislador laboral se cubrió de gloria con esta fracción, al utilizar el término "imposible", ya que muy bien podría aducirse que en esta vida, "nada es imposible". Por lo tanto, el patrón que despidiera con base en esta fracción tendrá a su cargo la llamada "prueba diabólica", que consiste en acreditar la "imposibilidad" del cumplimiento de la relación laboral"¹⁹².

Obviamente, la presunta aplicación de la fracción IV requiere que las faltas o causa sean "graves" y que "hagan imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo, no obstante que, la segunda parte de esta presunción constituya una situación totalmente subjetiva. En tal virtud nos adherimos a la interpretación que hace el doctor Néstor de Buen al indicar que: "Es claro que la expresión "hacer imposible" constituye un eufemismo. Con ello se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta "inconveniente" porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la

¹⁹¹ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 79-80.

¹⁹² CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 40-41.

continuación de la relación laboral. En este caso el juzgador habrá de tener buen cuidado al analizar los hechos. A ciertos niveles la violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye casi, por más que sea indebida, la circunstancia normal de trato y un incidente fuera del trabajo puede reflejar, simplemente, esa manera de ser del trato ordinario y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la pena máxima que puede derivar de las relaciones individuales de trabajo: el despido¹⁹³.

En su conjunto, todo lo expresado en la segunda causal es aplicable también a ésta.

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

Esta causa de rescisión que analizamos tiene una fuerte relación y apoyo legal con el artículo 135 fracción I de la Ley que a letra dice: “Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe”. Igualmente, la V causal de despido citada, guarda estrecha relación con el artículo 134 fracciones VI y XII que disponen: “Son obligaciones de los trabajadores: VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; 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”.

¹⁹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 95.

El doctor Néstor de Buen identifica a esta causal con el término sabotaje y aclara: "significa este galicismo, de uso autorizado por la Academia, "el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, productos, etc." (Diccionario, 1970.) La frac. V del art. 47 exige que se trate de actos intencionales y que se provoquen "perjuicios materiales" expresión poco afortunada ya que es evidente que la intención es referirse a los daños, que son pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio y no a los perjuicios, que denotan ganancias lícitas que se dejan de percibir. En realidad el sabotaje supone la violación fundamental de la obligación de respeto a las instalaciones de la empresa pero también resulta una forma "natural" de "desquitarse" el trabajador por las ofensas, ciertas o supuestas del patrón o de alguno de sus representantes. En la historia del movimiento obrero el sabotaje aparece como una de las formas primarias de rebelión, después superada, cuando los trabajadores tomaron conciencia de que su lucha debería orientarse en direcciones más eficaces"¹⁹⁴.

"Posteriormente la palabra sabotaje, por extensión, se utilizó para designar un delito tipificado como la conducta que causa intencionalmente daños a los servicios públicos o a las instalaciones vitales de la comunidad, con el fin de trastornar la vida económica del país o afectar su capacidad de defensa (art. 140 C.P.). Pero, el sabotaje como causal de despido, y no como delito, se encuentra integrado por los elementos siguientes: a) ocasionar perjuicios materiales; b) que los daños se ocasionen intencionalmente; c) que se ocasionen durante el desempeño o con motivo de las labores en bienes —muebles o inmuebles— relacionados con el trabajo.

Evidentemente, nuestra Ley utiliza el vocablo perjuicios en su sentido gramatical de daño, menoscabo o detrimento, y no en el significado jurídico —civil de ganancia lícita dejada de percibir; razón por la cual el primer elemento de la causal que nos ocupa la designamos, para evitar confusiones, con la expresión ocasionar daños materiales. Advertimos fácilmente, con la anterior aclaración

¹⁹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 95.

terminológica, que ocasionar daños materiales consiste en que por procedimientos químicos, mecánicos o físicos se menoscaba una cosa material o se le inhabilita para el uso propio de su naturaleza o para cualquier otro uso. No es necesario que los bienes sean propiedad del patrón sino lo que se requiere es que los objetos dañados se encuentran relacionados con el trabajo"¹⁹⁵.

Por todo lo anterior, Ruiz Berzunza señala que Cabanellas al tratar esta causal y la siguiente sostiene: "Constituyen causa que justifica el despido del trabajador por el patrono los perjuicios materiales originados intencionalmente por el trabajador, tanto en máquinas, herramientas o útiles de trabajo como en productos o mercaderías. Todo ello configura modalidad del sabotaje. El trabajador es responsable del daño que provoque a los intereses del empresario, siempre que sean causados por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones"¹⁹⁶.

En cuanto al término "intencionalmente" incluido en la causal de despido que comentamos, el licenciado Muñoz Ramón indica que: "La intención, como elemento subjetivo del sabotaje, consiste en la voluntad del trabajador dirigida deliberadamente a causar un daño en una cosa material." y agrega: "La intención de causar perjuicios –sentencia Mario de la Cueva- es prueba de bajeza de alma"¹⁹⁷.

Por su parte, el doctor Cavazos Flores afirma que: "Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido sino que, también por el dolo que ella implica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado o inclusive el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan. Sin embargo, como en la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo único que en realidad procede es el despido justificado sin derecho a indemnización"¹⁹⁸.

¹⁹⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 330-331.

¹⁹⁶ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 138.

¹⁹⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 331.

¹⁹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 41.

Por su parte, al hablar de la intencionalidad, el licenciado Ramírez Fonseca sustenta que es un "elemento que por caer en el campo de lo subjetivo es sumamente difícil de detectar y mucho más de probar... Si la fracción en estudio dijera únicamente "ocasionar el trabajador", la sola causación del perjuicio material sería suficiente para que operara la causal de rescisión, pero al señalar "ocasionar el trabajador, intencionalmente", adiciona una circunstancia a la otra, lo que implica, por parte del patrón, que tenga que probar la existencia del perjuicio material y que éste se ha ocasionado de manera intencional... Por lo demás, y ante cualquier duda al respecto, cobraría aplicación la parte final del artículo 18 de la Ley, que establece que "... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"¹⁹⁹.

Por último, para esta causal que estudiamos y para la siguiente, únicamente como referencia y auxiliar para la mejor interpretación de ambas fracciones, citamos los dos siguientes artículos del Código Penal para el Distrito Federal:

"Artículo 8. Las acciones u omisiones delictivas solamente pueden realizarse dolosa o culposamente".

"Artículo 9. Obra dolosamente el que conociendo los elementos del tipo penal, previniendo como posible el resultado típico, quiere o acepta la realización del hecho descrito por la ley, y

Obra culposamente el que produce el resultado típico, que no previó siendo previsible o previó confiando en que no se produciría, en virtud de la violación a un deber de cuidado, que debía y podía observar según las circunstancias y condiciones personales".

¹⁹⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 82-83.

En nuestra opinión, en esta causal de despido el problema no es demostrar solamente los perjuicios materiales que ocasionó el trabajador, sino que la problemática, se centra en probar que los realizó "intencionalmente", esto es, en demostrar que el trabajador realizó los daños materiales con plena conciencia o a sabiendas de cuál era la naturaleza del hecho y de cuál era el resultado que se produciría, y que pese a ello, quiso o aceptó realizar el acto y obtener el resultado prohibidos por la ley.

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

Esta causal de despido se distingue de la anterior porque indica que los "perjuicios materiales sean graves" y porque éstos sean ocasionados únicamente por "negligencia" del trabajador.

"Las anteriores características nos plantean, en el mundo de la naturaleza y no en el campo jurídico, un problema de causalidad; se requiere se presente: un hecho - acción u omisión negligente -; un resultado - daño material grave -; y un nexo de causalidad - entre la acción u omisión negligente y el daño material grave -.

Las acciones u omisiones negligentes son todas las actividades o abstenciones de los trabajadores desarrolladas u omitidas de manera imprudente, imprevisora, descuidada o irreflexiva. La Suprema Corte de Justicia sostiene que "la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de atención en la realización de un acto (A.D. 5312/59, Lázaro Oropeza Montes). Para captar la imprudencia, imprevisión, descuido o irreflexión, que son aspectos subjetivos de la actividad del trabajador, sólo podemos hacerlo mediante la valoración de la conducta que es donde queda cristalizada la negligencia en el actuar o en el omitir. La conducta negligente, sin ninguna otra concausa, por sí sola, debe ser la que produzca, por

su propia naturaleza, el resultado dañoso; la Ley dice: "que ella sea la causa única del perjuicio"²⁰⁰.

Con este mismo sentido, el doctor Baltasar Cavazos Flores afirma que: "No es necesario que siempre haya dolo del trabajador en los perjuicios que cause al patrón, ya que también puede proceder el despido justificado si hubiese negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio. Por lo tanto, a contrario sensu, si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es la causa única del perjuicio, el despido será injustificado." Sin embargo, agrega que: "En la práctica las autoridades del trabajo ven con mucha simpatía la causa del trabajador, que por su torpeza hubiese causado perjuicios al patrón, ya que estiman que éste es el verdaderamente culpable del desaguisado, por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente a sus obreros. Además, será muy difícil acreditar que la negligencia fue "la única causa del perjuicio" ya que generalmente pueden concurrir otras causa más"²⁰¹.

En lo tocante a que los daños ocasionados por la negligencia deben ser graves, no se estipula en la Ley que debe entenderse por perjuicios materiales graves y a pesar de que la expresión presupone la existencia de daños leves, para el licenciado Ramírez Fonseca "el concepto es abstracto y relativo, y queda sujeto al criterio de la Junta"²⁰².

Sin embargo, para salvar esta laguna de la Ley, "Doctrinalmente, ante la carencia de una métrica para medir la gravedad del daño, se han manejado dos sistemas: para unos, cuando el daño sea mayor al importe de tres meses de salario de trabajador que lo ocasionó, se trata de un daño grave; se pretende fundar el anterior criterio en que si el daño es menor, el trabajador responde con el importe de su indemnización por despido injustificado (art. 48). Para otros, el daño

²⁰⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 331-332.

²⁰¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. pp. 41-42.

²⁰² RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 85.

es grave cuando excede al importe de un mes de salario del trabajador, pues conforme al artículo 110 fracción I, es el máximo del adeudo que puede contraer con su patrón.

"No encontramos fundados los anteriores criterios porque no tienen relación con el problema que nos ocupa. Ante la laguna que se nos presenta, con fundamento en el artículo 17 de la Ley, debemos integrarla mediante el procedimiento analógico"²⁰³.

De esta manera, tomando disposiciones vigentes que regulan casos semejantes, encontramos que en el Código Penal en los artículos 62, 399 y 370, se distinguen los daños materiales culposos y sus correspondientes sanciones, los cuales a la letra indican:

"Artículo 62. Cuando por culpa se ocasione un daño en propiedad ajena que no sea mayor del equivalente a cien veces el salario mínimo se sancionará con multa hasta por el valor del daño causado, más la reparación de ésta. La misma sanción se aplicará cuando el delito culposo se ocasione con motivo del tránsito de vehículos cualquiera que sea el valor del daño...".

"Artículo 399. Cuando por cualquier medio se causen daño, destrucción o deterioro de cosa ajena, o de cosa propia en perjuicio de tercero, se aplicarán las sanciones de robo simple".

"Artículo 370. Cuando el valor de lo robado no exceda de cien veces el salario mínimo, se impondrá hasta dos años de prisión y multa hasta de cien veces el salario.

²⁰³ MUÑOZ RAMON Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 332.

Cuando exceda de cien veces el salario, pero no de quinientas, la sanción será de dos a cuatro años de prisión y multa de cien hasta ciento ochenta veces el salario.

Cuando exceda de quinientas veces el salario, la sanción será de cuatro a diez años de prisión y multa de ciento ochenta hasta quinientas veces el salario".

De esta forma fundamentada, con la interpretación de los artículos penales citados, mediante el procedimiento analógico de integración, podemos subsanar la laguna de la Ley laboral y concluir que el daño material grave, como constitutivo de la causal de despido en estudio, es el que sea mayor del equivalente a cien veces el salario mínimo.

Por último, de acuerdo al problema de causalidad planteado al inicio del análisis de esta causal de despido, el cual requiere un hecho (negligencia), un resultado (daños materiales graves) y un nexo de causalidad entre ambas condiciones, para que se produzca y objetivice el supuesto de los "perjuicios materiales sean graves" y que éstos sean ocasionados únicamente por "negligencia" del trabajador, podemos decir al respecto que: "Existe relación de causalidad entre la conducta negligente y el daño material grave, cuando las acciones u omisiones imprudentes, imprevistas, descuidadas o irreflexivas, por sí solas, sin ninguna otra concausa, son adecuadas para producir, y producen por su propia naturaleza, un daño material grave. Se excluyen, en consecuencia, como elementos de la causal de despido en estudio, las acciones u omisiones que, con otra concausa, originan el daño material grave"²⁰⁴.

En **nuestra opinión**, la negligencia, como causal de despido, consiste en no hacer lo que la ley ordena o hacer lo que la ley prohíbe, violando un deber de cuidado que concierne al sujeto y que produce un daño material que el mismo sujeto pudo haber evitado si hubiese obrado con previsión o cautela.

²⁰⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 333.

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

El trabajador que incurre en esta causal de despido, en esencia, viola las obligaciones previstas en la fracción IV del artículo 134, misma que le impone el deber de: "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos"; y en la fracción I del artículo 135 de la Ley, la cual prohíbe a los trabajadores: "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". En la causal de despido anterior (fracción VI), concluimos que la conducta negligente del trabajador es la causante de un daño material grave, mientras que en la causal que vamos a estudiar (fracción VII), se observa que la conducta negligente del trabajador exclusivamente compromete la seguridad de los bienes o de las personas, supuesto que trataremos de analizar y precisar.

En relación a las características señaladas, el doctor Néstor de Buen comenta que: "Cuando los trabajadores ponen en peligro, por su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentren en él, se genera una de las causales del despido más indiscutibles. Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño. Basta sólo que se produzca el peligro, esto es, "el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal" (Diccionario, 1970). En realidad entre la negligencia, la imprudencia y el descuido existe una íntima relación, aunque ciertamente haya también una importante diferencia de grado"²⁰⁵.

Con este orden de ideas, el licenciado Muñoz Ramón señala que: "Comprometer la seguridad consiste en la posibilidad inminente –apoyada en hechos reales– de que se produzca un acontecimiento dañoso para el

²⁰⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 96.

establecimiento –bienes muebles o inmuebles– o para las personas –trabajadores, patrones y terceros– que se encuentren en él. No es necesario que se actualice el riesgo sino basta que por la conducta negligente del trabajador se coloque a los bienes y a las personas en una situación de peligro inmediato, específicamente determinado. Por ejemplo, una caldera que está a punto de estallar porque el fogonero por descuido o imprudencia inexcusables no le puso el agua requerida²⁰⁶. “Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia, está obligado a cuidar y sostener”²⁰⁷.

El licenciado Ramírez Fonseca agrega que: “En cuanto al bien jurídico que se tutela, éste atañe tanto al patrimonio como a la integridad física y a la vida de las personas. Por esto la Ley se refiere a la seguridad del “establecimiento” y/o de las “personas” que se encuentren en él. Respecto al bien jurídico de carácter patrimonial podemos advertir que, en el fondo, constituye una modalidad de las causales estudiadas en las fracciones V y VI. En efecto, en estas fracciones se presupone un perjuicio material ocasionado, respectivamente, con intención o por negligencia. En la fracción que estudiamos, nace la causal al presentarse la simple expectativa de causar el perjuicio material.

En lo relativo a la conducta del trabajador, debe éste obedecer a imprudencia o descuido inexcusable, o sea, a imprevisión, a impericia, a falta de reflexión o de atención, ya sea que dicha conducta sea asumida por el trabajador dentro o fuera de la jornada de trabajo y en actividades propias o ajenas al servicio contratado. Ahora bien, si la conducta del trabajador ocasiona el daño en su

²⁰⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 333.

²⁰⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 152-153.

aspecto patrimonial, estamos en la hipótesis de la fracción V si hubo intención, o en la de la fracción VI si hubo negligencia. Más si se produce un menoscabo en la salud o la integridad física o provoca la muerte de personas que se encuentren en el establecimiento, estaríamos, por mayoría de razón, en la hipótesis que estudiamos.

Sin embargo, es preciso distinguir, para los efectos de la relación laboral, si los sujetos pasivos de la conducta del trabajador son o no trabajadores al servicio del mismo patrón, pues si lo son, independientemente de la posibilidad de despedir al trabajador imprudente, el patrón queda obligado a indemnizar a los sujetos pasivos al tenor del artículo 489 de la Ley, que indica que "No libera al patrón de responsabilidad... III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo..." Que puede despedir el patrón es evidente. La Corte lo ha confirmado al señalar que "cuando un hecho delictuoso, que se realiza en las mismas condiciones que si proviniera de cualquier fuerza física, produce lesiones y aun la muerte del trabajador, tal hecho debe estimarse como accidente de trabajo, si se reúnen los requisitos para la existencia de éste, independientemente de que tenga, a la vez, el carácter de delito, siendo procedente establecer, en consecuencia, la obligación para el patrono de indemnizar a la víctima, o a sus deudos" (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª. parte, Cuarta Sala, Tesis 5, páginas 4 y 5.)²⁰⁸.

En **nuestra opinión**, la fracción VII, como causal de despido, presupone que, si entendemos que la seguridad es la calidad o garantía de que los bienes y las personas están libres de todo daño, entonces, cuando por imprudencia o descuido inexcusable del trabajador, compromete la seguridad, éste está exponiendo a los bienes y a las personas a un riesgo o peligro inmediato que pudiera ocasionar un daño, sin considerar la realización del daño. Esto constituye una culpa con previsión o inconsciente, sin dolo y suficiente para realizar el despido, porque si existiera dolo, nos encontraríamos ante la presencia de una

²⁰⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 88-89.

tentativa de daño en propiedad ajena, lesiones u homicidio, según el caso concreto que se suscitara.

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

Esta fracción VIII del artículo 47, se complementa con la obligación que impone el artículo 134 fracción VII, que indica "son obligaciones de los trabajadores... VII. Observar buenas costumbres durante el servicio".

El análisis de esta causal de despido, nos indica que está constituida por dos elementos: la comisión de actos inmorales y que se realicen en el centro de trabajo.

De acuerdo a lo expresado, para poder explicar lo inmoral primero, vamos a tratar de comprender lo que es la moral. Como rama de la filosofía, "se dice que la moral es el conjunto de normas mediante las cuales se rige el hombre en relación con Dios, la sociedad y consigo mismo... Pensamos que la moral es inmutable y que lo que cambian son los hombres y los tiempos, pero un criterio moral lo será igual siempre para todos, en cualquier tiempo y espacio. La moral a diferencia del derecho es interna, unilateral e incoercible. El derecho, en cambio, es externo, bilateral y coercitivo. ¡Con cuánta razón define Jellineck al derecho como: 'un mínimo ético con sanción!'"²⁰⁹.

"Lo moral –cuya manifestación son las buenas costumbres– constituye un concepto cultural, con independencia de cada persona, que corresponde a la generalidad de los miembros de una sociedad determinada. Siendo lo moral un concepto cultural, para determinarlo rige la valoración media ético-social existente en una época, comunidad y lugar determinados. Es el concepto medio moral el que debe servir de norma y guía en la decisión de la moralidad o inmoralidad de

²⁰⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 43.

una conducta. Es difícil precisar el significado de lo moral porque es una cuestión estrictamente axiológico,...²¹⁰.

El doctor Néstor de Buen, en relación a esta causal comenta: "El trabajador deber actuar moralmente, ¿Cuál es, sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por sí mismos, contrarios a una regla moral (v.gr., en teatro o cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son "standards jurídicos", cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo"²¹¹.

En este mismo orden de ideas, el licenciado Euquerio Guerrero manifiesta que: "La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a calificar la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y lo segundo, a extremos ridículos. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral. Consideramos que la fracción VIII se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad"²¹².

Sobre esta causal, el licenciado Ruiz Berzunza cita que: "Mújica Rodríguez cree que la conducta inmoral es todo comportamiento momentáneo o habitual lesivo a las buenas costumbres o a la moral, cometido dentro del trabajo" y que puede concretarse en: a) Ebriedad; b) Falta de respeto a compañeros mediante atentados al pudor; y c) Vestirse de manera indecente"²¹³.

²¹⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 334.

²¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 96.

²¹² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. pp. 259-260.

²¹³ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 144.

En relación a este último concepto y para ayudarnos con ejemplos a una mejor comprensión de los actos inmorales, podemos decir que: "Son actos en contra de las buenas costumbres de las actividades sexuales los escritos, imágenes, objetos o exhibiciones obscenos: lascivos, impúdicos o indecorosos. Concretamente: escribir o pintar en las paredes de los locales de trabajo palabras y dibujos pornográficos, exhibir el trabajador en el área de trabajo sus partes pudendas, ejecutar lubricidades públicamente en el centro de labores, etc. A pesar de que 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 deben resolver –o calificar– si un acto es conforme o contrario a las buenas costumbres, porque se presume poseen el concepto cultural de moralidad media que impera en la colectividad en un momento y lugar determinados. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aplicación de ese concepto cultural de moralidad media resolvió que "si bien el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, sí en cambio lo es para aquél que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta un estado de ebriedad en el centro de trabajo, aún cuando no esté laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa y, por consiguiente, el acto debe reputarse como inmoral grave (A.D. 2192/74, Luis Felipe Sánchez Hernández)"²¹⁴.

Finalmente, en cuanto al establecimiento o lugar de trabajo, para efectos de esta causal de despido sin responsabilidad para el patrón, debemos precisar que la comisión de un acto inmoral por el trabajador, tendrá que ser cometida en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio, sin considerar que sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.

En **nuestra opinión**, la fracción VIII, al disponer que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: "cometer el trabajador

²¹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 334.

actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo", nos coloca en una difícil situación para definir y precisar qué se entiende por actos inmorales, sin embargo, si conceptuamos a los actos inmorales como aquellos que están en contra de las buenas costumbres como la moralidad son standards jurídicos, es decir, son criterios de origen ético incorporados por el legislador al derecho de acuerdo con las reglas imperantes de la moral social en un lugar y tiempo determinados, como pautas o criterios de estimación o valoración de la conducta, que el juez enlaza tomando el tipo medio de la conducta social correcto, en su interpretación y aplicación de los preceptos jurídicos, para que el juzgador, con esa directriz general, obtenga una solución más justa, fundamentada en las peculiaridades del caso concreto sometido a su conocimiento. De esta forma, como todos los standards contienen un cierto juicio moral sobre la conducta, ésta debe ser razonable, prudente, justa o consciente, por ello los standards "no aparecen formulados de manera absoluta, ni tienen un contenido preciso, establecido legislativamente o por decisión judicial, sino que son relativos a los diferentes tiempos y lugares, y deben aplicarse en vista de las peculiaridades de cada caso concreto. En los standards "se confía en el sentido común, la intuición y la experiencia; no en la regla técnica, ni en la aplicación escrupulosamente mecánica"²¹⁵.

En consecuencia, bajo el procedimiento descrito, un acto inmoral cometido por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo, será aquel que no está de acuerdo con el tipo medio de conducta social, es decir, que no es razonable prudente, justo o consciente y, por lo tanto, se constituye en causa de despido sin responsabilidad para el patrón.

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

²¹⁵ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Filosofía del Derecho, tercera edición, Porrúa, México, 1980, p. 104.

Esta causal está directamente relacionada con la fracción XIII del artículo 134 que dice: "Son obligaciones de los trabajadores: ...XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa". Como se puede observar, si el trabajador incumple esta obligación, simultáneamente a esta violación del deber de fidelidad cometida se produce el primer elemento de la causal de despido, sin embargo, todavía falta determinar si fue "con perjuicio de la empresa".

El análisis del precepto nos muestra que la esencia jurídica de esta causal de despido está constituida por los elementos siguientes: a) revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado; y b) que sea con perjuicio de la empresa.

Un primer comentario nos lo da el doctor Néstor de Buen cuando dice que: "En rigor, esta causal sólo deberá hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza, quienes por la naturaleza de su función tienen, en forma característica, el deber de fidelidad en forma específica"²¹⁶. Sin embargo, nosotros disentimos de este comentario, porque la disposición no marca ningún límite en su alcance de aplicación.

El doctor José Dávalos cita el concepto de Víctor Russomano Mozart y señala: "Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador". "En consecuencia, no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal"²¹⁷.

²¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 96.

²¹⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 153.

En este orden de ideas, el licenciado Roberto Muñoz Ramón señala que: "Los secretos de fabricación abarcan toda la gama de modos de fabricación que no son patentables o que, siéndolo, todavía no han sido patentados; y van desde los más complejos conocimientos científicos y tecnológicos involucrados en los procedimientos y técnicas industriales hasta las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la producción. Independientemente de los secretos de fabricación, existen asuntos de carácter reservado – comerciales o administrativos – que son mantenidos celosamente en sigilo por las empresas. Así por ejemplo, podemos considerar asuntos comerciales reservados la lista de clientes, los programas de desarrollo de la actividad comercial, las investigaciones de mercadotecnia, las características de un producto nuevo que se va a lanzar al mercado, los proyectos de una campaña publicitaria, etc. Algunos asuntos administrativos relativos a la planeación, organización, mandos y controles de personal y los bienes de las empresas, son también, reservados en sigilo"²¹⁸.

Ya comentamos, al inicio del estudio de esta causal que, tanto los secretos de fabricación y los asuntos comerciales y administrativos confidenciales están tutelados por la Ley en su artículo 134 fracción XIII, por lo tanto, vamos a mencionar, también, la posible "configuración de delitos por revelar el trabajador determinados asuntos que se le han confiado y cuya divulgación puede causar perjuicios al patrón. En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contiene informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patronos. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que se refiera en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causal de rescisión que estudiamos, independientemente de que, si el acto cae dentro de la esfera del Derecho Penal, se pueda denunciar al o a los

²¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 335.

responsables para que sean debidamente castigados"²¹⁹. Tal como lo disponen los artículos del Código Penal siguientes:

"Artículo 210. Se impondrán de treinta a doscientas jornadas de trabajo en favor de la comunidad, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto".

"Artículo 211. La sanción será de uno a cinco, multa de cincuenta a quinientos pesos y suspensión de profesión en su caso, de dos meses a un año, cuando la revelación punible sea hecha por persona que presta servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público, o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial".

No obstante lo anterior y continuando con el estudio de nuestra causal de despido, es pertinente hacer hincapié que: "El deber de secreto no se viola cuando en razón del interés público debe comunicarse a terceros, por ejemplo: a las autoridades fiscales; o cuando se está obligado a transmitir algunos datos, verbigratia: a los inspectores de trabajo en las inspecciones o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje al ir a declarar como testigo o confesar como representante de la empresa"²²⁰.

En cuanto a que la revelación de los secretos de fabricación o de los asuntos comerciales o administrativos reservados, deberá ser "con perjuicio de la empresa", es de capital importancia advertir que "encontramos una discordancia legislativa entre la fracción XIII del artículo 134, que impone la obligación de guardar los secretos de fabricación y de los asuntos de carácter reservado cuya divulgación "pueda causar perjuicio a la empresa", en tanto que la fracción IX del

²¹⁹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 260.

²²⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 335.

artículo 47, estipula como causal de despido la revelación de esos secretos cuando sea "con perjuicio de la empresa". "Nosotros estimamos que la causa de despido se presenta con la simple posibilidad de que la revelación de los secretos pueda causar perjuicios, no hasta que los cause, porque en esos términos está prevista la obligación sustantiva, cuya violación se sanciona con el despido"²²¹.

En base a todo lo expuesto, se afirma que esta fracción IX como causal de despido, para su aplicación y procedencia, implica, en palabras del doctor Baltasar Cavazos Flores, "una doble probanza: Por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, también hay que probar que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa. Los perjuicios son lo que la empresa deja de ganar, a diferencia de los daños, que son las pérdidas que se producen. En consecuencia, ¿qué sucede si se demuestra que el trabajador reveló los secretos, pero no se acreditan los perjuicios que con dicha revelación se hubiese causado? Al hacer una interpretación simplista, se tendría que condenar al patrón, pero en realidad éste podría reforzar su fundamentación de rescisión, en lo dispuesto por la fracción II de este mismo precepto (art. 47), que se refiere a la falta de probidad y honradez y, en tal supuesto, el despido sí sería justificado, aunque no se probaran los perjuicios causados. Por ello, y aunque resulte curioso, cuando un trabajador revele secretos de fabricación, más que invocar esta fracción, resulta conveniente alegar la segunda (por) falta de probidad"²²². Por tales razones, el doctor Mario de la Cueva afirma: "La fracción que comentamos esta emparentada con la idea de faltas de probidad, por lo que la justificación que se expuso para éstas, vale también para cualquier acto ilícito de revelación de datos"²²³.

En nuestra opinión, esta causal de despido, sobre la "revelación de secretos con perjuicio de la empresa", al igual que otras ya estudiadas, hace difícil

²²¹ Ibidem. p. 236.

²²² CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. pp. 44-45.

²²³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 246.

su aplicación, en virtud de que las dos hipótesis encadenadas que contempla, forzosamente deben cumplirse, una como consecuencia de la otra, además de considerar las circunstancias excluyentes de responsabilidad para el trabajador. No obstante, su aplicación deberá ser genérica, para toda clase de trabajador, no únicamente para los de confianza, independientemente de que constituya o no un delito, como causal de despido, basta con que la revelación de secretos se dé y tomarla como una posibilidad de que "pueda causar perjuicio a la empresa", ya que ello es suficiente para demostrar la falta de probidad del trabajador y, consecuentemente, para el despido sin responsabilidad para el patrón.

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

En esta causal de despido se identifican los elementos constitutivos siguientes: a) tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; b) que las faltas de asistencia las tenga en un período de treinta días; c) que las faltas sean sin permiso; y d) que las faltas sean sin causa justificada.

Para iniciar el estudio de esta extensa y polémica causal de despido, citaremos, primeramente, las siguientes consideraciones previas:

"El antecedente de esta causal se encuentra en el artículo 122 de la ley anterior (de 1931), que disponía: "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

Se ha definido el ausentismo como "la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna".

Según Cabanellas, el motivo de despido es "la falta de asistencia injustificada y sin previo aviso al patrón y la impuntualidad, que son causas de

despido, ya que el hecho de llegar tarde o el no llegar al empleo, causa un paro en la industria o empresa; que puede tener consecuencias graves de baja calidad o de producción”²²⁴.

Ahora bien, si partimos el estudio de esta causal, atendiendo a que el artículo 135 fracción II, señala que: “Queda prohibido a los trabajadores: Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón” y, también, de que el artículo 134 fracción V, indica que: “Son obligaciones de los trabajadores: Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo”. Obviamente, se desprende de ambas fracciones que, es necesario que la falta o inasistencia sea repetida e injustificada, ya que no es suficiente para realizar el despido que el trabajador incumpla una sola vez a la obligación y a la prohibición que le imponen los artículos y fracciones mencionados.

De lo anterior se deduce que, la obligación de asistir al trabajo conlleva los deberes de entrar a la hora de iniciarse las labores y de salir a la hora en que terminan. También, se advierte que, una falta de asistencia es la abstención del trabajador de presentarse a prestar el servicio en la jornada en que está adscrito o asignado, esto es claro cuando el trabajador no se presenta a sus labores y se trata de una jornada continua, sin embargo, la situación se complica en los casos siguientes:

“1. El trabajador se presenta después de su hora de entrada o después de transcurrida la tolerancia, y el patrón le impide ingresar a trabajar. “Debe estimarse –resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación– como faltas injustificadas del trabajador los días que se presente tarde –después de la hora de entrada o después del término de tolerancia– al desempeño de sus labores y no

²²⁴ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 148.

se le permite la entrada a la negociación (A.D. 2563/59, Antonio Cervantes Castañeda)".

2. El trabajador tiene una jornada discontinua, se presenta a trabajar en un periodo de la jornada, pero se abstiene de presentarse en el otro. "Constituye falta de asistencia, para los efectos de la rescisión del contrato de trabajo, en los términos del artículo 47, frac. X de la Ley Federal del Trabajo en vigor, la cometa un trabajador que tenga señalada una jornada discontinua, al dejarse de presentar a su trabajo, injustificadamente, en cualquiera de las partes en que se divida su jornada, ya que el precepto marcado no exige que las faltas sean los días completos (A.D. 3622/71, Juan José Alemán). El faltar a un periodo de la jornada discontinua se computa como media falta que se suma con otras medias faltas u otras faltas enteras para configurar la causal de despido (A.D. 2897/66, Florencia Velázquez Ecrip. A.D. 5376/79 Radiodifusora X. E. F. I.). Esta forma de computar las medias faltas da derecho al trabajador que faltó a la primera parte de su jornada discontinua a presentarse a la segunda parte y se le admita entrar a laborar".

3. Hay ocasiones, bastante frecuentes, que la jornada semanal de 48 horas se distribuye de tal manera que los trabajadores descansan el sábado completo o sólo por la tarde. Congruentemente con la tesis de la Suprema Corte de Justicia transcrita en el apartado 2 que antecede (A.D. 3622/71), la ausencia, en una jornada diaria aumentada o disminuida por la distribución de la jornada semanal, deberá computarse como una falta de asistencia. Tratándose de jornadas acumuladas es correcto, si así se convino en el contrato colectivo –resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 6430/65– que se computan dos o más faltas, según el caso, por cada inasistencia a esas jornadas acumuladas".

4. Si se convino, con fundamento en el artículo 75 de la Ley, la obligación de los trabajadores, en trabajos continuos, de prestar sus servicios en

los días de descanso obligatorio, la ausencia al trabajo en esos días se computan como faltas de asistencia. "Si se trata de labores continuas y existe pacto entre el patrón y sus trabajadores sustituyendo, de acuerdo con el artículo 81 de la Ley (actualmente el 75), los días de descanso obligatorio por otros y un trabajador deja de asistir al desempeño de sus actividades en uno de esos días de descanso en que estaba obligado a laborar según dicho pacto, sin justificar su asistencia – resolvió la Suprema Corte de Justicia–, deben tenerse como faltas injustificadas (A.D. 845/70, Arturo González Benavides)".

5. El trabajador antes de que concluya su jornada de trabajo, y sin autorización, se retira del lugar donde presta sus servicios. Nos encontramos ante un caso de abandono de trabajo y no de falta de asistencia. El abandono por sí mismo es una causal de rescisión. Es más grave dejar de trabajar una vez iniciadas las labores, que abstenerse de presentarse a su trabajo, porque el patrón ya había distribuido los trabajos contando con el trabajador. "No obra con probidad – la Suprema Corte de la Nación resolvió – el trabajador que deja de estar a disposición efectiva del patrón por abandonar su trabajo sin haber concluido su jornada..., pues deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental de todo trabajador y, en tal virtud, si se le rescinde su contrato tal rescisión encuentra apoyo en el artículo 47, fracción II, de la vigente Ley Federal del Trabajo (A.D. 1059/72, Wilfrido Aguilar Nájera)".

6. El trabajador deja de presentarse a su trabajo un día y los subsiguientes en forma definitiva. No se trata de faltas de asistencia ni de abandono de trabajo, sino de una forma tácita de dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo. La abstención del trabajador de presentarse definitivamente a laborar "trae implícita una manifestación de voluntad para dar por concluida la relación obrero patrónal" (A.D. 5286/70, Petróleos Mexicanos. A.D. 7708/59, Levadura Azteca. A.D. 220/64, Octavio Páez Chavarria). "salvo que se haya dejado de presentar para demandar la rescisión de su relación de trabajo por causas imputables al patrón".

7. Las ausencias posteriores a la fecha del despido, por razón natural, no se computan como faltas de asistencia. "Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por él y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo –sentó jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que–, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión del contrato de trabajo (Tesis jurisprudencial 70 (sexta época), Volumen 4ª. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1965, pág. 79)".

Más de tres faltas de asistencia, obviamente, significa cuatro o más ausencias al trabajo. "No se configura la causal de despido en los términos previstos por la Ley – resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación – cuando, al establecerse la controversia en el juicio, solamente tres faltas se hayn hecho valer", porque la Ley requiere que sean más de tres; es decir, ni tres y media sino cuatro en adelante (A.D. 4576/55, Martín Barragán. A.D. 3665/77, Amín Simán Habid). Tener "más de tres faltas de asistencia", en consecuencia, significa que, cualquiera que sean las especies de faltas, sumadas den como resultado no tres ni tres y media sino cuatro o más faltas. La causal de despido se configura al incurrir el trabajador en la cuarta falta. El momento en que se configura la causal de despido tiene relevancia para los efectos de la prescripción. "La acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y, por ello –resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación–, desde entonces empieza a correr el término de prescripción (A.D. 8127/62. septiembre 3 de 1964, 4ª. Sala, Sexta Epoca, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, pág. 19. A.D. 3963/79, Rosario Orozco Gutiérrez, 18 de febrero de 1980)²²⁵.

Ahora bien, con respecto a que el trabajador, para que se configure el despido, debe tener "más de tres faltas de asistencia" en un "período de treinta días", para evitar confusiones vamos a precisar que: "El período de treinta días significa un lapso de treinta días aunque no coincida con un mes de calendario. Este ha sido el criterio de la Corte, señalado hace muchos años y reiterado a

²²⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 337 – 340.

través del tiempo. "En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 47 fracción X), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días a partir de la primera falta (A.D. 7257/56, Emigdio de la Fuente. A.D. 3327/62, Simón Flores Alva). Para eliminar las faltas hacia atrás partiendo de la última. Así estaremos seguros del número de faltas que queda comprendido en el lapso de treinta días, y además, sabremos el día en que comienza a correr el término de la prescripción"²²⁶. Esto implica que, no es necesario que las faltas de asistencia sean continuas como frecuentemente se piensa. "Los trabajadores, tienen, también la falsa creencia de que, como la causal de despido se genera hasta la cuarta falta de asistencia, tienen derecho a faltar 3 días en el periodo de treinta días. No existe tal derecho. Las empresas conforme a la Ley y al Reglamento Interior de Trabajo, están facultadas para sancionar a los trabajadores faltistas hasta por ocho días de suspensión en el trabajo, sin goce de salario (art. 423 fracción X). El castigar las primeras tres faltas injustificadas de asistencia "no significa que excluya la rescisión del contrato individual cuando el trabajador ha acumulado cuatro faltas de asistencia a su trabajo en forma injustificada y dentro del término de treinta días como lo previene la Ley, ni que se castigue doblemente una misma falta como afirma la junta responsable" según lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia en los amparos directos 1365/78, Fertilizantes Fosfatados de México, S.A. y 5809/55, Julián Acosta Silva"²²⁷.

En relación a "que las faltas de asistencia sean sin permiso", podemos afirmar que: "Si permiso es la autorización para hacer o decir algo, el permiso que da el patrón al trabajador para que falte al trabajo, es la autorización que da para que deje de concurrir a sus labores (es decir, si el trabajador tiene permiso no está obligado a asistir al trabajo). Esto parece de perogrullo, pero queremos dejar establecido, en forma clara y terminante, la idea de que no hay permiso si no hay

²²⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 103.

²²⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 340.

autorización previa del patrón. En tal sentido se orienta la Jurisprudencia de la Corte cuando dice que "no basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia, el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado (A.D. 3713/54, Petróleos Mexicanos. A.D. 634/71, Ferrocarriles Nacionales de México)". Otra jurisprudencia agrega que "si un trabajador afirma que el patrón le concedió permiso para faltar al desempeño de sus labores, es el propio trabajador a quien corresponde probar que le fue concedido el permiso, porque conforme a la fracción II del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene prohibido faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón (A.D. 2774/79, Efrén Lozano Centeno)"²²⁸.

El último elemento constitutivo de nuestra causal de despido en estudio es "que las faltas de asistencia sean sin causa justificada", sobre este particular, el doctor Mario de la Cueva señala que: "La Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia firme (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, pág. 85) que es importante conocer: "Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrono de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrono será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Corte señala dos requisitos para la procedencia de la excluyente de la responsabilidad: ante todo, que el trabajador dé aviso al patrono de la causa que motiva la inasistencia, y después, que acredite su realidad ante el mismo patrono. Ignoramos el significado que la Corte atribuya al párrafo final, pero si quiere decir

²²⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 105-106.

que la decisión del patrono es definitiva y que consecuentemente, el trabajador no podría acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar un despido injustificado, nos encontraríamos frente a otra denegación de justicia, porque equivaldría a hacer del patrono la instancia decisoria suprema en un conflicto de trabajo"²²⁹.

De acuerdo con el doctor Néstor de Buen, "creemos que la preocupación del maestro (De la Cueva) es infundada. Lo que se trata de evitar es que el trabajador se abstenga de exhibir ante el patrón la justificación de la falta para después, al ser despedido, presentarla ante la autoridad intentando acreditar de ese modo la procedencia de su acción indemnizatoria. En realidad este criterio lleva a la necesidad de que el trabajador obtenga del patrón la prueba de que le exhibió los comprobantes. De otra manera la maniobra puede jugar a la inversa: bastaría que el patrón negara haber recibido los justificantes oportunamente presentados para que se declare improcedente la acción procesal del trabajador. En todo caso se trata de un problema de prueba sujeto, en última instancia, a la calificación jurisdiccional"²³⁰.

"Qué debemos entender por causa justificada: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria dictada en el amparo directo 1487/71, nos da la respuesta siguiente: "la falta justificada a que se refiere la fracción X, del artículo 122 (actualmente 47), de la Ley Federal del Trabajo, debe entrañar la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él en lo personal, le impide concurrir a su labor a que lo obliga su contrato de trabajo". La noción de causa justificada que nos proporciona la Suprema Corte de Justicia resulta, sólo se refiere "a la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por motivo material o físico". Por ejemplo: incapacidad –por enfermedad o accidente–, prisión preventiva, arresto, fuerza mayor que le impida trasladarse a su trabajo, etc. Independientemente de las "causas que

²²⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 247.

²³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 98.

imposibilitan al trabajador presentarse a su trabajo por motivo material o físico", encontramos impedimentos jurídicos que justifican, consecuentemente, las ausencias; por ejemplo: suspensión en el trabajo por sanción disciplinaria, obligación de concurrir como testigo a una diligencia, falta de documentos para prestar el trabajo, etc. El cumplimiento de los deberes morales, constituyen una tercera especie de causas justificadas para faltar al trabajo. Frente al deber moral de llevar a un familiar al hospital por una emergencia, no puede exigirse al trabajador que asista a su trabajo. Nos encontramos con una causa justificada para faltar al trabajo: por no exigibilidad de una conducta contraria al cumplimiento de un deber moral"²³¹.

Por lo anterior, con acertada razón, el licenciado Ramírez Fonseca nos dice: "La falta de asistencia encuentra causa justificada cuando no constituye un incumplimiento por parte del trabajador a la obligación de asistir al trabajo, sea por consentimiento expreso del patrón o por imposibilidad material del trabajador, imposibilidad que resulte de causas previstas o no en la Legislación Positiva. Así pues, la primera causa será el permiso del patrón, tema ya estudiado en el rubro que antecede; respecto de otras causas, unas las encontramos en la Ley; otras en la sana razón. Existen algunas causas por las cuales la Ley exime al trabajador del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo, en algunos casos liberando al patrón de pagar el salario y en algunos otros subsistiendo la obligación de pagarlo"²³².

Así, tenemos que el artículo 42 de la Ley, relacionado con el 43, determina algunas de las causas que pueden justificar la ausencia al trabajo al disponer que: "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. La enfermedad contagiosa del trabajador;

²³¹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 341-342.

²³² RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 109.

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. Arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, comisión nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Por otro lado, sin el pago del salario, sino de una indemnización que fija la Junta cuando autoriza la suspensión y cuyo monto no puede exceder del importe de un mes de salario (artículo 430), son causas justas para no asistir al trabajo, las determinadas en el artículo 427 que dice: Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, sin se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

"Viniendo ahora el estudio de las causas justificadas no establecidas en la Ley, podemos decir que la Corte se ha ocupado de algunas y que otras quedan al libre juicio de una inteligencia sana. La Corte, en términos generales ha dejado establecido que "para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haberse solicitado el permiso o darse el aviso de estar impedido para asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que si tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían asistir a su trabajo y no obstante ello decide faltar, sin solicitar permiso o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será necesariamente injustificada" (A.D. 932/72, Raúl Espinosa Olivera). Concretando más, y refiriéndose a una causa no exactamente comprendida en la Ley, ese mismo Tribunal ha dicho que "la causa justificada a que se refiere la fracción X del artículo 122 (actualmente 47) de la Ley Federal del Trabajo, como una excepción para que no se rescinda el contrato de quien falta por más de tres veces a sus labores en un periodo de treinta días, debe entrañar la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él, en lo personal, le impida concurrir a cumplir la labor a que lo obliga su contrato de trabajo. La enfermedad del trabajador puede ser una causa que justifica su inasistencia, si ésta es de tal manera grave que le impida desarrollar sus labores con normalidad y abandonar su hogar para concurrir al centro de

trabajo. También la necesidad de concurrir a recibir atención médica urgente es otro motivo que justifica la falta; pero la necesidad que alegue de acompañar a un familiar para recibir esa atención no queda probada en autos si no queda también plenamente probado el padecimiento atribuido al familiar, por lo que en caso contrario no tendrá causa justificada para faltar a su trabajo (A.D. 1487/71, Instituto Mexicano del Seguro Social)²³³.

Finalmente, hablando de los medios para demostrar las causas justificadas de inasistencia al trabajo, podemos decir que, "independientemente de la obligación de los trabajadores de dar aviso de la causa justificada que le impide presentarse a prestar sus servicios, al regresar al trabajo debe demostrar al patrón que efectivamente existió una causa justificada de su ausencia. Como una de las causas justificadas más frecuente de inasistencia son las enfermedades, vamos a examinar con qué elementos el trabajador puede demostrarlas: se puede probar tanto con el certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por un médico particular (A.D. 1504/58, Compañía Hulera Euzkadi, S.A.). Aún cuando consideramos que lo anterior es lo correcto, debemos señalar que la Suprema Corte cambió de criterio restringiendo el derecho de probar, por cualquier medio, en tres ejecutorias dictadas en los juicios de amparo directos números 5023/75, 4043/78 y 4933/78, al resolver: "si el trabajador, está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha institución es la única facultada para justificar las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, a menos que se prueba que los servicios fueron requeridos y negados por la institución".

"La constancia – del IMSS o de un médico particular – debe especificar no sólo que el trabajador está enfermo sino que el padecimiento lo imposibilita para presentarse a trabajar (A.D. 8471/50, Nieves Obregón Zapata). El certificado expedido por el IMSS exhibido como prueba en un juicio laboral para acreditar que un trabajador estuvo enfermo durante ciertos días, no requiere, por reputarse

²³³ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 113-114.

como un documento público, que sea ratificado; en cambio, el de un médico particular, por tratarse de un documento privado, debe ser ratificado por el médico que lo expidió para darle la oportunidad a la contraparte de repreguntarlo (A.D. 2179/52, Angel Rodríguez Zamora). La demostración de la causa justificada de la inasistencia, debe hacerla el trabajador ante el patrón al regresar al trabajo y antes que lo despidan, "pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente (Tesis Jurisprudencial 98, Sexta Época, Volumen 4^a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, pág. 105)"²³⁴.

En **nuestra opinión**, para poder aplicar la causal de despido, relativa a "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada", debemos seguir, imprescindiblemente, con fidelidad los principios jurisprudenciales que nos señalan con claridad y precisión, las especies de faltas de asistencia, justificadas e injustificadas, su cómputo e interpretación del periodo de treinta días, el procedimiento de aviso, permiso y justificación oportuna y las circunstancias excluyentes de responsabilidad para el trabajador, elementos esenciales que, una vez determinados, permiten o no configurar la causal y, en su caso, el despido sin responsabilidad para el patrón.

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

Es evidente la relación que guarda esta causal con el artículo 134 fracción III, que especifica: "Son obligaciones de los trabajadores: Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

En esta causal identificamos tres elementos constitutivos esenciales: a) desobedecer el trabajador órdenes relativas al trabajo contratado; b) que las

²³⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 342-343.

órdenes sean dadas por el patrón o sus representantes; y c) que no exista una causa justificada de desobediencia.

Con atención al párrafo segundo del artículo 20 de la Ley que indica: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Encontramos que en esta definición, "la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo"²³⁵.

En el mismo sentido, el licenciado Euquerio Guerrero afirma que: "La subordinación que marcamos como la característica esencial del contrato de trabajo, implica, desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato, no tan sólo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador, sino también como una sanción que el patrón tiene perfecto derecho de imponer, pues si el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse"²³⁶.

"El derecho de mando se ejercita o manifiesta bajo la forma de órdenes, que pueden ser generales o particulares. Las órdenes pueden ir dirigidas a la materia de prestación del servicio: trabajo principal o trabajos relacionados; a la eficiencia: intensidad, cuidado, esmero, cantidad y calidad del trabajo a desarrollar, al lugar o lugares donde debe prestarse el servicio; y al tiempo: horario en que se debe iniciar o terminar la jornada. Desobedecer una orden —general o

²³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p. 78.

²³⁶ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 263.

especial—, la eficiencia, al lugar o al tiempo de trabajo, constituye el primer elemento de la causal de despido que nos ocupa. La Suprema Corte de Justicia resolvió: "Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales" (A.D. 780/80 Carlos Eduardo M. Ramírez)²³⁷.

"Y hemos de aclarar que la desobediencia se configura aunque no se trate de una orden recibida en el momento, pues "no siempre es necesario que se esté ordenando reiteradamente al trabajador lo que debe hacer, como consecuencia de su trabajo ordinario o de las obligaciones derivadas del trabajo contratado, para que se integre la causal de desobediencia cuando no se cumple con lo ordenado, ya que conociendo el trabajador cuáles son sus labores diarias o periódicas, cuando sin causa justificada no las cumple, no sólo falta al cumplimiento de su contrato de trabajo, sino que, además, incurre en desobediencia a las órdenes recibidas con anterioridad" (A.D. 6001/60, Lourdes Molina Velázquez). Más aún: La Corte considera desobediencia la falta de cuidado en el desempeño del trabajo: "Incurre en la causal de rescisión del contrato de trabajo, prevista por el artículo 122 (actualmente 47), fracción XI, de la Ley Laboral, el chofer que, desobedeciendo las órdenes del patrón, contenidas en el Reglamento de Trabajo de su categoría, conduce el vehículo que tiene confiado, sin el cuidado necesario y le cause daño a éste" (A.D. 6951/68, Miguel González Rodríguez). También, incurre en desobediencia, el trabajador que no labora toda la jornada asignada: "El hecho de que un trabajador falte al cumplimiento de la obligación principal deriva de su contrato de trabajo, o sea, la de prestar servicios durante una jornada que tiene asignada y antes de concluirla abandone el centro de trabajo, sin avisar al patrón y menos solicitarle el permiso correspondiente, hace que su falta de conclusión de la jornada de labores pactada, entrañe una desobediencia a las

²³⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 344.

órdenes del patrón, respecto al contrato" (A.D. 3978/76, Radiodifusora X.E.O.L.A. de Tampico, Tamaulipas)²³⁸.

Ahora bien, con respecto a "que las órdenes sean dadas por el patrón o sus representantes", tenemos que conforme al artículo 11 que dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón..." Y haciendo caso omiso de la "frecuente posición de los trabajadores en el sentido de considerar que solamente estaban obligados a cumplir las órdenes de su jefe inmediato y no la de cualquier otro representante. La Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria dictada desde el 15 de enero de 1960, resolvió que: "La Ley Federal del Trabajo no señala como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o de sus representantes, siendo evidente que el jefe de personal de una empresa es, por el carácter mismo de su cargo, superior a los demás trabajadores y representante del patrón, por lo que aquellos están obligados a cumplir sus órdenes, y si no lo hacen, dan motivo para la rescisión del contrato de trabajo" (A.D. 338/59, Carlos de la Cruz Enriquez)²³⁹.

Pasando al elemento de la causal que dice: "que no exista una causa justificada de desobediencia", es de advertirse que "ya vimos que el trabajador debe obedecer las órdenes del patrón; sin embargo, hay que aceptar que no toda orden del patrón conduce a la obligación de ser obedecida. Una primera excepción al principio de "deber de obediencia", la encontramos en todo lo relativo a riesgos de trabajo. El no deber de obediencia se deriva de infinidad de artículos de la Ley que sería prolijo enumerar, y de los que se deduce que el trabajador queda relevado de cumplir con la obligación que venimos comentando si no cuenta con elementos que le brinden protección a la salud y a su vida, así como a la salud y a la vida de otras personas, según lo indica claramente la fracción I del artículo 135

²³⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 121-122 y 124.

²³⁹ MUNOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 345.

de la Ley: "Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que puede poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras persona, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe". En suma, cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden, o sea, cuando esté de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibiliten al trabajador obedecer la orden recibida"²⁴⁰.

"Las órdenes relativas al trabajo sólo son exigibles cuando el trabajador, en el caso concreto, pueda comportarse conforme a lo mandado. La exigibilidad de una conducta debida presupone la posibilidad de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador no puede cumplir con su obligación por una causa justificada, su omisión no obstante que implique una violación de su deber de obediencia, no es constitutiva de la causal de despido en estudio, por no exigibilidad de otra conducta. "Es importante –explica Mario de la Cueva– poner de relieve la idea de causa justificada de desobediencia: el término posee una significación objetiva, porque la causa justificada no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador". "La justificación de la desobediencia debe ser totalmente razonable –afirma Euquerio Guerrero–, ya que de otro modo se abriría la puerta a una serie de subterfugios o pretextos para romper la disciplina en el centro de trabajo y desquiciar a cualquier empresa". Por último, "el trabajador debe probar, en caso de que la haga valer, la causa justificada de su desobediencia" (A.D. 5875/73, José Blancas González)²⁴¹.

Finalmente, Ruiz Berzunza cita a Cabanellas y señala: "Otra de las causas que justifican es la llamada desobediencia técnica: "Existe la llamada

²⁴⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 127.

²⁴¹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 346.

desobediencia técnica cuando el trabajador se resiste a cumplir órdenes que estima erróneas y perjudiciales para la debida ejecución de las tareas, de acuerdo con su capacidad profesional...²⁴². En efecto, cuando las órdenes son equivocadas o perjudiciales para la propia empresa y desobedecidas por el trabajador, según Baltasar Cavazos Flores, "esta desobediencia no es causal de despido, pero debe ser cuidadosamente valorada por las autoridades del trabajo, y el trabajador debe probar las consecuencias nefastas o los perjuicios que se hubiesen producido en caso de que hubiera obedecido dichas órdenes"²⁴³.

En **nuestra opinión**, la fracción XI del artículo 47, como causal de despido, para su configuración, debiera implicar, únicamente la simple desobediencia del trabajador a las órdenes dadas por el patrón o sus representantes referentes a su trabajo pactado, elementos fáciles de probar jurídicamente, si cada contrato individual incluyera una descripción del puesto, de las funciones generales y específicas del trabajador. Sin embargo, al no incluirse las descripciones mencionadas en los contratos o al no regularse en los reglamentos interiores de trabajo y al aplicarse las circunstancias excluyentes de responsabilidad o causas de justificación, la causal se complica en su configuración y aplicación para un despido justificado.

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

La fracción transcrita constituye la infracción a las obligaciones contenidas en las disposiciones de la Ley siguientes:

Artículo 134, fracción II: "Son obligaciones de los trabajadores: Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y

²⁴² RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 152.

²⁴³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 55.

las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores”.

Artículo 135, fracción I: “Queda prohibido a los trabajadores: 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”.

Los fundamentos de esta causal los encontramos en la Fracción XV, del apartado A, del artículo 123 Constitucional y en el artículo 132 de la Ley, fracciones XVI, XVII y XVIII, que disponen con igual correlatividad de derechos y obligaciones, para patrones y trabajadores, la observancia de todas las medidas de seguridad e higiene necesarias, a fin de evitar los accidentes y las enfermedades.

Ahora bien, si preguntamos: ¿cuál es el bien jurídicamente tutelado?, podemos encontrar varias respuestas que, en el fondo, son coincidentes, así tenemos que el doctor Néstor de Buen nos dice: “En realidad el bien jurídico protegido es la salud de los trabajadores y el deber a cumplir, el de la prudencia que debe observarse en el manejo de instrumentos peligrosos. Pero además en estos casos están en juego, inclusive, los intereses económicos de las empresas, ya que una gran incidencia de accidentes traería consigo el aumento de grado de riesgo y consecuentemente de las cuotas por accidente de trabajo en la seguridad social, que están, en su totalidad, a cargo del patrón”²⁴⁴. Por su lado el doctor Mario de la Cueva indica que: “... es la defensa de la salud y la vida del hombre”²⁴⁵.

El doctor Baltasar Cavazos Flores comenta que: “Preservar la vida y la integridad del trabajador, en el desempeño de sus labores, resulta

²⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 103-104.

²⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 248.

indiscutiblemente "prioritario de toda prioridad". Y agrega, "por ello, se hace indispensable que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance y que también sigan, escrupulosamente, todos los procedimientos indicados. En el supuesto de la prevención de accidentes, la causal es más operable que en el caso de la prevención de enfermedades, sino enfermos. Como el legislador no especifica de qué clase de accidentes o enfermedades se trata, tenemos que concluir que se refiere tanto a enfermedades generales como profesionales, habida cuenta de que donde la Ley no distingue no debemos distinguir"²⁴⁶.

Al respecto, cabe afirmar que: "por una parte, los patrones tienen la obligación de implantar las medidas de seguridad e higiene y, por la otra, los trabajadores tienen la obligación de observarlas. Las medidas de seguridad tiene como fin disminuir la peligrosidad en el trabajo y las medidas de higiene reducir la insalubridad del medio ambiente para salvaguardar la vida y salud de los trabajadores. Las medidas de seguridad e higiene son una gran variedad: acondicionamiento de los establecimientos, instalación de equipo, implementos de protección de los trabajadores, sistemas de prestación del trabajo, etc.; todas ellas para evitar accidentes o enfermedades. En razón de lo anterior, la negativa de observar las medidas de seguridad e higiene constituye, en el fondo, una causal de despido por desobediencia a una orden relativa al trabajo contratado"²⁴⁷.

El licenciado Ramírez Fonseca se declara coincidente con la opinión del ingeniero Jorge Suárez Peredo que dice: "Hablar de medidas preventivas y de procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades, es lo mismo que referirse a las condiciones y prácticas que deben prevalecer y observarse para evitar dichos accidentes y enfermedades." Continúa diciendo Ramírez Fonseca: "En este orden de ideas tenemos, entonces, que la rescisión opera cuando el trabajador se niega a adoptar o respetar las condiciones y prácticas necesarias

²⁴⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Causales de Despido*, op. cit. pp. 55-56.

²⁴⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, op. cit. p. 347.

para asegurar la salud, la integridad física y la vida de las personas, y de todas las personas que pudieran resultar afectadas, sean o no trabajadores al servicio de su patrón. Dicho de otro modo, cuando el trabajador, en contravención a lo establecido, propicia condiciones inseguras o realiza prácticas inseguras. Ahora bien, ¿cuál es una y cuál la otra? Adhiriéndonos a los conceptos apuntados por tan destacado especialista en la materia, diremos que condición insegura es el defecto o falla que existe en el medio en que actúan una o más personas y representa una causa potencial de accidentes y enfermedades; y que práctica insegura es el acto ejercitado por una persona, que representa una causa potencial de accidentes y enfermedades. Así pues, y por vía de ejemplo, no es dable señalar como datos que propician condiciones inseguras, quitar una guarda a una máquina, o dejar de ponerla estando la máquina a cargo del trabajador respectivo, remover el barandal o dejar que se acumule aceite en un lugar por donde transitan las personas. Y como actos que constituyen prácticas inseguras, no usar el casco de seguridad, soldar sin mascarilla protectora, esmerilar sin lentes de seguridad y fumar en lugares prohibidos"²⁴⁸.

En **nuestra opinión**, la fracción XII del artículo 47, como causal de despido, es relativamente simple en su configuración, pues basta con que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a no observar los procedimientos establecidos para evitar accidentes o enfermedades, para que se produzca la causa justa que da lugar a la rescisión justificada de su contrato.

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

²⁴⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 131-132.

Esta causal guarda estrecha relación con el artículo 135 en sus fracciones siguientes: "Queda prohibido a los trabajadores:

- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- 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".

El estudio de esta causal de despido implica la comprensión del concepto de embriaguez con tal intención citamos lo siguiente:

El licenciado Alfredo J. Ruprecht define la embriaguez como "la turbación de las potencias por efecto de las bebidas alcohólicas"²⁴⁹.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca nos dice que "la embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos"²⁵⁰.

El licenciado Roberto Muñoz Ramón indica que: "Un trabajador o cualquier otra persona, se encuentra en estado de embriaguez cuando por haber ingerido bebidas presenta además de aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos, distalía –dificultad de hablar–, romberg positivo –tambaleante–, incoordinación motora y turbación pasajera de sus facultades mentales. Para los efectos de la Ley, el artículo 116 dispone: "son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento"; y "los patronos tienen prohibido el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, en los centros de trabajo". La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que: "independientemente de lo que disponen las normas que rigen el expendio de

²⁴⁹ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 155.

²⁵⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 135.

bebidas embriagantes, es inconcuso que para efectos de la sanción prevista en la disposición que se comenta, la cerveza es una bebida embriagante, aún cuando sólo tiene cinco por ciento de alcohol" (A.D. 6838/58, The Fresnillo Company). El presentar sólo aliento alcohólico, sin los demás síntomas, no es encontrarse en estado de ebriedad constitutiva de la causal de despido. La Suprema Corte de Justicia resolvió: "El aliento alcohólico no puede por sí solo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio" (A.D. 6326/79, Ferrocarriles Nacionales de México).

La fracción XII, del artículo 47, sólo consigna expresamente como causal de despido el concurrir a las labores en estado de ebriedad, pero la Suprema Corte de Justicia en su interpretación extensiva, "por ser análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes" considera también como causales de despido presentarse en estado de ebriedad fuera de las horas de labores al centro de trabajo (A.D. 4542/74, Asarco Mexicana, S.A.), laborar en estado de ebriedad (A.D. 1331/72, Silvino Palma Lozada), e ingerir bebidas embriagantes en el centro de trabajo (A.D. 4929/61, Fernando López Guerrero)²⁵¹.

En relación con otras causales ya estudiadas, encontramos en el contenido del último amparo directo citado (4929/61) que: "El hecho de que un trabajador ingiera bebidas embriagantes en el lugar y a la hora del trabajo, es una "falta de probidad" y un "acto inmoral" ejecutado en el lugar donde se prestan los servicios, lo que constituye causa de rescisión del contrato de trabajo".

Con otro sentido y como caso curioso que también llega a presentarse en la realidad, tenemos que: "si el patrón proporciona las bebidas embriagantes, así sea por razones o supuestas razones del trabajo, no es lícito que rescinda el

²⁵¹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 347-348.

contrato de trabajo a sus trabajadores. "Si un patrón proporciona a sus trabajadores bebidas alcohólicas aun con la intención de suministrarles calorías, que a falta de equipo científicamente adecuado contrarresten la baja temperatura en que se ven obligados a prestar servicios, no puede invocar en contra de dichos trabajadores el estado de ebriedad en que se encuentren dentro de las horas de trabajo, para despedirlos, porque él es el que proporcionó los medios de llegar a ese estado; sin que pueda servirle de disculpa el que sólo suministra cantidad insuficiente para producir la ebriedad incompleta, ya que ninguna dosificación, al arbitrio del mismo patrón, puede ofrecer la garantía de ser inofensiva para todos los organismos y de no crear el hábito inherente a la ingestión de esa clase de bebidas" (A.D. 1906/52, Francisco Rodríguez Jaeuz).

La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos" (A.D. 5673/60, Salvador Manzano Olmos y A.D. 5161/62, Catalina Villegas Ramírez)²⁵².

Esto es, para probar el estado de ebriedad no se requiere como indispensable un certificado médico, porque al ser la ebriedad un estado notorio de la persona, puede ser apreciado por medio de los sentidos con la sola observación del hecho.

La segunda parte de la causal de despido en estudio indica: "concurrir el trabajador a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, ...".

Sin entrar en polémica sobre el uso y abuso de las drogas de su clasificación, de los efectos reales de cada una, de su utilidad clínica o de placer, de su producción, tráfico y su combate o control. Básicamente, nos concretaremos a indicar, en términos generales que: "Las drogas enervantes –estupefacientes o

²⁵² RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 138-139.

psicotrópicos— consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal, animal (o sintética) medicamentosa de efectos estimulantes, calmantes, deprimentes o soporíferos que alteran el sistema nervioso. A la droga enervante que produce efectos soporíferos —relaja los músculos y embota los sentidos— se le llama específicamente narcótico. Estar bajo la influencia de una droga enervante, consiste por ende, estar sujeto a los efectos estimulantes, calmantes, deprimentes o soporíferos con alteración del sistema nervioso, por el consumo de estupefacientes o psicotrópicos. Hay una gran variedad de drogas enervantes: marihuana, coca, cocaína, opio —y sus derivados: morfina, heroína y otros alcaloides— hongos alucinógenos, ololiuqui, LSD, pegamento, barbitúricos, benzedrina, etc.

No obstante que la fracción XIII, del artículo 47, sólo consigna expresamente como causal de despido concurrir a las labores bajo la influencia de alguna droga enervante, estimamos que, con fundamento en las ejecutorias dictadas respecto al estado de ebriedad, también son causales de despido presentarse drogado fuera de las horas de labores al centro de trabajo, laborar drogado y consumir drogas enervantes en el centro de trabajo²⁵³. "Confirmando lo que dijimos a propósito de la embriaguez, en el sentido de que no es el estado en sí mismo el que genera la causal de rescisión, sino las consecuencias que de dicho estado se siguen, la Corte, al referirse a las drogas enervantes ha dicho que "el solo hecho de un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de algún u otro modo tienen relación con la prestación de los servicios, mas no las que son totalmente ajenas al trabajo" (A.D. 5323/55, Sucesión de Gonzalo de la Parra).

²⁵³ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 348-349.

Por este motivo nos parece deleznable la reforma introducida a esta fracción en la mal llamada Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando se agregó, tratándose de los narcóticos o drogas enervantes: "Salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico". Comenta Mario de la Cueva que esta adición obedece a la insistencia del sector obrero. A nosotros nos parece lógica la insistencia; indudablemente que resulta injusto despedir a un trabajador por estar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante como consecuencia de un tratamiento médico. Lo que no entendemos, y Mario de la Cueva tuvo una influencia determinante en el contenido de la Ley de 1970, es cómo no advirtieron los señores designados por el Gobierno para formar parte de la Comisión, que la prescripción suscrita por el médico en nada puede reducir el riesgo de que un trabajador labore sin estar en pleno uso de sus facultades. La solución era otra, y obvia. Que el trabajador no trabaje en ese estado y se considere justificada la falta con la prescripción médica respectiva"²⁵⁴.

Finalmente, es fundamental tener presente que, para probar que una persona está bajo los efectos de una droga enervante, es preciso, se requiere imprescindiblemente, por lo particular de los síntomas, un certificado pericial (médico), por ser en estos casos insuficiente la prueba testimonial o la simple apreciación de los sentidos.

En **nuestra opinión**, la fracción XIII del artículo 47, como causal de despido, presenta múltiples facetas y relaciones con otras causales, según las circunstancias del hecho y fundamento jurídico que se adopte, la embriaguez, puede considerarse una falta de probidad (fracción II); una negligencia (fracción VI); una imprudencia (fracción VII); un acto inmoral (fracción VIII) y una negativa a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades (fracción XII). En todos los casos, que el trabajador "concurra" a su trabajo en estado de

²⁵⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 141-142.

embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, siempre está latente un riesgo para el propio trabajador, para las personas y los bienes en la empresa, a pesar de que la Ley expresamente haga la excepción en caso de que exista prescripción médica, cuando se trate de drogas enervantes y con la obligación del trabajador de presentar a su jefe, antes de iniciar sus labores, la prescripción o receta suscrita por el médico. Sin embargo, en ambos supuestos, la configuración de la causal para el despido justificado sin responsabilidad para el patrón, es relativamente fácil de probar, la embriaguez, con la prueba testimonial a través de la simple apreciación de los sentidos y, el uso de drogas enervantes, mediante el certificado pericial médico.

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

Como cualquier individuo, un trabajador, en un momento dado, puede encontrarse privado de su libertad corporal por arresto, prisión preventiva o prisión impuesta por sentencia condenatoria. Al concretarse cualquiera de estas tres situaciones, resulta evidente que, el trabajador, en esa condición, indudablemente está imposibilitado de prestar sus servicios.

Para ubicarnos en nuestra causal en estudio, vamos a precisar las características distintivas de cada una de las situaciones mencionadas.

"El arresto consiste en la privación de la libertad hasta por treinta y seis horas impuesta por la autoridad administrativa como castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía (art. 21 Constitucional) o como modo de apremio. Tenemos, como ejemplo, por infracción a los reglamentos gubernativos y de policía: el arresto hasta por setenta y dos horas por manejar en estado de ebriedad. El arresto como medio de apremio, por ejemplo, lo establece el artículo 731, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "El Presidente de la Junta, el de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente,

cualquiera de los medios de apremio –entre ellos los de multa, presentación por la fuerza pública y “arresto” hasta por treinta y seis horas–, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones”²⁵⁵.

Prisión preventiva es la “privación de la libertad corporal destinada a mantener a los procesados en seguridad durante la tramitación del sumario”²⁵⁶, o la instrucción de sus causas y de conformidad con los artículos 16, 17 y 18 Constitucionales.

Ahora bien, si el trabajador es “arrestado” o está en “prisión preventiva” y, en uno u otro caso, sigue una sentencia absolutoria, son aplicables las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley, como causales de la suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo.

Por otro lado, para que se pueda dar el despido justificado a que hace referencia la fracción XIV del artículo 47, es necesaria la “prisión impuesta por sentencia ejecutoriada” y que impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

De esta manera, entendemos que: “Una sentencia tiene el carácter de ejecutoria cuando no puede ya ser alterada o impugnada por ningún medio jurídico ordinario o extraordinario, constituyendo, consiguientemente, la verdad legal o cosa juzgada”²⁵⁷. “Esta fracción (XIV del art. 47) no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación”²⁵⁸.

²⁵⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 308.

²⁵⁶ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, novena edición, Porrúa, México, 1980, p. 389.

²⁵⁷ BURGEO ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, op. cit. p. 133.

²⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 58.

"Así tenemos, entonces, que cuando un trabajador está sujeto a proceso puede dictarse una sentencia absolutoria o condenatoria. Si es absolutoria desaparece la causa de la suspensión, pues esta surte efecto, según la fracción II del artículo 43 de la Ley, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial... hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva...", debiendo presentarse a su trabajo dentro de los quince días siguientes contados a partir de la fecha en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, en los términos de la fracción II del artículo 45 de la Ley.

Si la sentencia es condenatoria, también termina la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, pues si dicha sentencia impone al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación, estamos precisamente en el caso de la rescisión de contrato que estamos estudiando, y si la sentencia es condenatoria, aún imponiendo una pena de prisión (por ser una sentencia condicional), no impide al trabajador el cumplimiento de la relación, debe el trabajador regresar a su trabajo. Así pues, para que una sentencia abra el camino a la rescisión de la relación o contrato de trabajo en forma no imputable al patrón, es necesario que cause ejecutoria y que imponiendo al trabajador una pena de privación de la libertad, haga imposible a éste el cumplimiento de la relación de trabajo²⁵⁹. Dicho en otras palabras: "Lo normal es que, el condenado a privación de la libertad por sentencia ejecutoriada, tenga que purgar la pena recluido en una cárcel o colonia penitenciaria, que le impida cumplir con su obligación de prestar sus servicios, lo que origina el derecho de despido. Pero puede suceder que, aún cuando esté condenado a pena de prisión por sentencia ejecutoriada, se purgue la sentencia en la calle, por ejemplo: bajo libertad preparatoria; y al gozar de esa libertad se encuentre en posibilidad de cumplir con sus obligaciones laborales. En este supuesto, el resultar condenado a pena de prisión por sentencia ejecutoriada, no constituye causal de despido. Lo que genera el derecho de despido no es salir condenado por sentencia ejecutoriada a pena de

²⁵⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 143-144.

prisión sino que esta pena "le impida el cumplimiento de la relación de trabajo". El impedimento puede ser físico por encontrarse encarcelado o jurídico para seguir ejerciendo determinadas profesiones"²⁶⁰. Por tal razón, el doctor Néstor de Buen afirma: "En realidad, con ello no se sanciona tanto la conducta delictiva, como la imposibilidad de seguir laborando"²⁶¹. A su vez, el maestro Mario de la Cueva expresa: "La Ley del trabajo quiso contribuir a la rehabilitación de los hombres"²⁶².

En **nuestra opinión**, la fracción XIV del artículo 47, como causal de despido sin responsabilidad para el patrón, constituye un supuesto bastante claro, no califica el hecho delictuoso en sí, ni determina si el trabajador es culpable o no del citado hecho, tampoco precisa que únicamente el trabajador resulte condenado a una pena de prisión por sentencia ejecutoriada, porque estas situaciones no configuran la causal de despido; lo preponderantemente esencial, para constituir la causal de despido justificado, es que sea la misma pena de prisión impuesta al trabajador por sentencia ejecutoriada, la que origine el impedimento real, físico (encarcelamiento) o jurídico (impedimento para ejercer una profesión) que imposibilita el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

El maestro Rafael de Pina Vara define a la analogía como la "relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que, por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico, sin agravio para la justicia"²⁶³.

Para tal efecto, el licenciado Ruiz Berzunza señala que: "El principio que rige a la analogía es: ubi cadem legis ratio, ibi cadem legis esse debet dispositio

²⁶⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 350.

²⁶¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 105.

²⁶² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 248.

²⁶³ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, op. cit. p. 77.

(donde existe la misma razón legal, allí debe existir la misma disposición de la ley)"²⁶⁴.

El doctor Néstor de Buen indica que: "La inclusión de la analogía, como instrumento integrador de lagunas legales, para que pueda darse entrada a otras causas de despido resulta, en nuestro concepto, una incongruencia que no se compensa por el hecho de que también se deba tomar en cuenta para determinar los casos de retiro justificado".

"Si bien es cierto que la analogía está prohibida en el artículo 14 constitucional, sólo para los juicios de orden criminal, lo que obviamente no comprende, en una integración rigurosa y estricta los problemas de despido y retiro, por otra parte, no puede dudarse que el despido y el retiro constituyen una sanción extrema, una pena, en suma, a veces más grave aún que cualquier sanción dictada en un proceso criminal. En nuestro concepto el uso de la analogía, para este problema particular es fundamentalmente injusto".

"El legislador, tal vez consciente de lo peligrosa que puede ser la utilización de la analogía, impone determinadas exigencias: que las causas análogas sean "de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere." No parecen estas condiciones, sin embargo, un remedio adecuado para los peligros de la analogía"²⁶⁵.

El licenciado Ramírez Fonseca comenta: "Pensamos que esta fracción, al referirse a causas no específicamente previstas en la Ley —no por una laguna, sino por una expresa confesión de que no pueden quedar previstas todas—, encuentra su origen y fundamento en el artículo 17 de la Ley, que señala categóricamente que "a falta de disposición expresa,... se tomarán en consideración... disposiciones que regulen casos semejantes...", así como "los principios generales del

²⁶⁴ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, op. cit. p. 159.

²⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 105.

derecho...", que no son otros, al decir de Demófilo de Buen, citado por Néstor de Buen en su obra a la que tanto hemos hecho referencia, que "los inspirados de un Derecho positivo, en virtud de las cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso". "Así pues, concluyamos diciendo que el uso de la analogía, injusto o no, está consagrado en la Ley, siendo facultad de la Junta calificar si es aplicable en los casos concretos en que conozca de algún asunto en que esté presente el fenómeno jurídico que nos ocupa. En última instancia, el legislador no puede prever todas las conductas humanas, que son tan variables"²⁶⁶.

De este modo podemos decir que el artículo 47 en su fracción XV, "consagra un procedimiento de interpretación extensiva y no, como comúnmente se afirma, un procedimiento de integración por analogía (como dice Néstor de Buen). Fundamos nuestra afirmación en lo siguiente:

- a) En las primeras XIV fracciones se describen, en forma casuística, las acciones u omisiones que constituyen la rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables a los trabajadores.
- b) La fracción XV, al disponer que son causas de rescisión las análogas descritas en las primeras XIV, fracciones, reconoce por una parte, que la descripción de las causales no es limitativa sino sólo ejemplificativa y, por la otra, que en esas causales se encuentran incluidas implícitamente todas aquellas cuya gravedad y consecuencias son semejantes.
- c) De lo anterior se desprende que no nos encontramos ante una laguna de la Ley sino frente a una disposición que expresamente y al mismo tiempo prevé, de manera casuística y general, como causales de despido todos los incumplimientos graves y de consecuencias semejantes. No habiendo laguna que colmar es evidente que la

²⁶⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 145-146.

fracción en estudio no consagra el procedimiento de integración por analogía, sino el procedimiento de interpretación extensiva.

El anterior criterio lo sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria que dice: "...el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; por lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluidas en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes" (A.D. 4542/74, Asarco Mexicana, S. A.)²⁶⁷.

En **nuestra opinión**, la fracción XV del artículo 47, como causal de despido, dispone que todas las faltas análogas a las establecidas en las primeras XIV fracciones del propio artículo, que sean igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, constituyen causas de despido sin responsabilidad para el patrón, no obstante, cabe precisar que, cada falta análoga que se invoque, debe apreciarse de acuerdo con las circunstancias específicas del caso concreto, debe relacionarse con alguna de las fracciones anteriores para comparar y determinar si es igualmente grave y de consecuencias semejantes y, finalmente, hay que advertir y señalar si en dicha falta análoga existe o no una circunstancia excluyente de responsabilidad que pueda liberar al trabajador de responder por el resultado provocado.

²⁶⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 350-351.

4.4.2. IMPUTABLES AL PATRON

Ya vimos que la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador configuran el despido, en cambio, la rescisión de la relación de trabajo por causa imputables al patrón, configuran el retiro.

Desde este punto de partida, el doctor José Dávalos nos dice: "El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral. La Constitución habla de "retiro". La Ley habla de "separación". Algunos autores escuetamente sólo hablan de rescisión, otros hablan de resolución, dimisión, despido indirecto, etc. Para Néstor de Buen el retiro "... constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral." El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón"²⁶⁸.

"Por otra parte, varias de las causales de rescisión son correlativas de las que encontramos en el apartado precedente; así, a ejemplo, el art. 51, fracs. II y III contiene los principios de faltas de probidad, injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos. Conviene, sin embargo, relevar que las normas interpretativas del derecho del trabajo funcionan de manera distinta, pues el nivel social de los patronos y la dignidad del trabajo, siempre amenazada, exigen un tratamiento más riguroso"²⁶⁹.

De hecho, la Ley, utiliza un criterio paralelo con respecto al artículo 47 sobre las causales de despido cuando establece las causales de retiro en el artículo 51, por tal razón, mucho de los comentarios que se hicieron en el tema

²⁶⁸ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 165.

²⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 249.

anterior, también, son válidos para éste. No obstante, al no ser, las causales de retiro, objeto de estudio de esta investigación, únicamente, de conformidad al orden que dispone el artículo 51, las mencionamos de manera sucinta.

"Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Esta causal supone que la relación de trabajo nace viciada y por tal motivo procede la rescisión en un plazo de treinta días contados a partir de la iniciación del servicio.

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

En contrapartida a lo estipulado en el artículo 47, el doctor Dávalos señala que: "La falta de probidad u honradez en esta fracción se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo... Es importante aclarar que en el caso de injurias y amenazas debe señalarse en la demanda en qué consistieron exactamente dichas injurias o amenazas, expresando con toda claridad las palabras, ademanes o hechos que las constituyen"²⁷⁰.

²⁷⁰ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 166.

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

En esta causal la Ley, erróneamente utiliza el término "trabajadores" en lugar de "personal directivo o administrativo", además de la palabra "imposible", en vez de "insostenible", que sería más preciso.

"IV. Reducir el patrón el salario al trabajador".

Además de que el patrón incurre en una falta de probidad, también, puede conducirlo a sanciones corporales y económicas. La causal de retiro se configura hasta el día de pago (con o sin aviso), cuando el trabajador efectivamente encuentra "reducido" su salario, por lo tanto, es recomendable, primero, antes de rescindir, que el trabajador demande el pago de las diferencias. Los acuerdos entre el patrón y el trabajador, por circunstancias especiales, para reducir el salario, no constituyen causal de retiro justificado.

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

Lo propio está previsto en los artículos 103, 109 y 132 fracción II de la Ley, sin embargo, "es interesante recalcar que este derecho de rescisión no solamente se refiere al monto del salario, sino a la fecha en que proceda hacer el pago y al lugar convenido o acostumbrado. Consecuentemente el patrón no está facultado por sí mismo para cambiar las fechas y los lugares de pago, sino que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o con el sindicato que lo represente"²⁷¹.

Por otro lado, "La Suprema Corte de Justicia en ejecutoria dictada en jurisprudencia firme, resolvió que: "la acción de rescisión por falta de pago de

²⁷¹ GUERRERO, Eusebio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 267.

salario procede cuando el trabajador demuestra: 1. Que se presentó a cobrar su salario. 2. Que el patrón se negó a pagarle dicho salario. Toda vez que la negativa del patrón en pagar el salario al trabajador es precisamente lo que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual constituye el elemento esencial para la configuración de la causal a que se refiere la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo" (4ª. Sala, Séptima Epoca, Volumen 78, Quinta parte, pág. 45). La anterior forma de imponerle a los trabajadores la carga de la prueba fue en razón de que frecuentemente no se presentaban a cobrar su salario y demandaban la rescisión de su relación de trabajo por falta de pago de salario. Con motivo de las reformas a la Ley que iniciaron su vigencia el 1º. de mayo de 1980, cuando un trabajador se abstenga de presentarse o se niegue a cobrar su salario, los patrones conforme a los procedimientos paraprocesales o voluntarios, regulados en los artículos 982 al 991, podrán consignar en pago ante las Juntas el importe de los salarios no cobrados, señalando el domicilio en el que se debe notificar al trabajador²⁷².

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

De conformidad con lo que dispone el artículo 132 fracción III, el patrón tiene la obligación de "proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo", sin embargo, muchas veces, los trabajadores llevan sus propios instrumentos de trabajo, mismo que el patrón debe respetar y "proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios,..." (art. 132 frac. IV). Por ello, cuando el patrón causa maliciosamente daños a las herramientas y útiles de trabajo viola su deber de respetarlos, lo cual configura la causal de retiro.

²⁷² MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 369.

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

Es muy claro que: "el patrón, al no cumplir con esta obligación, está poniendo en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta causa de retiro"²⁷³.

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

De contenido semejante a la fracción anterior y con la agravante de imprudencia del patrón, esta causal de retiro "consiste en la posibilidad inmediata –apoyada en hechos reales– de que se produzca un acontecimiento dañoso para el establecimiento –bienes muebles o inmuebles– o para las personas –trabajadores y terceros que se encuentren en él–. No es necesario que se actualice el riesgo sino basta que por la conducta imprudente del patrón se coloque a los bienes y a las personas en una situación de peligro inminente, específicamente determinado"²⁷⁴.

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

Vista ya la aplicación de la analogía, en las causales de despido, como la interpretación extensiva de los casos previstos en la Ley a los casos semejantes no previstos en la misma, para su solución, en materia de retiro, se procede de manera idéntica. En tal virtud, únicamente, hacemos hincapié en las palabras del

²⁷³ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 168.

²⁷⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, p. 372.

doctor Mario de la Cueva: "El legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracs. XV del art. 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica..."²⁷⁵.

4.5. ABANDONO DE EMPLEO

Para ubicarnos dentro de la controversia existente sobre el abandono de trabajo, son muy ilustrativos, para tomar posición, las palabras del licenciado Ramírez Fonseca al señalar que: "Aunque para algunos autores el abandono de trabajo es una causa de rescisión no prevista en la Ley, nosotros consideramos que esto es inexacto, ya que encontramos el fundamento de esta causal en la fracción VII del artículo 135, que indica que "queda prohibido a los trabajadores... suspender las labores sin autorización del patrón". Por tal motivo, habiéndola tratado en otro lugar de este trabajo, continuamos su estudio aquí, al referirnos a causales distintas a las enumeradas en el artículo 47, pero previstas en la Ley. Para precisar el concepto de abandono y diferenciarlo del de inasistencia o faltas de trabajo (ya habíamos anunciado que son distintos conceptos al analizar la fracción X del artículo 47), diremos con la Corte que por abandono "debe entenderse no el hecho de que el trabajador falta a sus labores, sino el consistente en que iniciada la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñándolo y se ausente del sitio de trabajo. Por lo mismo, si determinado trabajador laboró seis horas durante la mañana, salió a tomar sus alimentos de conformidad con el horario convenido con el patrón y no volvió a presentarse a trabajar el resto de la jornada, su falta no puede considerarse como abandono de empleo, sino como simple inasistencia" (A.D. 3557/1955, Ferrocarriles Nacionales de México)²⁷⁶.

Con este sentido aclarado, el doctor Dávalos afirma que: "El abandono del empleo es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su

²⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 249.

²⁷⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. p. 50.

empleo o deseo de no trabajar. El abandono de empleo como causal de rescisión de la relación laboral no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tal término puede tener diversas acepciones específicas y la única concreta de rescisión es el abandono que implica ruptura voluntaria del contrato por parte del trabajador, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la rescisión del contrato.

El deseo de no trabajar puede manifestarse en la abstención de realizar los actos que constituyen las funciones del trabajador o ausentándose del lugar de trabajo por un periodo breve. El abandono de trabajo no es lo mismo que la falta de asistencia a las labores, la que puede darse por diversas causas justificadas o injustificadas. Es la ausencia del trabajador debida a la intención manifestada por él de dar por concluida la relación laboral. La prueba está a cargo del patrón. Debe demostrar mediante prueba idónea, documental o testimonial, que la voluntad del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores, lo que puede haber hecho a través de expresiones en ese sentido. También puede demostrarse que en los mismos días y en los mismos horarios el trabajador presta sus servicios en otra empresa.

Puede consistir el abandono de empleo en que el trabajador desatienda por un lapso prolongado sus funciones y se abstenga de realizarlas. Se trata de un perjuicio genérico. El abandono del empleo constituye la no realización de la función encomendada, por la que se le paga una retribución. Asimismo, puede constituir el abandono del empleo la ausencia momentánea del trabajador, o la ausencia por breve periodo. Esto, si en virtud de la naturaleza de sus funciones se causa un perjuicio al patrón o a terceros. El patrón en este caso debe probar el perjuicio concreto que se le ocasione. "No es sólo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o inexistencia del "abandono de labores", pues para precisarlo como causa justificativa de

despido, basta con que se desatiendan aunque sea por breve lapso, las labores inherentes al puesto que se desempeña" (A.D. 3816/74, Silvino Cruz Maqueo)²⁷⁷.

Por lo tanto, es necesario insistir en que: "El abandono al trabajo no debe confundirse con las faltas al mismo, ya que para que haya abandono se requiere que haya una suspensión súbita de las labores, en horas de trabajo. Ejemplo: un trabajador checa su tarjeta de entrada y empieza a laborar repentinamente se ausenta de sus labores. Hay abandono de empleo, que se puede acreditar precisamente con la propia tarjeta checadora. Las tarjetas checadoras, para que realmente puedan tener validez como pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser firmadas por los trabajadores al recibirlas, a principios de cada semana. De no hacerse así, resultan del todo irrelevantes, ya que sin la firma de los trabajadores, serían simplemente documentos unilaterales, elaborados por las propias empresas"²⁷⁸.

Abundando sobre el tema, el doctor Néstor de Buen afirma: "Tal vez la ejecutoria que en forma más precisa ha señalado las condiciones y modo de presentarse el abandono de empleo, sea la siguiente: "El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, bien en la ausencia momentánea, o por un breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución" (A.D. 9580/67, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

²⁷⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 158-159.

²⁷⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. p. 49.

En otro sentido, el abandono del empleo es invocado como complemento de la negativa patronal respecto del despido reclamado por un trabajador, esto es, ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido, el patrón niega el hecho y afirma que el motivo de la separación consistió en el abandono de empleo. En realidad, lo anterior encubre un recurso procesal. Siendo frecuente que un patrón despida sin causa justificada o con elementos insuficientes de prueba para acreditar la conducta del trabajador, cuando el conflicto es llevado a los tribunales recurre al simple procedimiento de negar el despido e invocar el abandono. Durante mucho tiempo la Corte aceptó dicha solución y atribuyó en esa hipótesis a los trabajadores la carga de la prueba del hecho de despido. Sin embargo, cambió posteriormente de criterio y sostuvo que correspondía al patrón probar el abandono... a no ser que se ofreciera en forma incondicional y en los mismos términos en que se venía prestando, la reinstalación en el empleo²⁷⁹.

En **nuestra opinión**, las expresiones "abandono de trabajo" y "abandono de empleo", más que equivalentes son términos equívocos; por sus efectos en cuanto al vínculo laboral, al no encontrarse en la Ley como causal expresa de rescisión, se desconocen sus elementos constitutivos y su configuración real, bien puede ser una falta de probidad o confundirse con faltas de asistencia a las labores sin tiempo determinado, según el caso, por lo tanto, es necesario que esta figura jurídica sea establecida de manera expresa en la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que trabajadores y patrones adopten la conducta adecuada, con conocimiento de causa, sabiendo a que deben ajustarse de conformidad a lo que esta causal de rescisión pudiera disponer.

4.6. INVESTIGACION PREVIA AL DESPIDO

Es innegable la importancia de la investigación previa al despido, porque es la base de la aplicación correcta de la causal de despido que corresponda. En este sentido, la investigación es un instrumento imprescindible que debe utilizar el

²⁷⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 106-107.

patrón para buscar y obtener una solución justa a un problema concreto surgido de la realidad.

No resulta vano insistir en que "cuando un trabajador incurre en alguna o algunas causales de rescisión, previstas en el artículo 47 de la Ley, el patrón tiene derecho de separarlo justificadamente del puesto que desempeña. O en otros términos, la comisión de las causales de rescisión generan a favor del patrón el derecho de despido. La Suprema Corte de Justicia resolvió: "Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa, en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente" (A.D. 3087/75, Juan Pérez Damian). De lo anterior se deriva que, el derecho de despido presenta las características siguientes:

- a) El ejercicio del derecho de despido, como facultad del patrón, es "potestativo". El patrón frente a un trabajador que ha incurrido en una causal de despido, puede optar, a su libre elección, por separarlo o conservarlo. Es una facultad – un derecho subjetivo – y no una obligación – no es un deber jurídico.
- b) El derecho de despido del patrón es "irrenunciable". El patrón no puede renunciar en forma general al derecho de despedir a los trabajadores que en el futuro incurran en una causal de separación.
- c) El derecho del despido es "prescriptible". El patrón debe ejercitarlo dentro de un mes (art. 517, fracción I). Transcurrido ese término sin que el patrón despida al trabajador, prescribe su derecho de despido y

equivale al otorgamiento de un perdón. El periodo para ejercitar el derecho de despido se inicia a partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en el incumplimiento grave, pero en los casos en que por su propia naturaleza la causal es oculta –por ejemplo la comisión de un robo–, el cómputo del término de prescripción es a partir del día siguiente en que el patrón tenga conocimiento de la misma (art. 517).

En los casos que el patrón deba practicar una investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión, el término para la prescripción del ejercicio del derecho de despido, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación” (Jurisprudencia 72 (Séptima Época), Volumen 4º. Sala, Quinta Parte, pág. 80, Apéndice 1915-1917.)²⁸⁰.

Como se puede apreciar, “en ocasiones por que se establece la obligación en los convenios colectivos de trabajo y, en otras, porque la naturaleza del acto supuestamente cometido por el trabajador así lo requiere, se llevan a cabo investigaciones con el objeto de deslindar las responsabilidades resultantes. Es claro que sólo hasta que concluya la investigación se habrá producido la condición prevista en el artículo 517... Sin embargo, la investigación deberá iniciarse de inmediato, sin que transcurra un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos que pudieran determinar, en principio, el despido. De otra manera, se habrá producido la prescripción de la acción de despido. Así lo ha entendido la SCJN. En el Informe de la Cuarta Sala correspondiente al año de 1985 (pp. 9-10) aparece el siguiente criterio jurisprudencial: “Si el patrón tiene información de un hecho del que pudiera derivarse una responsabilidad para el trabajador y para cuya certidumbre fuera necesaria una investigación, ésta deberá iniciarse dentro del primer mes que la Ley concede para la decisión rescisoria a fin de terminarla

²⁸⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo I, Tomo II, op. cit. pp. 351-352.

con la oportunidad que corresponda" (Esta jurisprudencia se formó con ejecutorias de los años 1980-1984)²⁸¹.

Por último, de vital importancia cabe admitir que: "es conveniente aclarar que la investigación previa al despido, señalada en el reglamento o en el contrato colectivo, no es indispensable practicarla ni su omisión convierte en injustificado el despido ya que la fracción XXII del artículo 123-A Constitucional faculta al patrón tácitamente para despedir a un trabajador que incurra en alguna de las causales que señala la Ley. Supeditar la justificación del despido a la práctica de una investigación implicaría estimar derogada por convenio esa disposición, que es inderogable, por ser de orden público. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia firme en este sentido, al resolver que el derecho de despido consagrado en la fracción XXII del artículo 123, "no puede estimarse derogado por acuerdo de las partes, ya que es de orden público, debido a que se inspira tanto en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador, de la industria, de la conveniencia social y de la prosperidad del país" (Tesis jurisprudencial 73 (Sexta Epoca), Volumen 4º. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, pág. 81)²⁸².

En nuestra opinión, es innegable la importancia de la investigación previa a la separación, porque es la base de la aplicación correcta de la causal de despido que corresponda, ya que permite deslindar responsabilidades, distinguir e integrar los elementos de la causal en cuestión y formular y valorar la posible solución, sin omitir el plazo de prescripción para ejercer el derecho de despido. En este sentido, la investigación es un instrumento imprescindible que debe utilizar el patrón para buscar y obtener una solución justa a un problema concreto surgido de la realidad laboral.

²⁸¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 108.

²⁸² MUNOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 352-353.

4.7. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO

La fracción XXII del apartado "A" del artículo 123, es la disposición constitucional que confiere los derechos por despido al establecer que: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...".

Para hacer efectivos tales derechos, los trabajadores que sean separados del trabajo, disponen de un plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha de separación, para ejercer las acciones correspondientes y evitar la prescripción (art. 518).

La Ley Federal del Trabajo, proveniente del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, siendo más específica, dispone en su artículo 48: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

Con la reinstalación y la indemnización, como consecuencia del despido, el doctor Mario de la Cueva afirma: "... tenemos que interpretar la fracción XXII del Artículo 123: la norma constitucional no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de dos maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización. Por lo que no es lícito crear un abismo entre dos supuestas acciones y declararlas no sólo distintas, sino contradictorias. La cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido, y será después, si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de una indemnización. En el problema que examinamos está en juego algo más que un simple formalismo procesal: ciertamente, el

trabajador no podrá exigir en ningún momento que se le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización, ni podrá tampoco cambiar la elección que haga, cualquiera que sea el momento en que se produzca;... Pero es igualmente cierto que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue a un trabajador a elegir entre las dos opciones constitucionales en el acto de formulación de la demanda... el artículo 48, precepto colocado en la parte sustantiva de la Ley, ratifica el derecho a la elección, pero no define el instante en que deba hacerse, ni tiene la vista puesta en las formalidades procesales. Pensamos, en conclusión, con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del derecho del trabajo y en la idea de la justicia social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir, la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo²⁸³.

Con el sentido descrito y para una mejor comprensión de las consecuencias del despido, primeramente vamos a presentar los diferentes tipos de despido que se dan, a efecto de ir especificando en cada caso sus consecuencias respectivas. "Al despido lo podemos clasificar, según haya existido o no causal del derecho de despido, en injustificado o justificado; y, según se hayan reunido o no las formalidades del acto de despido, en válido o nulo. Las consecuencias del despido cambian según el despido haya sido justificado o injustificado, válido o nulo. A continuación examinaremos las diferentes probabilidades que se pueden presentar y sus consecuencias:

- a) Despido justificado y válido: un trabajador incurre en una causal de rescisión –se genera el derecho de despido– y el patrón le comunica por escrito que, a partir de la fecha, por incurrir en esta causal, deja de prestarle sus servicios –acto de despido válido–. Frente a este despido, como frente a cualquier otro despido, el trabajador puede

²⁸³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, op. cit. pp. 255-256.

optar por abstenerse de demandar o demandar su reinstalación o el pago de la indemnización. En cualquiera de las tres posturas que adopte el trabajador: la relación de trabajo se disuelve.

- b) Despido justificado y nulo: un trabajador incurre en una causal de despido —se genera el derecho de despido— y el patrón le comunica verbalmente que, a partir de la fecha, por haber cometido esa causal, deja de prestarle sus servicios —acto de despido nulo—. En caso de que el trabajador se abstenga de demandar o demande indemnización, la relación de trabajo se disuelve. Si opta por demandar reinstalación, la relación de trabajo no se disuelve, sino por el contrario continúa.
- c) Despido injustificado y válido: un trabajador no incurre en causal de despido —no se genera el derecho de despido— y el patrón le comunica por escrito que, a partir de la fecha, por haber cometido una causal que le imputa, deja de prestarle sus servicios —acto de despido válido—. En el caso de que el trabajador se abstenga de demandar o demande indemnización, la relación de trabajo se disuelve. Si opta por demandar reinstalación la relación de trabajo no se disuelve sino por el contrario continúa.
- d) Despido injustificado y nulo: un trabajador no incurre en causal de despido —no se genera el derecho de despido— y el patrón le comunica verbalmente que a partir de la fecha, deja de prestarle sus servicios —acto de despido nulo—. En caso de que el trabajador se abstenga de demandar o demande indemnización, la relación de trabajo se disuelve. Si opta por demandar la reinstalación, la relación de trabajo no se disuelve, sino por el contrario continúa.

En todos los casos mencionados el acto de despido termina la relación de trabajo. La abstención del trabajador de demandar implica, tácitamente, la aceptación de la disolución de la relación de trabajo. El laudo que condena a la reinstalación en el trabajo tiene efectos restitutorios y el que decreta la disolución del vínculo laboral efectos resolutorios.

De lo anterior se desprende que el despido –justo o injusto, válido o nulo– aunado con otros actos u omisiones del actor, y resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede o no disolver la relación de trabajo. Interés especial cobra para los efectos de nuestro estudio cuando el despido origina la disolución de la relación de trabajo. Esta disolución produce tanto “efectos extintivos” como “efectos constitutivos”.

La disolución de la relación de trabajo, trae como consecuencia la “extinción” de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral. Se extingue el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades, derecho a capacitación y adiestramiento, etc. Pero independientemente de los efectos extintivos, la ruptura de la relación de trabajo produce, por otra parte, “efectos constitutivos”; es fuente de nuevos derechos y deberes; genera por ejemplo: derecho a recibir una constancia relativa a los servicios, derecho a obtener una constancia de la clave del registro en el INFONAVIT, derecho a recibir una indemnización, derecho a recibir la prima de antigüedad, derecho a la jubilación o derecho a reingresar²⁸⁴.

Aclarados los tipos de despido y sus consecuencias, resulta oportuno precisar en qué consiste la reinstalación y la indemnización, como derechos que otorga la Constitución y la Ley al trabajador despedido injustamente.

“La reinstalación –nos dice el doctor De la Cueva– en el trabajo consistirá en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva

²⁸⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 403

de la relación jurídica de trabajo,... Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él; así, a ejemplo, ese tiempo de alejamiento se computará en su antigüedad, y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones de que no disfrutó. Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo²⁸⁵.

Para el doctor Néstor de Buen "El cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios mínimos generales o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, se le han atribuido condiciones más favorables"²⁸⁶. Esto, además del pago de los denominados "salarios caídos", como lo establece el artículo 48 de la Ley que indica: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo".

Con relación a la reinstalación citamos que la fracción XXI del artículo 123 que decía: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto". Disposición que en su aplicación propició una problemática y una gran discusión, ya que " los

²⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 257-258.

²⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 110.

empresarios trataron de desvirtuar la obligatoriedad de la reinstalación, argumentando que el precepto los facultaba a negarse a reinstalar y que esto sólo generaba la terminación de la relación de trabajo y el pago de daños y perjuicios. La discusión se acabó cuando el Presidente López Mateos envió al poder legislativo una iniciativa que adicionó la fracción XXI en los siguientes términos: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente"; con lo anterior se estableció definitivamente la imperatividad de la reinstalación"²⁸⁷.

Luego entonces, con fundamento en el principio de la estabilidad en el empleo, la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación ya no puede ser evadida por el patrón, no obstante, la Ley, de acuerdo a la disposición constitucional antes citada, menciona las excepciones en que el patrón se libera de la obligación de reinstalar, pero se obliga a pagar una indemnización de conformidad a lo previsto por los artículos 49 y 50. Por lo tanto, el artículo 49 dispone que: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

²⁸⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 160.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Esta enumeración contenida en el artículo 49 de la Ley es "limitativa", lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica; y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser "restrictiva", de tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas. Así, en los casos de las excepciones que hemos comentado, el trabajador fue despedido de su trabajo sin causa justificada, pero la Junta de Conciliación y Arbitraje dictó laudo declarando que debía ser restaurado en sus derechos; ello no obstante, el patrono, fundado en alguna de las excepciones, se negó a cumplir el laudo, y tal como lo hicieron los empresarios en el pasado, se acogió al beneficio de la sustitución del cumplimiento directo por el pago de una indemnización. Para esta hipótesis, la fracción XXI del Artículo 123 habla de una indemnización de tres meses, "además de la responsabilidad que le resulte del conflicto".

El artículo 602 de la Ley vieja determinó esta responsabilidad, según que la relación de trabajo fuese por tiempo determinado o indeterminado. La Ley nueva recogió los montos de las indemnizaciones en el artículo 50, cuya claridad evita los comentarios. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos partidas: tres meses de salario fijo y una cantidad variable, según la forma de duración de la relación y su antigüedad en el trabajo. Si se pregunta la razón de esta doble indemnización responderemos que así lo ordena la fracción veintiuno, pero a fin de justificar esta disposición agregaremos que la segunda parte de ella es la compensación por el incumplimiento del laudo²⁸⁸. Claramente así lo especifica el artículo 50 que dice: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una

²⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 260-262.

cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Como se puede observar, "dada la importancia de estas indemnizaciones, resulta evidente el interés del legislador por poner un coto a esta facultad patronal. Su ejercicio resulta, evidentemente, muy oneroso. El aspecto más importante del problema se plantea, sin embargo, a propósito de la oportunidad patronal para ejercer ese derecho. Desde luego que estamos suponiendo la existencia de un conflicto ante los tribunales de trabajo. ¿Puede el patrón, invocando que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49, ofrecer el pago al contestar la demanda o necesariamente debe de esperar hasta que sea condenado a reinstalarlo? De aceptarse que el patrón puede pagar de inmediato, no esperando a que se desarrolle todo el juicio, es obvio que con ello se evitará el pago de los salarios vencidos. A cambio de ello parece que constituye un obstáculo la falta de oportunidad procesal del actor para desvirtuar las afirmaciones del patrón respecto de que se encuentra en los casos de excepción del artículo 49. Aún más: pudiera existir, inclusive, controversia respecto de otros problemas, v. gr.: la forma de integrar el salario, sin que el actor pudiera ofrecer pruebas para acreditar su importe.

En la hipótesis contraria, el derecho patronal sólo podría hacerse valer en la última etapa del proceso o sea, en ejecución de laudo, lo que generalmente lleva implícita una cauda angustiosa de salarios vencidos. Las reglas del

procedimiento laboral no prevén este caso por lo que la solución habrá de buscarse en la disposición del artículo 17, con la limitación de que, de conformidad con la opinión dominante que no es la nuestra, no podrán utilizarse las disposiciones procesales civiles en forma supletoria"²⁸⁹.

Por otra parte, "para fijar el monto de los salarios vencidos hay que tomar en cuenta, establece la Corte, la acción intentada por el actor-trabajador como consecuencia del despido de que fue objeto por parte del patrón. Si el trabajador ejercita la acción de reinstalación y el pago de los salarios vencidos y se condena al patrón a que lo reinstale, se deben considerar, para establecer el monto de los salarios vencidos, los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo. En cambio, si el trabajador ejercita la acción de indemnización, en este caso, no se toman en cuenta, para fijar el monto de los salarios vencidos, los aumentos que haya habido al salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento" (A.D. 40/81, Teresa Zúñiga Mulato; A.D. 548/80, Eliodoro Padilla Palma; A.D. 2827/80, Carlos Calleja; A.D. 1743/80, Julio Brito López; A.D. 4706/77, Joaquín Rivera Rodríguez)"²⁹⁰.

Ahora bien, la acción de indemnización se presenta cuando "el trabajador despedido demanda el pago de su indemnización, el patrón en este supuesto, "no puede eximirse del cumplimiento del contrato puesto que el trabajador al demandar el pago de la indemnización está conforme con la disolución del vínculo laboral, pero (el patrón) puede "allanarse" o "defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo", también pueden presentarse dos posibilidades: el patrón prueba una causa justificada de despido, se disuelve la relación de trabajo y se le absuelve de pagarte la indemnización; o el patrón no prueba una causa justificada de despido, se disuelve la relación de trabajo y se le condena al pago de la indemnización (3 meses de salario y salarios caídos hasta que se ejecute el

²⁸⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 112.

²⁹⁰ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 164.

laudo) (art. 48)²⁹¹. Es oportuno advertir que con respecto a la "norma consuetudinaria" de incorporar veinte días de salario por cada año de antigüedad a la indemnización por despido, encontramos que: "la Ley, definitivamente, no establece esa prestación, ni en los casos de indemnización, ni en los casos de cumplimiento,... El trabajador que opta por la indemnización prescinde de sus derechos de antigüedad, salvo los que de manera especial se establecen en el art. 162,... Los llamados "veinte días por año" no son exigibles, por ningún concepto, con relación a la acción por despido. Y si se reclama la reinstalación será sólo el patrón quien podrá sustituirla por la indemnización en los casos del art. 49. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia al respecto resolviendo una contradicción de tesis de los Tribunales Colegiados. En la gaceta del SJF, número 34 de octubre de 1990, aparece el siguiente texto: "En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 de salario por cada año de servicios prestado, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo" (Tesis de Jurisprudencia XLI 89)²⁹².

Para terminar, hablaremos de la indemnización que corresponde al despido justificado: "El trabajador despedido, independientemente de que el

²⁹¹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 406 y 408.

²⁹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 114-115.

despido se funde en causa justa, puede conformarse o estar en desacuerdo con él. En el primer caso, queda obligado el patrón a pagar al trabajador únicamente las cantidades que resulten a favor de éste por concepto de vacaciones proporcionales (artículo 79 de la Ley), de prima de vacaciones (artículo 80), de aguinaldo proporcional (artículo 87) y de prima de antigüedad (artículo 162), la que deberá pagarse de 1970 (1º. de mayo) en adelante, por años cumplidos, si el ingreso del trabajador es anterior a la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, o a partir de su fecha de ingreso si es posterior. Estas prestaciones se satisfarán en los términos de la Ley si no hay contrato colectivo o si habiéndolo, éste es coincidente con la Ley; de lo contrario, o sea, si el contrato contiene o consigna mejores prestaciones que las legales, el pago se hará en los términos previstos en el contrato colectivo.

Si el trabajador despedido no está de acuerdo con el despido, puede optar por tener un arreglo con el patrón o por demandar. Si el patrón y el trabajador se ponen de acuerdo, aquél deberá satisfacer a éste el importe de los conceptos a que se alude en el párrafo anterior, sin que en ningún caso sea válida la renuncia que haga el trabajador a recibir lo correspondiente a dichos conceptos, así como el importe de lo acordado entre ambos. En la hipótesis que comentamos, puede el patrón ampararse con una carta de renuncia suscrita por el trabajador y con los recibos correspondientes, sin una estricta necesidad de acudir a la Junta a celebrar el convenio respectivo. Tal situación se desprende del criterio jurisprudencial de la Suprema Corte, que a continuación nos permitimos transcribir:

“Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo, pues la renuncia del trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación

que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio de consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad" (A.D. 1046/58, Ricardo Mendoza Quintana; A.D. 5254/58, Carmen Vargas Leal; A.D. 3472, J. Jesús Sánchez Melgarejo; A.D. 3642/61, Gonzalo Villa Maldonado; A.D. 1655/62, Eliseo González Pitones; Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, pág. 127).

Ahora bien, si el patrón busca una mayor seguridad y prefiere celebrar un convenio con el trabajador, deberá acudir a otorgarlo o ratificarlo, según el caso, ante la Junta, en los términos del artículo 33 de la Ley²⁹³, el cual dispone que: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

En **nuestra opinión**, podemos concluir que las consecuencias del despido injustificado, propiamente son la reinstalación y la indemnización, si se tramita el juicio correspondiente y el patrón es absuelto, obviamente, no reinstalará o no indemnizará, pero cuando el laudo le es adverso, tendrá la obligación de pagar, en el caso de que el trabajador haya demandado el pago de la indemnización, el importe de tres meses de salario, más los salarios vencidos; por otra parte, si el trabajador demandó la reinstalación, el patrón habrá de satisfacer el importe de los salarios caídos y tendrá que reinstalar, salvo el artículo 49, donde no tendrá que reinstalar a cambio de la entrega de las cantidades que dispone el artículo 50.

²⁹³ RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 189-190.

4.8. FORMALIDADES DEL DESPIDO

En temas anteriores ya se analizó el despido y sus características, como recordatorio y punto de partida para el estudio de la formalidad del despido, expresamos que: "El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados.

- a) El acto de despido es un "acto unilateral" porque queda constituido con la sola manifestación de voluntad del patrón sin requerirse la aceptación del trabajador. Con la simple manifestación del patrón el trabajador debe abstenerse de seguir trabajando.
- b) El acto de despido es un "acto formal", debe ser por escrito. Originalmente, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, disponía: "El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión", omitiendo imponer expresamente sanción alguna por falta de aviso por escrito.

La anterior omisión provocó una gran polémica jurisprudencial y doctrinal: el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito sostuvo en jurisprudencia firme que el patrón no puede oponer excepciones para justificar la rescisión (Informe de 1973, pág. 11); el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo resolvió que: el no dar aviso por escrito del despido no acarrea ninguna consecuencia al patrón, en cuanto a la validez y la justificación del despido y no le impide oponer excepciones, sólo se puede acarrear la imposición de una multa (Informe de 1973, pág. 7); la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sentenció que: la omisión del aviso no produce la injustificación del despido, argumentando, entre otras razones, que la justificación o injustificación del despido no depende del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales de rescisión señaladas por el artículo 47

(Informe de 1973, pág. 33); Mario de la Cueva sostuvo que si el patrón no da el aviso escrito "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión"; Néstor de Buen, abordando el tema con mejor técnica jurídica, explica que: "el omitir la forma determina la nulidad del acto y, por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido sea justificado"²⁹⁴.

Ante tal controversia, surge la reforma procesal a la Ley en 1980, que entró en vigor el 1º. de mayo del mismo año y que introdujo dos párrafos nuevos al final del citado artículo 47, que textualmente dicen:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

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

"Con este texto la tesis de la Corte ha perdido uno de los apoyos fundamentales: ahora sí se establece una sanción. Sin embargo, la fórmula legal no fue acertada. Basta considerar que si no se da el aviso un despido, justificado hasta cumplirse el quinto día del plazo, deja de serlo en razón de la omisión formal. Esto parece que expresa una adecuada técnica jurídica. En rigor la solución aceptable habría sido lo de la nulidad si se hubiera intentado observar las reglas de la buena técnica jurídica. Pero creo difícil que el legislador vaya a cambiar la solución, a pesar de su evidente deficiencia. La SCJN parece haber entendido mejor el problema que el legislador. Ya es una ventaja. En el Amparo directo 3395/82 (Informe, Cuarta Sala, 1982, p. 34) ha sustentado el siguiente criterio: "Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo

²⁹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 353.

dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido esta afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda”.

“Un problema complementario respecto del aviso de despido deriva del contenido necesario del aviso. La Ley indica que debe de precisar, por lo menos, la fecha y la causa o causas de la rescisión. A ese propósito se ha planteado reiteradamente si es necesario que el aviso describa la conducta o si basta la invocación de la disposición legal que lo funda, preferentemente, aunque no necesariamente, alguna o varias de las fracciones del art. 47. La Corte, con toda razón, ha establecido jurisprudencia firme en el sentido de que es indispensable la especificación de los hechos que se imputan al trabajador para que no puedan modificarse las causas, lo que dejaría al trabajador en esta de indefensión. El texto es el siguiente: ‘Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, para demostrar su acción’. Esta jurisprudencia se ha establecido al resolver los amparos directos 6208/82 (José Bonilla Uribe), 3749/82 (Empresas Sincamex, S.A.), 7345/82 (Gorduroy, S.A.), 5071/82 (Austreberto Vázquez Aguilera) y 4820/82 (Empresa de participación estatal mayoritaria “Minera Carbonifera Río Escondido), todos ellos durante el año de 1983”²⁹⁵.

Según el licenciado Ramírez Fonseca: “El aviso debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o lo que es lo mismo, para que no se

²⁹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 119-121.

considere injustificado el despido por la sola omisión del aviso. Lo anterior no significa que estemos de acuerdo con la reforma; simplemente queremos ser prácticos y ajustar nuestro comentario a la interpretación que las autoridades del trabajo han venido dando al contenido de la reforma. En efecto, hemos señalado su inconstitucionalidad, pues resulta evidente que considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y de audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos²⁹⁶.

También, comentando los dos últimos párrafos del artículo 47, adicionadas en la reforma de 1980, el doctor Baltasar Cavazos Flores señala que: "Desde luego no coincidimos en absoluto con el Legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación. En fin, el criterio actual tanto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como de los Tribunales Colegiados y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es en el sentido de que la falta de aviso de despido trae como consecuencia, por ese solo hecho, que el despido sea automáticamente injustificado. Por ello, muchos patrones que han despedido justificadamente a su trabajador, pero que se abstuvieron de dar el aviso de despido, optan por negar tal despido y con ello arrojan la carga de la prueba al trabajador, a quien se le ofrece su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando. Lo anterior constituye una demostración más de que el exceso de protección conduce, irremisiblemente, a la desprotección"²⁹⁷.

²⁹⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 170-171.

²⁹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, op. cit. pp. 61 y 63.

En nuestra opinión, la formalidad del despido consiste en cubrir los requisitos de validez que han de observarse en la realización del acto de despido, esto es, la manifestación de la voluntad del patrón debe ser por escrito, mismo que deberá especificar la fecha y causa o causas con los hechos que motivan el despido, ello, como un aspecto fundamental que constituye una garantía procesal de las partes aunada con los derechos de acción y de defensa. No obstante lo anterior, consideramos que la última parte del artículo 47, constituye un absurdo, porque no es posible que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, baste por sí sola para convertir el despido en injustificado o declarar la nulidad, que de acuerdo a la reforma de la Ley le otorga las mismas consecuencias de un despido injustificado. Esto conduce a un terreno totalmente ajeno a la relación laboral, ya que tiene primacía la formalidad y no la auténtica y veraz aplicación del artículo 47 y de la Ley sobre la conducta de las partes. Sin embargo, la ley es la ley y hay que cumplirla, por lo tanto, para evitar que el despido justificado se convierta en despido injustificado, es imprescindible dar el aviso al trabajador tal y como lo ordenan los tres párrafos finales del artículo 47 de la Ley.

4.9. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO

La expresión "la carga de la prueba", en materia laboral, significa la obligación o peso que recae sobre las partes para que aporten forzosa e ineludiblemente el material probatorio que la Junta requiere para formar su convicción o criterio con respecto a los hechos alegados en juicio. Con este sentido, el artículo 784 de la Ley establece: "La Junta eximirá de la carga de prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Históricamente, el doctor Mario de la Cueva señala que: "La prueba de los hechos que fundan un derecho es otra de las cuestiones satánicas del derecho procesal civil, que se hizo sentir en los conflictos suscitados por la disolución de las relaciones de trabajo con el principio "el que afirma está obligado a probar", por lo tanto, "el demandante debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones". Fue en aplicación de él, que la primera jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia decía que el trabajador debía probar la existencia del contrato de trabajo, el acto del despido o los hechos imputados al patrono, en virtud de los cuales se separaba del trabajo; en su turno, el empresario tenía que probar los hechos constitutivos de las causas que le llevaron a decidir la disolución de la relación de trabajo o los que destruían los que se le imputaban. Pronto, la Cuarta Sala se dio cuenta de que la prueba del

despido era un imposible en la inmensa mayoría de los casos²⁹⁸. Por ello, "es interesante transcribir la jurisprudencia sentada por la Suprema Corte y que aparece a fojas 74 del Apéndice de Jurisprudencia 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. 4ª. Sala. "En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoca como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo" (A.D. 9408/46, Neil Watkins, John; A.D. 4206/50, Menchaca, Federico; A.D. 2058/50, Unión de Empleados de Limpieza Pública de Tamaulipas, S.C.L.; A.D. 199/51, Rangel López, Filiberto; A.D. 1594/51, Olga Estrada Allen)"²⁹⁹.

Resulta fácil observar que: "en el fondo de la jurisprudencia, desprendida de los principios del proceso civil, se halla lo que la doctrina denomina "la inversión de la carga de la prueba". Pero los patronos no cedieron tan fácilmente el campo, sino que, en muchas ocasiones, al contestar la demanda, negaron el despido y manifestaron que el trabajo estaba a disposición del trabajador. Así se resolvía el problema si el trabajador había intentado su reinstalación, pues la respuesta satisfacía su deseo, pero si optó por el pago de una indemnización, se frustraba su intención. La Cuarta Sala resolvió que si el trabajador insistía en no regresar al trabajo, se operaba una nueva inversión de la carga de la prueba (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, página 64): "Cuando el patrono niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones"³⁰⁰.

²⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 263-264.

²⁹⁹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 470.

³⁰⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pp. 264-265.

En general, "siguiendo los trámites procesales debemos referirnos al hecho de que, concluyendo el periodo de demanda y excepciones, se seguirá el de ofrecimiento y admisión de pruebas. Después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos"³⁰¹. Tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, son la reinstalación y la indemnización constitucional; y la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón; el trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón, y al patrón le toca probar bien el abandono, o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral. Por otra parte, el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47, no basta que sólo mencione la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron, conforme a su parecer, la causal de ese despido. Esto con el objeto de que se le dé oportunidad al actor-trabajador de preparar sus pruebas en contra de ese despido"³⁰².

En nuestra opinión, la carga de la prueba corresponde en su mayor parte al patrón, quien efectivamente dispone de los elementos idóneos para comprobar los hechos o esclarecer la verdad; lo cual demuestra, una vez más, la naturaleza social y de protección del derecho laboral al trabajador, como una medida que equilibra y garantiza la igualdad real de las partes en el proceso.

4.10. AVISO DE DESPIDO POR CONDUCTO DE LA JUNTA

Del tema inmediato anterior, ya sabemos que para dar cumplimiento a la disposición contenida en los últimos tres párrafos del artículo 47 de la Ley, es preciso cubrir indispensablemente los requisitos siguientes:

³⁰¹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 469.

³⁰² DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. pp. 164-165.

- Que el patrón dé aviso escrito de la rescisión.
- Que en el escrito se exprese la fecha y causa o causas de la rescisión.
- Que el aviso de rescisión se haga del conocimiento del trabajador.

Obviamente, no se puede omitir ninguno de estos requisitos, so pena de que el despido justificado se transforme en injustificado, conforme lo indica la propia norma citada. Por ello, en este apartado vamos a tratar de dos puntos muy importantes.

En primer lugar, la Ley no especifica cómo debe realizarse el acto jurídico de conocimiento ni a qué circunstancias debe obedecer, en tal virtud, permite libremente al patrón a adoptar la manera que le parezca más oportuna y conveniente, en consecuencia, no es exigible forzosamente que el patrón personalmente "comunique" la rescisión, pero sí es exigible por la Ley que el aviso escrito de despido esté firmado por el patrón o por la persona debidamente facultada para ello, puesto que de otra forma el aviso carecería de validez. "El despido de un trabajador sólo puede acarrear responsabilidad al patrón —resolvió la Suprema Corte de Justicia—, cuando éste lo realiza por sí o a través del personal que ejerce funciones de dirección o representación (debe decir administración), o bien, cuando ratifica tácita o expresamente el realizado por un trabajador que carece de facultades al respecto" (A.D. 2254/73, Efraín Valencia Cruz)³⁰³.

En segundo lugar, tenemos que la Ley señala la situación de que: "En caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de despido, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga

³⁰³ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 355.

registrado y solicitando su notificación al trabajador" (penúltimo párrafo del artículo 47).

Respecto a esta disposición, el licenciado Ramírez Fonseca expresa: "Pues bien, si el patrón da cumplimiento a esta obligación, queda liberado de la necesidad de dar seguimiento al asunto para cerciorarse de que la Junta notifica al trabajador; es decir, si la Junta omite la notificación, esta omisión no tiene ninguna trascendencia para el patrón y, por lo que a él respecta, no puede pensarse que la falta de notificación traiga aparejada la presunción de jure et de jure de que el despido fue injustificado. Este criterio ha sido sustentado por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, según nos permitimos transcribirlo: "La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no lo realice, y que tal omisión no es imputable al patrón" (A.D. 18/83, Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A.)"³⁰⁴.

El doctor Néstor de Buen comenta: "Como resultado de esta disposición, que entró en vigor el 1º. de mayo de 1980, al mismo tiempo que las reformas procesales en las que se estableció la vía adecuada, esto es, el procedimiento paraprocesal o voluntario, los patrones siguieron la práctica de comunicar los despidos simplemente a través de la Junta. En realidad era una fórmula adecuada porque satisfacía la exigencia de seguridad y evitaba la maniobra tradicional de negar el despido al contestar, en su caso, la demanda. La Corte, en nuestro concepto equivocadamente, ya que se basa en una interpretación meramente gramatical y no en el espíritu de la disposición, ha establecido jurisprudencia en el sentido de que el aviso no será eficaz si no se prueba en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso, de conformidad con el siguiente texto: "Para que tenga efecto en todo a sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento

³⁰⁴RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, op. cit. pp. 184-185.

que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo." (Las ejecutorias respectivas han sido dictadas durante los años de 1982 a 1984. Aparece en el Informe de 1984, Cuarta Sala, pp. 617).

Discrepamos de ese criterio tal vez más por experiencia profesional que por exigencias académicas. Y es que frente a la carga de la prueba que reportará el patrón respecto del hecho condicionante: la entrega del aviso al trabajador y su negativa a recibirlo, se podrán producir de nuevo las negativas del despido o, en una es conducta procesal explicable aunque no justificada, la presentación de testigos tachables que digan haber presenciado el acto de entrega frustrada del aviso. También podrá ocurrir que se intente acreditar que sí se le entregó el aviso, aunque no sea verdadero el hecho. En última instancia, el perjuicio mayor lo reportarán los trabajadores que habrán perdido el beneficio de la certeza. Todo lo ganado en muchos años de evolución resultará inútil ante una interpretación excesivamente dominada por el afán de la literalidad. En cambio, con la exigencia del aviso mediante el procedimiento paraprocesal, sin requisitos complementarios, se resolverían de mejor manera los problemas.

Afortunadamente ha atemperado el rigor de esa jurisprudencia al resolver el amparo directo 817/86, Aeronaves de México, S.A., 8 de octubre de 1987, con el siguiente texto: "El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus últimos párrafos, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido y no quede en estado de indefensión; así las cosas, de aceptarse que para que surta efectos legales la notificación del aviso de rescisión al través de la Junta, se requiere que se pruebe en juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos en que existió imposibilidad de darlo al trabajador,

se haría nugatorio el derecho consagrado por el mismo numeral 47 de la citada ley, de que el patrón pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador que hubiese incurrido en alguna de las causales que el propio precepto señala" (Informe SCJN, 1987. Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 17)"³⁰⁵.

Finalmente, es oportuno citar que en el capítulo correspondiente a los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, en el artículo 991 de la Ley, se previene que: "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

En **nuestra opinión**, consideramos que la Ley debe preservar y hacer cumplir la obligación del patrón de dar el aviso de despido para protección del trabajador, para que éste nunca quede en estado de indefensión. Con esta finalidad, la interpretación sensata y el cumplimiento de la parte final del artículo 47 de la Ley, nos permite afirmar que, observando los fundamentos y lineamientos ya expuestos, sí procede y conviene poner en conocimiento de la Junta el aviso de despido, cuando exista negativa del trabajador a recibirlo o por cualquier otro motivo o razón que no sea imputable al patrón, consecuentemente, la Junta hará la notificación respectiva para la adecuada procedencia del despido, liberando de responsabilidad al patrón.

4.11. REGLAS PARTICULARES DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Con el fin de evitar la confusión doctrinal y legal sobre la terminación del contrato individual de trabajo, el doctor Néstor de Buen cita a Cabanellas quien

³⁰⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 121-122.

dice que lo: "referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos, precisa Cabanellas y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de "terminación del contrato de trabajo". Se utilizan como opuestos los de "extinción", "rescisión", "disolución", "revocación", "despido". Más aún, se intentan contraponer los términos "extinción y terminación" del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a "resolución", "rescisión" o "ruptura" del contrato laboral"³⁰⁶.

El doctor Mario de la Cueva al tratar la disolución de la relación de trabajo afirma que: "La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en "causas de rescisión" y "causas de terminación". En la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación"³⁰⁷.

³⁰⁶ Ibidem. p. 135.

³⁰⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 241-242.

Observando el sentido descrito, encontramos que "la terminación conjuntamente con el despido y el retiro son las tres figuras jurídicas que, conforme a nuestra legislación vigente, originan la disolución de la relación de trabajo. El vocablo terminación si lo aplicamos gramaticalmente implicaría la conclusión (disolución), por cualquier causa, de la relación de trabajo; pero nuestra legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido: lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo sólo por aquellas causas distintas del despido y del retiro. En consecuencia, debemos tener presente que cuando utilicemos el vocablo terminación lo haremos siempre en su sentido técnico jurídico – laboral restringido – excluyente del despido y del retiro – y no en su amplitud gramatical. Por exclusión, en síntesis, podemos afirmar: comprendemos bajo el común denominador de terminación a la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro. En el despido y el retiro encontramos un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón; un cambio, en la terminación no existe incumplimiento alguno de los sujetos de la relación laboral"³⁰⁸.

En efecto, la Ley establece la diferencia entre la rescisión y la terminación de la relación de trabajo, principalmente en los artículos 46 y 53. Dentro de la rescisión, el artículo 47 comprende las causas de despido y el artículo 51 las causas relativas al retiro, ambas ya estudiadas; para la terminación, el artículo 53 dispone que: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

³⁰⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 377.

Las primeras cuatro fracciones enunciadas se refieren a la terminación de las relaciones individuales de trabajo, mientras que la última, comprende la terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Bajo esta consideración, haremos una somera explicación de cada una de las fracciones.

"I. Mutuo consentimiento de las partes: Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón. Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan sólo, de una gratificación, muy por abajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley. No se pueden impugnar porque al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho; la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar"³⁰⁹.

"II. La muerte del trabajador: Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo"³¹⁰. "Es una causa natural de terminación de la relación laboral".

"III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38: Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para restauración de minas abandonadas o paralizadas. Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado

³⁰⁹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 172.

³¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. p. 141.

en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada³¹¹.

"IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo: Aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada".

"En el caso de la incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad (art. 54)".

"La inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causal de terminación de características muy especiales. En realidad responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (art. 134-IV). Se entiende que si no lo hace intencionalmente, incurre en la falta de probidad (art. 47-II), dando pie a que se rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminada, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo. Esta causal de terminación evidentemente atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad³¹².

V. Los casos a que se refiere el artículo 434: Son causas colectivas de terminación de la relación laboral que se dan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos y, enumera las siguientes el citado precepto:

³¹¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 173.

³¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, op. cit. pp. 141-142.

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Sin hacer una amplia explicación de las causales colectivas de terminación de la relación laboral, únicamente mencionamos que: "Una diferencia importante entre las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y las causas colectivas de terminación, consiste en que en las primeras no existe ninguna responsabilidad económica para el patrón, excepto la establecida en la fracción IV del artículo 53, que es la incapacidad física o mental del trabajador; en cambio, en las segundas, el patrón tiene la responsabilidad que le impone el artículo 436, consistente en el pago del importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad, o sea, doce días por cada año de servicios. Otro supuesto de indemnización es el señalado en el artículo 439, o sea, cuando la causa de terminación es la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos. El patrón deberá pagar a los trabajadores separados de su trabajo el importe de cuatro meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios, incluyendo la prima de antigüedad. Por último, tratándose de reducción de los trabajos de la empresa o establecimiento se debe tomar en

consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad (artículo 437)³¹³.

Finalmente, es importante señalar la responsabilidad en que incurre el patrón cuando da por terminada la relación de trabajo sin causa lícita, es decir, sin fundarla en alguna de las causas indicadas en el artículo 53 de la Ley, esta situación constituye una terminación unilateral decretada por el patrón y cuando no comprueba las causas, se equipara a un despido injustificado, para tal efecto, en el artículo 55 se dispone que: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de terminación tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48", esto es, el trabajador podrá solicitar, a su elección, la reinstalación o la indemnización correspondiente, además de los salarios vencidos.

En **nuestra opinión**, está totalmente claro que cuando existe una causa justificada de disolución de la relación de trabajo, bien sea de rescisión o de terminación, y si tanto el trabajador como el patrón la hacen valer, en su caso, ninguno de los dos incurre en responsabilidad. Ambas, en su forma, constituyen un acto unilateral que suspende provisionalmente la relación laboral para ser justificado posteriormente ante la Junta. La diferencia entre la rescisión y la terminación, exceptuando el mutuo consentimiento, se encuentra en que la rescisión se constituye por incumplimiento culposo de las obligaciones del trabajador o del patrón, mientras que la terminación es la consecuencia de un hecho independiente a la voluntad de trabajadores y patrones que se impone a la relación laboral. Por ello, hay que tener presente que las semejanzas y diferencias de la rescisión y de la terminación son importantes, puesto que la diversidad de causas produce efectos aparentemente parecidos que son diferentes, como ya vimos, principalmente, en lo relativo a sus formas de operación y en cuanto a las consecuencias de la disolución.

³¹³ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 177.

4.12. JURISPRUDENCIA

El doctor Ignacio Burgoa nos dice que: "Atendiendo a la definición romana clásica del concepto de "jurisprudencia" elaborada por Ulpiano, ésta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto. Consiguientemente, ésta en su aspecto positivo-jurisdiccional, se traduce en las consideraciones, interpretaciones, razonamientos y estimaciones jurídicas que hace judicial en un sentido uniforme e ininterrumpido, en relación con cierto número de casos concretos semejantes que se presentan a su conocimiento, para resolver un punto de derecho determinado".

"Fácilmente se advierte de las ideas brevemente expuestas que la jurisprudencia tiene, cuando menos dos finalidades esenciales, a saber: la de "interpretar" el derecho legislado y la de "crear o construir" el derecho con ocasión a los casos concretos que se someten al conocimiento de los tribunales. Huelga decir que para la consecución de las mencionadas finalidades los juzgadores deben aplicar no sólo los conocimientos inherentes a la ciencia jurídica sino los que conciernen a todas las disciplinas culturales o científicas, e incluso tecnológicas, que hayan aportado el contenido substancial de las normas del derecho".

"Estamos ya, pues, en condiciones de formular la idea de jurisprudencia bajo su aspecto positivo-jurisdiccional, mediante la reunión de aquellas notas a que hemos aludido. Por ende, bajo dicho aspecto, la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas

consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley³¹⁴.

La jurisprudencia judicial, en México, es la interpretación de la ley, de manera firme, reiterada y de observancia obligatoria, que procede de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Concretamente, su formación, extensión, obligatoriedad, modificación e interrupción se encuentran reguladas por los artículos 192 al 197 de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución.

Así tenemos que el artículo 192 de la Ley de Amparo especifica que: "La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y el Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del TRABAJO, locales o federales".

Con este sentido descrito, se afirma que: "La jurisprudencia es el conjunto de principios y doctrinas contenidos en las decisiones de los tribunales. Debemos agregar, que esas decisiones pronunciadas en sentido uniforme para que constituyan jurisprudencia, necesitan ser pronunciadas en forma constante y reiterada. La jurisprudencia es una especie de costumbre, la "costumbre de los tribunales".

"En los países de Derecho escrito, como el nuestro, la jurisprudencia tiene un gran valor como "fuente interpretativa", al fijar el sentido y el alcance de una norma de Derecho y aun cuando se ha negado que sea una fuente creadora de

³¹⁴ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, op. cit. pp. 257-260.

Derecho, por su naturaleza ordinariamente interpretativa, adquiere la función de fuente creadora directa, cuando el contenido de la tesis jurisprudencial no es simplemente interpretativa, sino integradora, cuando el caso concreto no está previsto en norma expresa y sea preciso que el juez en su decisión deba llevar las lagunas de la ley³¹⁵.

Ahora bien, considerando que la jurisprudencia que emana de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados de Circuito, es muy abundante en todas las ramas del derecho, especialmente, las concernientes al derecho del trabajo, y particularmente, las relativas al despido, y teniendo presente que en el desarrollo de esta investigación ya se transcribieron muchas de ellas relacionadas con las causales de despido y otros temas, resulta preciso aclarar que en este apartado, vamos a enunciar otras más, a manera de ejemplo y complemento, referentes al despido laboral en sus aspectos y consecuencias.

“DESPIDO INJUSTIFICADO. LA SOLA CLAUSURA ADMINISTRATIVA DE UN CENTRO DE TRABAJO NO LO IMPLICA. De lo previsto por los artículos 46, 47, 48 y 53 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el despido injustificado es la ruptura unilateral, determinada por el patrón, de la relación de trabajo sin cumplir con los requisitos establecidos por dicha ley, los que se pueden resumir en la existencia de una causal de rescisión y en la entrega al trabajador del aviso correspondiente. Por ende, la clausura administrativa de un centro de trabajo no puede traer como consecuencia, por sí sola, que se entienda que los trabajadores del mismo hayan sido despedidos injustificadamente, ya que en tales condiciones no existe la voluntad del patrón de rescindir las relaciones de trabajo”.

Contradicción de tesis 24/97. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de ese mismo circuito. 31 de octubre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente:

³¹⁵ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, tercera edición, Porrúa, México, 1979, pp. 54-55.

Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Tesis de Jurisprudencia 83/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de teinta y uno de octubre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Presidente por ministerio de ley, Juan Díaz Romero. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca, Tomo VII, febrero de 1998, p. 145.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES LEGAL SI SE NOTIFICA AL REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR. En virtud de que los artículos 692 y 749 de la Ley Federal del Trabajo establecen, respectivamente, la operancia de la figura de la representación en el proceso laboral y la validez de las notificaciones practicadas al apoderado o autorizado de las partes, como si se hubiesen hecho directamente, debe concluirse que es válida la notificación personal entendida con el representante del trabajador, respecto del ofrecimiento de trabajo por parte del patrón, manifestado en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, al controvertir los hechos esenciales de la demanda, como lo es el despido injustificado, por no estar en un caso en que la ley exija la comparecencia directa de las partes”.

Contradicción de tesis 48/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil y de Trabajo del Segundo Circuito y el entonces Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia Penal y Administrativa del Segundo Circuito. 26 de febrero de 1997. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 11/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintiséis de febrero de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, Tomo V, marzo de 1997, p. 354.

"DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRÓN DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR. De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos fundamentales de la relación laboral, por ser éste el que puede disponer de los elementos de convicción, entre otros motivos, por el imperativo legal que se le impone de mantener, y en su caso, exhibir en juicio, los documentos relacionados con aspectos fundamentales de la contratación laboral. Este criterio es armónico con la reiterada jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia y se compagina con el carácter inquisitivo que sobre el material probatorio se atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, cuando el trabajador afirma que fue despedido injustificadamente y el patrón, reconociendo la relación laboral, niega lisa y llanamente el despido, la carga de la prueba no se revierte al trabajador. Por otra parte, los artículos 46 y 47 del ordenamiento citado establecen que el despido no es discrecional, sino que para ser válido y librar de responsabilidades al patrón, debe obedecer a causales determinadas, rodeando a este acto de una serie de formalidades específicas como darle aviso por escrito en el que se asienten los motivos de la decisión patronal, entre otros datos; ello, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión. De aquí se sigue que si con desconocimiento de tales características que son propias del procedimiento laboral, se aceptara que la negativa lisa y llana del despido tiene el efecto de revertir la carga probatoria al trabajador, se

propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando todos los requisitos legales y luego, al contestar la demanda, negara lisa y llanamente el despido, con lo cual dejaría sin defensa al trabajador, ante la imposibilidad o extrema dificultad que éste tendría de probar un acto que generalmente ocurre en privado. Consecuentemente, esta Sala reitera el criterio de la anterior Cuarta Sala de que la negativa del despido revierte la carga probatoria sobre el trabajador, únicamente cuando viene aparejada con el ofrecimiento del trabajo, pero no cuando es lisa y llana”.

Contradicción de tesis 45/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 16 de junio de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis Jurisprudencia 41/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de dieciséis de junio de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, tomo II, septiembre de 1995, p. 279.

“RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA. La renuncia de un trabajador a seguir prestando sus servicios, resultante de libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello en caso de controversia, al negar el trabajador frente a una Junta de Conciliación y Arbitraje, el haber renunciado

verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza lleve las características que le son propias y se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas”.

Contradicción de tesis 20/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de jurisprudencia 36/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llano Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación no. 81, septiembre de 1994, p. 22.

“SALARIOS CAIDOS. CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACION Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ÉSTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN. De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de reinstalación tiene su origen en el despido injustificado del trabajador, y su finalidad es la de que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo; por tanto, cuando en el curso del procedimiento respectivo la parte demandada ofrece reinstalar al actor y

éste acepta, la Junta del conocimiento, con apoyo en los artículos 837 y 838 de la Ley referida, debe señalar fecha para que tenga lugar la reinstalación, y esa fecha es la que debe tenerse en cuenta para determinar hasta cuándo deben cubrirse los salarios caídos, siempre y cuando en el laudo que se dicte se establezca la existencia del despido y la condena al pago de estos salarios, salvo que la reinstalación ordenada no se haya llevado a cabo por causa imputable al patrón, ya que en ese caso, los salarios caídos comprenderán hasta la fecha en que materialmente se efectúe dicha reinstalación”.

Contradicción de tesis 46/93. Entre el Primer y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito. 30 de mayo de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de jurisprudencia 25/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación no. 79, julio de 1994, p. 28.

“DESPIDO INJUSTIFICADO, ATRIBUIDO A UN TRABAJADOR. LA PRUEBA DE LAS FACULTADES DE ESTE PARA EFECTUARLO, SOLO ES EXIGIBLE CUANDO EL DEMANDADO NIEGA QUE AQUEL EJERCIERA FUNCIONES DE DIRECCION O ADMINISTRACION EN LA FUENTE DE TRABAJO. Los Tribunales federales, reiteradamente han sustentado la tesis de que, en los casos en que un trabajador reclama el pago de indemnización constitucional y salarios caídos, aduciendo en los hechos de la demanda, que el despido lo llevó a cabo un trabajador de la misma fuente de trabajo, es obvio que a quien se le atribuye el despido, tenía facultades para efectuarlo, de lo contrario, dicho despido debe estimarse inexistente. Conviniendo en el sentido general que orienta el criterio jurídico, contenido en la tesis aludida, debe convenirse que la

prueba de las facultades para efectuar el despido alegado en una demanda laboral, sólo es exigible en los conflictos donde la parte demandada controvierte o niega que, el trabajador a quien el demandante atribuyó haber realizado los actos materiales constitutivos del despido, sea de aquellas personas a las que se refiere el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, de las que ejercen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, fuente de trabajo, tales como, directores, administradores, gerentes, etcétera, toda vez que, éstos en estricto derecho, también son trabajadores de la empresa o establecimiento, pero por la naturaleza de las funciones por ellos realizadas en el centro de trabajo, objetivamente son representantes de la parte patronal, ante los demás trabajadores y, en tal razón en el ánimo de estos últimos, no existirá duda, sino certeza, de que aquellas personas sí cuentan con facultades para despedirlos".

Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.

Amparo Directo 22/93, Filadelfo Sevilla Romero. 4 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Javier Cardoso Chávez.

Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo XI, mayo de 1993, p. 321.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CONTROVIRTIENDO EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido; pero si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, controvirtiendo el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784 fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo y si no llega

a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe".

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

Amparo Directo 332/90, Nuevas Tecnologías Aplicadas de la Manufactura, S.A. de C.V. 16 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo Directo 6/91, María Manuela Franco Huerta. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Amparo Directo 64/92, Bertha Alicia Farfán López. 25 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

Amparo Directo 241/92, Miguel Hernández Rodríguez. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Amparo Directo 384/92, Refugio Morales Flores. 19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación no. 58, octubre de 1992, pág. 52.

“JURISPRUDENCIA, CONCEPTO DE LA. SU APLICACION NO ES RETROACTIVA. Es inexacto que al aplicarse la jurisprudencia fijada por esta Cuarta Sala de conformidad a lo dispuesto por el artículo 192 de la Ley de Amparo, y formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado en el juicio de garantías, y que interpreta la ley que rige dicho acto, se viole en perjuicio del quejoso el principio contenido en el artículo 14 constitucional en el sentido de prohibir la aplicación retroactiva de la Ley, ya que la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente a la que está en vigor, sino sólo es la interpretación

de la voluntad del legislador. La jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido de una norma preexistente. En consecuencia, si la jurisprudencia sólo es la interpretación de la Ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa en determinado sentido, y que resulta obligatoria por ordenarlo así las disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma Ley vigente en la época de realización de los hechos que motivaron el juicio laboral del que dimana el acto reclamado en el juicio de garantías”.

Amparo Directo 6450/78, Aurelio Benítez G. 28 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 5643/78, Rebeca Araceli González Farfán. 25 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 6202/78, Eduardo Burgos Sosa. 25 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 6874/78, Jesús Ayala Chávez. 4 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Amparo Directo 1084/79, Guillermo Gustavo Natera Bandera. 20 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

4.13. OPINION PARTICULAR

Se dice que el ser humano es el único animal que puede engrandecerse o empequeñecerse a su antojo. ¡Qué extremos tan peligrosos! Pero, ubicándonos en la realidad, en el justo medio, con nuestros defectos y virtudes, según Aristóteles, podemos expresar que, opinar sobre la propia investigación realizada, permite considerar, primero, que nadie tiene la verdad absoluta, evidentemente, los temas y conceptos vertidos están fundamentados en la Ley y la doctrina, en

tanto que la disposición y el desarrollo del trabajo se sustenta en el conocimiento, la experiencia e interpretación de la autora, en tal virtud, todo lo expresado es opinable y discutible, sin lugar a dudas tiene deficiencias y omisiones, no obstante, también conlleva la intención de que se marquen, para estudiarlos, aprender más y mejorar el criterio, puesto que nadie es perfecto ni nace sabiéndolo todo y, menos en el basto, delicado y sinuoso campo del derecho del trabajo que está en constante dinamismo e implica el conocimiento de varias ciencias, tales como, la economía, la sociología y la política, por mencionar algunas.

Ahora bien, conociendo que el principio de estabilidad es la columna vertebral de nuestra legislación laboral, según lo establece la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, apartado "A" y los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre otros el 3, 35, 41, 47, 49, 161 y 437, la protección general de la estabilidad del trabajo o de la relación laboral resulta ser, en la práctica del derecho del trabajo, la pieza clave de la protección contra el despido improcedente y para atenuar la dependencia económica de los trabajadores, por ello, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como los Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia, tienden cada vez más a favorecer la formalización y aplicación estricta de la Ley para satisfacer esta demanda de protección de la estabilidad laboral. Expresión de esta actitud, entre otros puntos, está la restricción a los contratos de trabajo por obra y tiempo determinado, la carga de la prueba imputable al patrón, así como de la protección (formal, no discrecional) de los trabajadores contra el despido, como intentos, fundamentados jurídicamente, de equilibrar la desigualdad económica de la que se parte, con la tendencia a evitar el despido injustificado y a garantizar los derechos sociales sobre el capital. En esencia, estas medidas se fundamentan en el criterio de que los trabajadores en las empresas, al considerar su empleo como vitalicio, ponen en su trabajo el esfuerzo que dedicarían para sacar adelante su propio negocio, sin embargo, en muchos casos, esta situación es dudosa e incierta.

En virtud de la dinámica actual de la globalización económica, todas las empresas, nacionales y extranjeras, introducen continuamente modificaciones en su estructura de producción, de organización y en su orientación local, so pena de perecer. En este proceso de competitividad y rentabilidad indiscriminada, muchas veces se tiene que prescindir de recursos no rentables, entre ellos los humanos, y aprovechar nuevas tecnologías y oportunidades de inversión con futuro, en consecuencia, se dan los despidos... pero, esto no significa que nosotros pretendamos una estabilidad absoluta que resultaría perjudicial y antijurídica, social y económicamente hablando, tampoco queremos una estabilidad flexible que produzca mayor desigualdad con pobreza y desempleo, más bien, deseamos la aplicación efectiva de la estabilidad relativa existente, tal y como lo disponen las causales de rescisión y terminación de la relación laboral que la Ley marca, por ello, sin modificación de los derechos mínimos alcanzados, las reformas laborales no deben perder de vista la justicia social, buscarán conservar el sentido humanista sin alterar la rigidez jurídica. De esta manera, los cambios laborales, deberán sustentarse en los avances tecnológicos y económicos que benefician a la colectividad, generando más empleos y estabilidad de los trabajadores, de otra forma, se favorece al capital y la Ley no cumple con su objetivo de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, porque en el presente y en el futuro, como ha sucedido en el pasado, los trabajadores o sus representantes siempre persistirán en su reivindicación de una mayor seguridad en el puesto de trabajo y de un mejor salario por sus servicios.

Una vez realizado el estudio de las causales de rescisión de la relación laboral, en su naturaleza jurídica y en sus consecuencias, con el auxilio de la jurisprudencia, encontramos que, aunque no son perfectas ni se equiparan íntegramente a los tipos penales, son suficientes y no limitadas, ya que permiten determinar causas análogas mediante la interpretación extensiva. En su análisis unitario, ya se observó que la fracción I del artículo 47 de la Ley, no es causal de despido propiamente dicho, sino más bien es una nulidad por vicios del consentimiento, en este caso, el despido es una consecuencia de dicha nulidad;

todas las demás causales de despido, en realidad, no constituyen justas causas de despido, porque, de acuerdo al derecho penal, al existir circunstancias excluyentes de responsabilidad o causas de licitud, como la que estipula el último párrafo de la fracción II del mismo artículo 47: "... salvo que medie provocación o que obre en defensa propia", en este caso, cuando existe causa justificante, la antijuridicidad se vuelve lícita y esto origina que no se cumpla con el requisito de que para que se dé la justa causa, se debe de cumplir con la integridad de la causa o de sus elementos (tipicidad, antijuridicidad, imputabilidad, culpabilidad), por tal razón, cuando falta uno de ellos (eximentes), no hay causa de despido.

En general, el trabajo es un derecho para el trabajador, al desempeñar un trabajo, el ser humano satisface sus necesidades personales y contribuye al progreso de la sociedad; como trabajador, en su relación laboral con la empresa, se aplica el principio de estabilidad para que conserve su empleo, mientras voluntariamente realiza sus actividades y cumple con su responsabilidad, tiene indiscutiblemente derecho a ese trabajo y a las condiciones generales y particulares que correspondan al puesto que desempeña. Sin embargo, cuando incumple sus obligaciones o comete una conducta o un hecho grave, previsto en el artículo 47 de la Ley, que marca las causales de justificación y los límites del despido, el patrón puede despedirlo sin responsabilidad alguna, por eso se afirma que, el despido, aunque afecta la estabilidad del trabajo, es una institución jurídica necesaria, porque evita problemas mayores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El despido es el acto unilateral, potestativo y formal, por medio del cual el patrón manifiesta, en cualquier momento, la disolución de la relación laboral argumentando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador y establecida en la Ley, acción que en todo caso permanecerá supeditada a la confirmación o no de su validez por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA.- Para que un patrón realice un despido, primeramente, es imprescindible que se constituya o configure una causal de despido, general o análoga que la Ley dispone, esto es, que se manifieste un acto u omisión que involucre un incumplimiento grave a las obligaciones y que sea consecuencia de una actividad o abstención.

TERCERA.- La investigación previa a la separación del trabajador de la empresa, con motivo del despido, es de innegable importancia, porque es la base de la aplicación correcta de la causal de despido que corresponda, pues permite deslindar responsabilidades, distinguir e integrar los elementos de la causal en cuestión para formular y valorar la posible solución, sin omitir el plazo de prescripción para ejercer el derecho de despido. En este sentido, la investigación es un instrumento que debe utilizar el patrón para buscar y obtener una solución justa a un problema concreto surgido de la realidad laboral.

CUARTA.- La estabilidad en el trabajo no implica un derecho de propiedad del trabajador a su puesto y que impida separarlo del mismo aun con causa justificada, ya que esta situación es contraria a la equidad entre las partes y una carga económica para el patrón. En realidad, lo que se pretende es que el trabajador conserve su empleo en tanto cumpla con el servicio contratado, en todo caso, cuando el trabajador incumple con sus obligaciones o incurre en hechos graves, nace el derecho de rescisión por parte del patrón.

QUINTA.- La rescisión del contrato individual de trabajo es un acto unilateral que disuelve la relación laboral y con ella concluyen todos los efectos que nacieron cuando se hizo la contratación, opera sin responsabilidad para el que la decreta, si se lleva a cabo en los términos de los artículos 47 y 51 de la Ley, en el primer caso, se origina por un acto grave imputable al trabajador y constituye un despido, en el segundo, corresponde a un acto grave imputable al patrón y constituye un retiro.

SEXTA.- De acuerdo con el artículo 47, en el despido, es imprescindible que exista una causa grave imputable al trabajador que hace inconveniente continuar la relación de trabajo, ya que si no se comprueba dicha causa, el despido es injustificado y el patrón tendrá la obligación de reinstalar al trabajador, salvo que el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos del artículo 49 y el patrón desea hacerlo, o a indemnizarlo, según sea la elección del trabajador, conforme al artículo 48 de la Ley.

SEPTIMA.- Todos los procedimientos paraprocesales o voluntarios, por mandato de la Ley son importantes, pero el más practicado, es el de dar la notificación (aviso de despido) al trabajador de la rescisión de su contrato de trabajo por conducto de la Junta, por ser la negativa del trabajador a recibir el aviso, uno de los problemas más frecuentes y porque dicho trámite libera al patrón de responsabilidad al evitar que se declare injustificado el despido por falta de ese requisito de formalidad.

OCTAVA.- En estricto sentido jurídico, se concluye que todas las causales de despido pueden reducirse por su contenido a la falta de probidad del trabajador, porque mientras que la fracción I del artículo 47 de la Ley, plantea una hipótesis de nulidad, que no constituye realmente un despido; las fracciones II a XIV contemplan la falta de probidad y la fracción XV señala la analogía referida a las fracciones anteriores, luego entonces, cualquier causal de despido que se

aluda, quedará comprendida en el supuesto de nulidad o bien en el supuesto de falta de probidad.

NOVENA.- Con el fin de evitar los conflictos laborales, afirmamos que el cumplimiento estricto y meticuloso de las obligaciones configura el fundamento de la paz obrero-patronal. En tal virtud, la Ley establece que los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones son correlativos, esto es, que el titular de alguno de los primeros puede exigir a su contraparte cumpla con la obligación respectiva que debe existir a efecto de mantener la armonía en las relaciones laborales, en caso contrario, los conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

DECIMA.- Actualmente, se vive en México un desafío jurídico para modificar la Ley Federal del Trabajo, se pretende encontrar un nuevo equilibrio entre el capital y el trabajo, para limitar y regular los desfases sociales y económicos de la globalización cuyo objeto es la competitividad y la productividad desmedidas y sin considerar las necesidades de los trabajadores, ni de fortalecer las relaciones laborales, ya que se habla en la prensa nacional de una flexibilidad que fomentaría el despido a discreción del patrón, consecuentemente, nosotros creemos que la inalterabilidad de los principios del artículo 123 constitucional deberá ser el punto de partida, sugerimos la real y efectiva participación y consenso de la sociedad, sostenemos que la nueva y pretendida reforma deberá conservar entre otras instituciones, la estabilidad en el trabajo, el derecho de antigüedad, los salarios mínimos, las jornadas de trabajo, la libertad sindical, la contratación colectiva, el derecho de huelga y las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales laborales autónomos, bajo estas premisas, se podrá continuar con la protección de los derechos individuales y colectivos alcanzados por los trabajadores, mejorar sus niveles de vida en el futuro y favorecer la realización de la equidad y la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral-Monografía, Sista, México, 1991.
2. ARISTOTELES. Ética-Nicomaquea-Política, octava edición, Porrúa, México, 1979.
3. ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, segunda reimpresión, Textos Universitarios UNAM, México, 1980.
4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, cuarta edición, segunda reimpresión, Trillas, México, 1999.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales, tercera edición, sexta reimpresión, Trillas, México, 2000.
8. CICERON. Los Oficios o los Deberes de la Vejez-de la Amistad, octava edición, Porrúa, México, 1993.
9. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, sexta edición, Porrúa, México, 1996.
10. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1997.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1994.
13. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1981.
14. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1999.
15. DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo, Sista, México, 2001.
16. FIX-ZAMUDIO, Héctor y José Ovalle Favela. Derecho Procesal, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM., México, 1991.
17. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho, tercera edición, Porrúa, México 1980.
18. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, novena edición, Harla, México, 1996.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición, Porrúa, México, 1980.
20. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Porrúa, México, 1999.
21. MARGADANT S., Guillermo F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, décimo primera edición, Esfinge, México, 1994.
22. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
23. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, segunda edición, Harla, México, 1994.

24. PEREZ DE LEON E., Enrique. Notas de Derecho Constitucional y Administrativo, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1992.
25. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, PAC, México, 1980.
26. RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido-Comentarios y Jurisprudencia, décima edición, segunda reimpresión, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1997.
27. REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976.
28. ROMERO FLORES, Jesús. La Historia de la Revolución Mexicana, número 44, segunda edición, SEP-IFCM, México, 1965.
29. RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985.
30. RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, tercera edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1983.
31. SARMIENTO DONATE, Alberto. De las Leyes de Indias (Antología de la Recopilación de 1681), SEP, México, 1988.
32. SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. Antología de Historia de México. Documentos, Narraciones y Lecturas, segunda edición, Fernández, México, 1993.
33. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, México, 1981.
34. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tomo II, quinta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1966.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México, 1979.
36. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.
37. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésima décimo novena edición, Porrúa, México, 2001.
2. Ley de Amparo, quinta edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2002.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970, trigésima sexta edición, Berbera Editores, México, 2001.
4. Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, octogésimo segunda edición, Porrúa, México, 2001.
5. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar *et al.* Trillas, México, 1993.
6. Código Penal Federal, quinta edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2000.
7. Ley Federal del Trabajo de 1931, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

8. Código Penal para el D.F., primera reimpresión, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2000.

JURISPRUDENCIA

1. DESPIDO INJUSTIFICADO. LA SOLA CLAUSURA ADMINISTRATIVA DE UN CENTRO DE TRABAJO NO LO IMPLICA.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca, Tomo VII, febrero de 1998, p. 145.

2. DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRON DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca, Tomo II, septiembre de 1995, p. 279.

3. RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación no. 81, septiembre de 1994, p. 22.

4. SALARIOS CAIDOS. CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACION Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ESTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación no. 79, julio de 1994, p. 28.

5. DESPIDO INJUSTIFICADO, ATRIBUIDO A UN TRABAJADOR. LA PRUEBA DE LAS FACULTADES DE ESTE PARA EFECTUARLO, SOLO ES EXIGIBLE CUANDO EL DEMANDADO NIEGA QUE AQUEL EJERCIERA FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION EN LA FUENTE DE TRABAJO.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XI, mayo de 1993 p. 321.

6. DESPIDO, NEGATIVA DE, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CONTROVIRTIENDO EL SALARIO.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación no. 58, octubre de 1992, p. 52.

7. JURISPRUDENCIA, CONCEPTO DE LA. SU APLICACION NO ES RETROACTIVA.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volúmenes 121-126, Quinta Parte, p. 49.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, quinta edición, Porrúa, México, 1998.
2. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, novena edición, Porrúa, México, 1980.
3. Diccionario de la Real Academia, vigésima segunda edición, ESPASA, España, 2001.
4. UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, primera reimpresión, Porrúa, México, 1985.

5. UNESCO, Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales, Planeta Agostini, Madrid, 1988.

OTRAS FUENTES

1. CHARIS GOMEZ, Roberto. La Importancia de los Convenios Internacionales en México, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, Revista de la Facultad de Derecho de México, UNAM, Mayo-Agosto 1999, Número 225-226, Tomo XLIX.
2. Decreto de Reformas Procesales de 1980, Diario Oficial de la Federación 4 de enero de 1980.
3. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. IUS 2001. C.D. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. JUNIO DE 1917 A MAYO DE 2001.

V^o b^a
M. h.