



**UNIVERSIDAD LATINA, S.C**

---

---

**INCORPORADA A LA U.N.A.M.**

**FACULTAD DE DERECHO**

**“LA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICAR  
EL AVISO DE RESCISIÓN  
PERSONALMENTE AL  
TRABAJADOR”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A  
CARINA LIZETH ARREDONDO CRUZ**

**ASESOR  
LIC. RAMÓN CABALLERO ESCOBAR**

**MÉXICO, D.F.**

**ABRIL 2009**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



**UNIVERSIDAD LATINA, S.C.**  
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

México, Distrito Federal a 5 de marzo de 2009.

C. DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN  
Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM  
P R E S E N T E.

La C. **CARINA LIZETH ARREDONDO CRUZ** ha elaborado la tesis profesional titulada **"LA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN PERSONALMENTE AL TRABAJADOR"**, bajo la dirección del Lic. Ramón Caballero Escobar para obtener el Título de Licenciada en Derecho.

El alumno ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para todos los efectos académicos correspondientes.

Atentamente,



\_\_\_\_\_  
**LIC. JOSE MANUEL ROMERO GUEVARA**  
**DIRECTOR TÉCNICO DE LA LICENCIATURA**  
**EN DERECHO.**  
**CAMPUS SUR**

JMRG/ISV

# **DEDICATORIAS**

## **A DIOS**

Gracias por permitirme culminar este tan  
Maravilloso sueño, por permitir que en este  
Andar tan complicado haya salido victoriosa.

## **A MIS PADRES**

J. JESÚS Y SANTA HERMELINDA

Dedico a ustedes el presente trabajo, expresándoles  
Mi infinito agradecimiento por su tan apreciable  
Apoyo incondicional físico, emocional, moral, espiritual  
Y económico, sin ustedes no hubiera sido posible  
Este logro académico, gracias los quiero mucho.

## **A MIS HERMANAS**

ANA CRISTINA Y DANIELA ITZEL

Gracias por acompañarme en tan increíble aventura,  
Tantas veces que nos hemos compartido situaciones,  
Que quiero que sean testigos lo que con tanto esfuerzo  
Le he dedicado mi vida entera, gracias por ser mis hermanas  
Gracias por compartir esta alegría.

## **A MIS SOBRINOS**

ÁNGEL, XIMENA Y TADEO

Aunque son aun muy pequeños, quiero que cuando crezcan  
Se sientan orgullosos de mi, son mi fuente de superación, gracias  
Por estar aquí.

## **A MI ASESOR**

LIC. RAMÓN CABALLERO ESCOBAR

Gracias por los conocimientos y la paciencia  
Que brindo para dirigir el presente trabajo, gracias  
A ese conjunto de virtudes el trabajo ahora ya es una  
Realidad.

## **A MI ESCUELA**

UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

Gracias a mi escuela, escuela de derecho, institución  
Que me vio crecer académicamente, a todo el conjunto de personas  
Que integran la misma, a todo el personal, hicieron posible este logro  
De este trabajo.

AGRADEZCO A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE  
INTERVINIERON DIRECTA O INDIRECTAMENTE EN LA  
REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....</b>	<b>1</b>
DERECHO DEL TRABAJO REGULADO EN LA LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	1
<i>Origen del Derecho del Trabajo en las Leyes de Indias.....</i>	<i>14</i>
RELACIÓN DE TRABAJO REGULADA EN LA LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	21
<i>Origen en la Encomienda.....</i>	<i>21</i>
<i>México Independiente.....</i>	<i>22</i>
<i>Legislación en el México Independiente.....</i>	<i>23</i>
<i>Constitución de 1857.....</i>	<i>26</i>
<i>Liberalismo.....</i>	<i>27</i>
<i>Movimiento Obrero a mitad del siglo XIX.....</i>	<i>30</i>
<i>Los primeros conflictos.....</i>	<i>31</i>
<i>Los Movimiento Campesinos.....</i>	<i>33</i>
<i>Las Organizaciones y los Movimientos Armados.....</i>	<i>34</i>
<i>Los últimos Años del Porfírisimo.....</i>	<i>38</i>
<i>La Revolución y el Problema Social.....</i>	<i>41</i>
<i>La Obra Legislativa social Preconstitucional.....</i>	<i>44</i>
<i>Para el Distrito Federal.....</i>	<i>45</i>
DERECHO DEL TRABAJO, REGULADO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917, ARTÍCULO 123.....	46
<i>Origen del Artículo 123.....</i>	<i>50</i>
<i>Estructura Ideológica del Artículo 123.....</i>	<i>58</i>
<i>El Texto Original del Artículo 123.....</i>	<i>58</i>
<i>Transitorios.....</i>	<i>67</i>
<i>Las Reformas y adiciones al artículo 123.....</i>	<i>73</i>
DERECHO DEL TRABAJO Y DESPIDO REGULADOS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931.....	74
<i>Antecedente de la Ley Federal de Trabajo de 1931.....</i>	<i>74</i>
<i>Ley Federal de 1931.....</i>	<i>77</i>
<i>Relación de Trabajo y Despido regulados en la Nueva Ley Federal de Trabajo de 1970.....</i>	<i>79</i>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>82</b>
<b>ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....</b>	<b>82</b>
<b>CONCEPTO DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ASÍ COMO LA DE ALGUNOS ESTUDIOSOS DEL DERECHO.....</b>	<b>82</b>
<i>Teoría de la dignidad humana.....</i>	<i>83</i>
<i>Ley Federal de Trabajo 1970 vigente y aplicable.....</i>	<i>83</i>
<i>Tipos de trabajos.....</i>	<i>85</i>
<i>Trabajos de menores.....</i>	<i>85</i>
<i>Trabajo de Mujeres.....</i>	<i>88</i>

<b>CONCEPTO DE TRABAJADOR.....</b>	<b>94</b>
<i>La condición social del Trabajador.....</i>	96
Terminología.....	99
Concepto de “trabajador”.....	99
La naturaleza “personal” de la prestación del servicio modalidades.....	101
El Concepto de “Empleado”.....	103
Los Trabajadores de Confianza.....	105
<b>CONCEPTO DE PATRÓN.....</b>	<b>110</b>
Clasificación.....	114
El Intermediario.....	115
El Patrón Sustituto.....	120
<b>CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y OTRAS</b>	
<b>ACEPCIONES.....</b>	<b>126</b>
La constitución de la relación de trabajo.....	126
Definiciones que atienden al objeto de estudio de la Relación de Trabajo.....	131
Definiciones que atienden a la relación de trabajo en si misma.....	132
Definiciones complejas.....	133
Definiciones Dobles.....	134
Términos generales de la Relación de trabajo.....	134
Los Precedentes de la Teoría de la Relación de Trabajo.....	137
La teoría de la relación de trabajo y el nuevo derecho del trabajo.....	142
La Idea de la Relación de Trabajo.....	143
Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo.....	146
La Formación de la Relación de Trabajo.....	147
Observaciones propuestas por los defensores del contractualismo.....	150
Duración de las Relaciones de trabajo.....	151
Consideraciones Generales.....	151
Contrato Individual de Trabajo.....	155
Requisitos formales del Contrato Individual de trabajo. Mario de la Cueva.....	155
Condiciones Nulas.....	159
La Suspensión de los Efectos de la Relación Individual de Trabajo.....	162
I. Generalidades.....	162
<b>LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA.....</b>	<b>180</b>
<b>CAUSALES DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....</b>	<b>189</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>192</b>
<b>RESCISIÓN LABORAL EN LAS DIFERENTES LEGISLACIONES DE TRABAJO</b>	
<b>EN MEXICO.....</b>	<b>192</b>
Vocablo de Rescisión.....	192
I.- Hacia una Doctrina propia de la Inexistencia y de la Nulidad en el Derecho Individual del Trabajo.....	193
II.- La Edad Mínima de Admisión al Trabajo.....	199
III.- La Capacidad de Trabajadores y Patronos.....	202
IV. La Teoría de los Vicios del Consentimiento y el Derecho del Trabajo.....	204
VII.- Los Trabajadores fuera de la República o de la Residencia del Trabajador.....	212

<i>La Suspensión de las Relaciones de Trabajo.</i> .....	213
<i>I.- Concepto y Razón de la Institución</i> .....	213
<i>II.- Las Causas Justificadas de la Suspensión de las Relaciones de Trabajo.</i> .....	215
<i>De la definición se desprenden los caracteres:</i> .....	216
<i>III. Efectos y Formas de Operación de las Causas de Suspensión.</i> .....	220
<i>La Disolución de la Relación de Trabajo.</i> .....	221
<i>Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón</i> .....	222
<i>I.- Conceptos de Rescisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo.</i> .....	225
<i>II. Las Causas Justificadas de Rescisión.</i> .....	228
<i>III.-Las Causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.</i> .....	241
<i>IV. La Forma de la Disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo.</i> .....	242
<i>VI.- Las Formalidades del Despido.</i> .....	246
<i>VI.-Los Derechos de la Reinstalación y Pago de una Indemnización.</i> .....	247
<i>VIII.-Los Salarios Vencidos Durante la Tramitación de los Conflictos.</i> .....	260
<i>IX.- Los Problemas de la Prueba en los Casos de Despido y Separación por motivo imputable al Patrono.</i> .....	261
<b>AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS EFECTOS.</b> .....	<b>262</b>
<i>El Despido como-Acto Formal.</i> .....	262
<i>Los Requisitos del Aviso de Despido.</i> .....	267
<i>El Aviso de Despido por Conducto de la Junta</i> .....	268
<i>Ley Federal de Trabajo de 1931.</i> .....	271
<i>Y el artículo 123 señala las causas de rescisión del contrato para el trabajador:.....</i>	273
<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970</b> .....	<b>275</b>
<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>278</b>
<b>EL AVISO DE RESCISIÓN Y SU IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICARLO PERSONALMENTE AL TRABAJADOR</b> .....	<b>278</b>
<b>NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO AL TRABAJADOR CONFORME A LA LEY LABORAL VIGENTE (1970).</b> .....	<b>278</b>
<b>TERMINO PARA LA NOTIFICACIÓN Y NEGATIVA DEL TRABAJADOR AL RECIBIR SU AVISO DE RESCISIÓN</b> .....	<b>282</b>
<b>PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.</b> .....	<b>284</b>
<b>CASOS PRÁCTICOS EN LOS QUE SE REALIZA UNA NOTIFICACIÓN CON TODOS LOS REQUISITOS Y NOS ENCONTRAMOS ANTE UNA NEGATIVA.</b> .....	<b>289</b>
<b>LA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PERSONALMENTE AL TRABAJADOR, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.</b> .....	<b>291</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>299</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA</b> .....	<b>301</b>

## INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo no pretendemos agotar las causas o motivos que originan la imposibilidad de notificar el aviso de rescisión de la relación laboral de los trabajadores por parte del patrón, no obstante lo anterior señalamos que haciendo un análisis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, existe un vacío legal cuando el patrón se ve en la necesidad de rescindir por causa justificada la relación de trabajo de aquellos trabajadores que incurren en las causales previstas en dicho precepto legal, ya que en el Código Laboral vigente sólo se habla de la negativa por parte del obrero a recibir su aviso de rescisión laboral, omitiendo especificar la imposibilidad de su notificación, considerando que esta situación ocasiona perjuicios graves al patrón al verse en desventaja procesal cuando el trabajador le demanda la reinstalación, pago de salarios vencidos y prestaciones accesorias, por ello es importante como lo proponemos se modifique o adicione al artículo 47 de la Ley Laboral, imposibilidad que se presenta para la notificación del aviso rescisorio al trabajador, y de esta manera equipararse al contenido establecido en el artículo 94 de la Ley de los trabajadores del Estado de México y Municipios vigente, que ya contempla esta circunstancia.

En el Capítulo Primero se hace referencia y un análisis de los antecedentes históricos del derecho del Trabajo, como se regulaba la relación del trabajo y como consecuencia el despido sin responsabilidad para el patrón, y, que el sector más vulnerable antes de la Legislación que nos rige actualmente se encontraba una situación que reflejaba una dicotomía social: por un lado los propietarios, poseedores, detentadores de medios de producción y por la otra

sin tierra y sin riqueza, es decir la burguesía y el proletariado: clase explotadora y clase explotada. El Derecho de Trabajo viene a reflejar a través de las constituciones que es factible observar en su contenido el origen y la evolución de las instituciones en los diversos países, México no es la excepción. Así encontramos en el proyecto de la constitución de Don Ignacio López Rayón: Elementos constitucionales del 4 de septiembre de 1812. Como podemos observar Morelos también contribuyo a una regularización en cuanto al derecho publicando “Los Sentimientos de la Nación”, el día 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en 22 artículos añadiendo posteriormente el artículo 23, el 21 de Noviembre de 1813. En el artículo 23, establecería el día 16 de septiembre como aniversario de la independencia, donde se ubicaban las primeras regularizaciones de los derechos del hombre, y más específicamente enfocado al Derecho del trabajo en México.

En el Capítulo Segundo, hacemos un análisis jurídico de los elementos que componen la relación de trabajo entre las partes, ya que cuando surge un conflicto laboral entre las partes se tiene que acreditar estos elementos como establece la diversa Jurisprudencia que existe en materia laboral, concepto de trabajo contemplado en el artículo 3 artículo de la Nueva Ley, copiado de las leyes de otros países, dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, existe respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Posteriormente analizamos el concepto de trabajador formando este como uno de los elementos de la Relación de Trabajo, y nos dice el artículo 8 de la

Ley Federal de Trabajo, que “trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, la definición de la ley de 1931, adolecía del defecto de hablar, en general, de “persona”, sin precisar si lo era física o moral, y de admitir categorías puras de “trabajadores manuales” o de “trabajadores intelectuales”, ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

En el Capítulo Tercero, se referencia a la rescisión de la relación de trabajo su concepto, las causas de rescisión laboral sin responsabilidad de parte del patrón, sus efectos y de que forma se estipulaba en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, también regulando el mencionado tema, es decir la ley que actualmente nos rige en materia del trabajo, este vocablo es de abolengo civilista, la terminología laboral como lo menciona el artículo 123, apartado “A” fracción XXII, cuando se trata de la rescisión de la relación de trabajo, así como los presupuestos generales, entre los elementos que se mencionan en el presente trabajo, Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón, nuestra Ley Federal de Trabajo Vigente en su artículo 47 establece que: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo. Sin responsabilidad para el patrón”. El aviso de rescisión, su significado y que efectos tiene ante una negativa de recibirlo, La Suprema Corte Justicia Nación había interpretado el alcance del último párrafo del artículo 47, que imponía al patrón la obligación de dar al trabajador "aviso

escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, dictada en el Amparo directo 1747173, Jorge Alberto García Quintanilla, 3 de septiembre de 1973, con ponencia de Euquerio Guerrero (Informe 1973, 4; Sala, páginas 32-33)”.

Por último, en el Capítulo Cuarto parte medular de nuestro trabajo, hacemos un análisis de las causas y razones que originan la imposibilidad de notificar al trabajador su aviso de rescisión de la relación de trabajo, toda vez que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no contempla esta situación, y es pertinente como lo proponemos se ponga a la vanguardia con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, como lo establece en su artículo 94, además nuestra propuesta es reforzada con algunas tesis de Jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las que con toda claridad y precisión observamos esta circunstancia, asimismo se hace un análisis y valoración de casos prácticos del tema a estudio, Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha, causa o causas a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, para que así pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifique las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia 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, queda inhabilitado para preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

# LA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN PERSONALMENTE AL TRABAJADOR

## CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

### **Derecho del Trabajo Regulado en la Legislación anterior a la Constitución de 1917.**

El derecho del trabajo por su esencia y finalidad es debatible y polémico porque con su existencia demostró que el estado no es sino un instrumento al servicio del capital de la burguesía y del imperialismo reflejado en los medios de opresión como la policía, cárceles, facultad impositiva y coercible. Situación que refleja una dicotomía social: por un lado los propietarios, poseedores, detentadores de los medios de producción y por la otra sin tierra y sin riqueza, es decir la burguesía y el proletariado: clase explotadora y clase explotada.

Porque esta disciplina vino a demostrar primero y a comprobar después que la ambivalencia del derecho público y derecho privado, legado romanista, son la base de la existencia del derecho del trabajo, agrario, económico y de la seguridad social, porque desde el punto de vista del derecho publico y del derecho privado, se analizan y valoran los hechos y los asuntos jurídicos, dejando en un segundo plano al hombre.

La declaración de los derechos sociales asentada en nuestra constitución en 1917, producto de la primera revolución constitucionalista y social del mundo, es la fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario, los principios generales de estos son las relaciones humanas y como núcleo fundamental el ser humano que formado de espíritu y de materia merece una convivencia social y una condición económica que lo lleve a través del tiempo a su verdadera libertad.<sup>1</sup>

A través de las constituciones es factible observar en su contenido el origen y la evolución de las instituciones en los diversos países, México no es la excepción. Así encontramos en el proyecto de la constitución de Don Ignacio López Rayón: Elementos constitucionales del 4 de septiembre de 1812, que en su artículo 30 establecía: “quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos”. El 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, Morelos publico “Los Sentimientos de la Nación”, en 22 artículos añadiendo posteriormente el artículo 23, el 21 de Noviembre de 1813. En el artículo 23, establecería el día 16 de septiembre como aniversario de la independencia.

Es necesario destacar que el artículo 12 expresa: “como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente un jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje

---

<sup>1</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto “Derecho del Trabajo Tomo I” Editorial Mexico 1999 pág. 9.

la ignorancia y la rapiña y el hurto”.<sup>2</sup>

Posteriormente en el Derecho Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionando en Apatzingan el 22 de octubre de 1814, en su artículo 38 expresaría: “Ningún genero de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos”. El plan de independencia de la América Septentrional de 1821, tan solo tuvo una referencia vaga al trabajo cuando autorizo en el punto 12, a todos los habitantes (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes para optar por cualquier empleo.

La Constitución Federal de 1824,<sup>3</sup> el Código de las siete leyes, omitieron los temas de trabajo y la asociación; ambos fueron retomados por el constituyente de 1856- 1857. Los artículos 4 y 5 del nuevo texto, sancionaron la libertad de industria y trabajo y los incluyeron en la sección dedicada a los derechos del hombre, para expresar:” Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos” Fue a la Constitución del 1917,<sup>4</sup> a la que le correspondió el privilegio histórico de elevar el rango a nivel constitucional del trabajo y su organización, al incluir todo un titulo y un artículo de gran amplitud, como lo es el artículo123, que protagonizan de manera indubitable la dignidad humana de quienes realizan sus mejores esfuerzos al servicio de la economía.

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor “Derecho del Trabajo, Tomo II” Editorial Porrúa México D.F. 2004, pag130

<sup>3</sup> Op.cit.134.

<sup>4</sup> Ibidem.pag136.

Después de la Revolución de Ayutla, expulso del poder, en forma definitiva, al general Antonio López de Santa Anna y fue convocado al congreso constituyente de 1856-1857 en la Ciudad de México, el 18 de febrero de 1856, con el propósito de elaborar un proyecto de constitución, diversos y de gran altura que fueron los debates, solo me refiere a las intervenciones de mayor relevancia como fue la del 7 de julio de 1856, en la comisión dictaminadora del congreso.<sup>5</sup>

El más grande los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que fuerza de penoso y continuos trabajos arranca de la tierra ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquina y la informe piedra a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Al ser criticado Vallarta y la comisión redactora del proyecto de la constitución, este pronuncio un bello discurso defendiendo su posición, crítico artículo 17 por las ideas que entrañaba y por la vaguedad de sus conceptos según absurdos, lo cual provocaría serios problemas en la industria y con ello la ruina del país. Vamos los argumentos que expresa en la discusión del 8 de agosto de 1856.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. “Derecho Constitucional Mexicano”, 9ª ed. México Porrúa 1995 pag81.

<sup>6</sup> Op.cit pag83.

El derecho del trabajo es libre, es una imperiosa del hombre; porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad...la esclavitud del trabajador no deben pues existir entre nosotros. El disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni ley, incapaz de proteger para estimular el trabajo ni el amo exigente en sus pretensiones, ruin en el sala despótico en su conducta.<sup>7</sup> Como antecedentes sobre el tema en análisis es necesario señalar que para objeto de este apartado se toma como referencia el periodo previo al movimiento armado de 1910.

Durante el Porfiriato la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. “A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agro exportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformado. El campesino aparcero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural, hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno. Ante las consecuencias sociales de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. Desde los primeros años fueron frecuentes las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y también las minas, antes de que terminara el siglo, amplios sectores del

---

<sup>7</sup> Ibidem pag85.

antiguo artesanado se movilizaron también, formando grupos de oposición<sup>8</sup>

El Régimen Dictatorial del general Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios Ricardo Flores Magón personaje que encabezaba el movimiento libertario y otras adalides que este provocaba, organizaron grupos contra el dictador. Independiente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros. El Documento de más significación es el *Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano*, se escribieron en San Luís Missouri el 1 de Julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabìa, Librado Rivera y Resalió Bustamante; Constituye el primer mensaje de Derecho Social del trabajo a los obreros mexicanos, los puntos que su importancia a la letra dicen:<sup>9</sup>

“21.-Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

“22.-Reglamentación del Servicio Domestico y del trabajo al domicilio.

---

<sup>8</sup> MORENO,Daniel. “Derecho Constitucional Mwexicano”, 2ª ed México ,Porrúa 1993,pag145.

<sup>9</sup> Op.cit pág..148.

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

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

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

“26.-Obligar a los patrones a propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban de dichos patrones o propietarios.

“27.-Obligar a los patrones pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

“28.-Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del 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, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejores que dejen en ellas.

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

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

“33.-Hacer obligatorio el descanso dominical.”

Estos puntos del programa son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo. La acción política y la acción obrera se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado.

En los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparece el “el derecho de huelga” como anhelo de la clase obrera; ya que la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los

obreros podían libremente realizar sus movimientos Huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

Los síntomas de la dictadura desde 1906, manifiestan su estado patológico deviene el caos y su destrucción. La Unión Sindical de los Trabajadores, los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansias de la liberación de las masas el Porfiriato recurrió a la violencia, asesinatos derramamiento de sangre proletaria.

Así Madero, se enfrenta al general Porfirio Díaz, participando en la campaña presidencial de 1910, el amparo de los principios de SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCIÓN, presionado de todas formas a punto de ser apresado se vio obligado a lanzar el “Plan de San Luís”, que aparece firmado en San Luís Potosí el 5 de octubre de 1910, y en cuyo artículo 7, señale el 20 de Noviembre, para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Don Porfirio y la Revolución estalló el 20 de Noviembre de 1910 y triunfo.

Al triunfo de la revolución en el Régimen Maderista, las elecciones verdaderamente democráticas, fue electo como presidente de la república el señor Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social, como primer paso social se expidió a iniciativa el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, en donde crea la “oficina de trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital trabajo: Manifestación elocuente del “Intervencionismo del Estado” y origen rudimentario de la jurisdicción

laboral, también auspicio la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912, y resolvió a favor de los obreros. En ese orden de ideas el Presidente Madero tenía ya los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las garantías sociales.<sup>10</sup>

Estos proyectos tenían sus antecedentes en los programas que presento el señor Madero en el “Trivoli del Elisco” de esta Ciudad de México, en abril de 1910, al ser proclamado antireeleccionista:

*“Haré que se presenten las iniciativas de ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura o bien pensionando a sus parientes cuando aquellos pierden la vida en el servicio de alguna empresa.*

*Además de estas leyes, haré lo posible para dictar las disposiciones que sean convenientes, y favoreceré la promulgación de leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral.”*

Por conducto del Secretario de Hacienda, el Presidente Madero envió a la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal la iniciativa de ley de 25 de septiembre de 1912, que creo un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles. Esta iniciativa origino importantes debates en dicha Cámara donde se esgrimieron por primera vez en nuestro país los conceptos más avanzados del socialismo, habiendo sido

---

<sup>10</sup> Trueba Urbina, Alberto “Nuevo Derecho del Trabajo” editorial porrua , México, 1987  
Pág. 12.

aprobada la misma.

Después del asesinato del Presidente Madero y el Vicepresidente de la Republica Mexicana Pino Suárez, se inicio un movimiento armado de nueva índole en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta, encabezado por Venustiano Carranza gobernador de estado de Coahuila. Al triunfo de este, Carranza convoco a la Convención de Militares que comenzó en esta ciudad de México el primero de octubre de 1914 y entonces los ciudadanos se dividieron en Carrancistas, Villistas y Zapatistas, con sus respectivos planes políticos y sociales.<sup>11</sup> Carranza entonces expidió el Decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 1914, por su importancia mencionaremos algunos de los artículos:

“Artículo 1, Subsiste el Plan de Guadalupe del 20 de marzo de 1913 hasta el triunfo completo de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que Vencido el enemigo, quede reestablecida la paz.

Artículo 2 El primer Jefe de la Revolución y encargado del poder ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes y disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión publica exige como indispensable para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si; leyes agrarias que favorezcan la

---

<sup>11</sup> DE BUEN, Néstor “Derecho del Trabajo Tomo II” editorial Porrúa, México 1989.

propiedad pequeña, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de las que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, de la obrera, de la minera y en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional bases para un nuevo sistema de organización del ejercito reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organizaran al poder judicial. Independientes tanto en la federación como en los estados; revisión de las leyes relativas al matrimonio y el estado civil de las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de las leyes de reforma; revisión de los códigos civil, penal y de comercio; reformas al procedimiento judicial con el propósito de hacer expeditas y efectiva la administración de la justicia; revisión de la leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la constitución general de las república y en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país y la efectividad y el pleno goce de sus derechos y la igualdad ante la ley.”

El congreso constituyente de 1916 a 1917, exactamente el 14 de septiembre de 1916, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señala la necesidad de convocar a elecciones para un congreso Constituyente. Este decreto realiza reformas al Plan de Guadalupe e indica que el triunfo de la revolución,

reinstalada la suprema jefatura en la Ciudad de México y hechas las elecciones de ayuntamientos en la mayor parte de la República, el primer jefe del Ejercito Constitucionalista y encargado del poder ejecutivo, convocará a elecciones. Para ello se modifican los artículos 4,5 y 6 del decreto de 12 de diciembre de 1914; asimismo, se señalan los requisitos para ser electo diputado a dicho congreso, remitiéndose a los exigidos por la constitución de 1857. Dice que no podrán ser electos los que tuvieren los impedimentos establecidos por la expresada constitución, así como los que “hubieren ayudado con las armas o sirviendo en empleos públicos, a los gobiernos o acciones hostiles a la causa constitucionalista”<sup>12</sup>.

El 19 de septiembre del mismo año, el primer jefe convocó a elecciones para el congreso constituyente, señalando que serían considerados vecinos del estado, en su artículo 8, requisito necesario para el voto pasivo los ciudadanos de él, los que residan en su territorio cuando menos desde seis meses antes de la fecha de las elecciones (artículo 82,fracción III) y los que hayan tenido la calidad de ciudadanos o vecinos del estado respectivo, en los días del cuartelazo de la ciudadela, siempre que hayan demostrado después, con hechos positivos, “su adhesión a la causa constitucionalista” (artículo 82, fracción IV).

Como ya ha dicho, los decretos carrancistas excluyeron las acciones villitas y zapatitas, así como a los elementos dispersos del antiguo régimen. Por lo que según Vera Estañol, no tuvo “por origen siquiera la voluntad de todas las

---

<sup>12</sup> Op.cit.157.

clases sociales manifestada en los comicios”.

El 30 de noviembre de 1916, después de haberse llevado a cabo de varias sesiones preliminares a la instalación del congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del congreso constituyente, siendo presidida por Luís Manuel Rojas.

### Origen del Derecho del Trabajo en las Leyes de Indias.

En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realización de aplicación. Ello se traduce en referencia a las Leyes de indias que constituían más un informe legislativo, que examen de una realidad social.<sup>13</sup>

Esta recopilación fue puesta, en vigor por Carlos II de España, en 1680, a fin de que normara la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia. Contenía algunas disposiciones de labores, sobre todo en la parte II” De los indios y su libertad”, que aunque escuetos en su redacción tuvieron el merito de que su contenido social haya sido muy adelantado para la época, motivo por el que los tratadistas aun discuten

---

<sup>13</sup> ARTEAGA NAVA, Elisur “Derecho Constitucional” editorial Oxford, Harla, México D.F. 1998 pág. 57.

determinar si estas leyes fueron un precedente real del derecho laboral o del derecho colonial del trabajo.<sup>14</sup>

En esa época el trabajo indiano se centraba en la explotación de minas, obraje, e ingenios azucareros. Este último sector, por cierto se requería mayor cantidad de mano de obra y para reclutar trabajadores se recurría constantemente a la encomienda, hasta que luego se convirtió en un auténtico servicio de trabajo la repartición de indígenas. Esta costumbre se propagó por todas las colonias españolas, a pesar de repudio, que sentía la reina Isabel hacia este sistema, quien tuvo que admitirlo porque ya que un hecho, aunque se reconoce que trató de reformarlo.

Entonces las disposiciones importantes de las leyes de indias fundamentales son las siguientes:<sup>15</sup>

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo
  
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley del Título VI del Libro II de la Recopilación de Indias, que ordenan en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
  
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez a propósito de ello, que el Emperador Carlos V

---

<sup>14</sup> O.p.cit.pag 58.

<sup>15</sup> Ibidem, pág. 60.

dicto el 21 de septiembre de 1541, un ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena en diciembre 23 de 1583 Ley XII, Título VI, Libro III, que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez, en la Real Cédula de 1606, sobre los alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den a los indios y que les paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde de que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro genero de cosa que lo halaga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se le ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario por los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez, que Felipe II, el 8 de julio de 1576 Ley X, Título VII, Libro VI de Recopilación ordeno que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño ni fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida la Ley

de 26 de mayo de 1609 de Felipe III.

f) La tendencia a fijar salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaos al día como salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603, que es el pago de un salario mínimo para los indios en labores y cliente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, que se cito a la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 que no pasara de dos arrobas la carga que trasportaran los indios, que se tomara en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

i) El principio procesal de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título x, Libro V, de 19 de octubre de 1514,

expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas esta previsto en el Capítulo V, de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790, que aunque refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: “Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para casi uno y cuando dos o más en un cuarto, destinaran otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparezcan consagrados en el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos al trabajo alguno, y también si por ellas o por ladead se inhabilitaren; y cuando los remitan a correos a largas distancias les pagaran lo justo les concederán días suficientes para el descanso y se los apuntaran como si hubiesen trabajado”.

En el constituyente de 1857, Ponciano Arriaga citaría la demoledora opinión de Lorenzo Zavala para quien el Código de las Leyes de Indias “aunque aparece como baluarte de protección a favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de denominación opresora que otorgaba

garantías y no por justicia.

En cuanto al derecho colonial no se tiene referencia sobre las horas de trabajo ni datos exactos como lo menciona Sahagun, el hace referencia solo a los diferentes oficios o las artes que se practicaban como era oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero albañil, pintor, cantores, fabricantes de calzado, de armas, etc. Y agrega que los artesanos y obreros, en general empezaban como aprendices para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente. Herbert Spencer, afirma que los obreros y los artesanos formaban gremios, cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe una deidad, un tutelar, y festividades exclusivas.

Toribio Esquivel Obregón menciona que España no estableció colonias en el Nuevo Mundo, “sino centros de difusión de su cultura grecorromana y católica ente los indios. Para ello necesito una organización no comercial, si no política y religiosa; no concedió charters para los colonos, sino que dicto leyes atendiendo al bien de todos, pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales; por eso las leyes no hablan de colonias, sino de reinos. Era una familia cuya prosperidad vinculada a todos sus individuos y lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requiere la colonia, se lleno de hospicios el país, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de artes riquísimas, alhóndigas, colegios propagando la fe, que revelan el plan humanitario, no económico, un esfuerzo

único en la historia en bien de los pueblos inferiores.<sup>16</sup>

Alfonso Teja Zabre, hace referencia con una importancia notable, solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país.<sup>17</sup>

La situación de hecho con respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo, de la Nueva España, se da en términos negativos, Genaro Vázquez, al señalar las causas que impidieron el cumplimiento de la Las Leyes de Indias, precisa que fueron los siguientes: “Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otra veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo genero, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas, otras veces por defecto de la misma Ley, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la

---

<sup>16</sup> DAVALOS MORALES, Jose. “Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo”, México 1995 pag169.

<sup>17</sup> O.p. cit pag170.

economía colonial; en fin la contradicción de una leyes con otras”.<sup>18</sup>

En realidad las leyes de indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico no solo de hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser modelo se convirtió con el paso del tiempo, en solo una reliquia histórica.

### **Relación de Trabajo regulada en la Legislación anterior a la Constitución de 1917.**

#### Origen en la Encomienda.

El encomendero con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que los tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. La legislación indiana prohibía la esclavitud, reconocía la libertad de trabajo, pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad. Limitaba la jornada diaria a ocho horas y establecía el descanso dominical obligatorio. Además de un salario en dinero, el encomendero tenía obligación de darle de comer al indígena. Se prohibía el trabajo de menores de 18 años, y salvo casos especiales se les admitía como aprendices; a la mujer casada se le prohibía que sirviera en casa de los españoles; en el caso de mujeres solteras, se requería permiso paterno para ello. Se prohibía el trabajo de las Indias durante el embarazo, así como

---

<sup>18</sup> Ibidem, pag172.

antes de cuatro meses después del parto.<sup>19</sup>

La evaluación general de las Leyes de indias, resulta muy positiva, ya que en algunos aspectos se adelantó a los que sería siglos más tarde el derecho del trabajo de nuestros días. Poseía una gran contenido social y se proponía no la extinción de la raza, si no crear con el tiempo una unidad cultural. Sin embargo, la lejanía entre el legislador español y los virreyes administradores propicio que, en la práctica, las Leyes de Indias fueran objeto de violación constante por parte de los encomenderos, quienes la mayor parte de las veces hicieron nugatorios los derechos concedidos por esta legislación en el aspecto laboral. Los preceptos de Las Leyes de Indias fueron cayendo en desuso debido al influjo de la legislación civil, que también regulaba la relación entre patrón y trabajador como locación o arrendamiento de servicios.

### México Independiente.

La etapa independentista fue ajena al problema social del trabajador. No se avizoraba plan o proceso alguno de maquinismo en el trabajo, lo que lleva a pensar que el hombre estaba más ocupado en lograr su libertad. Sin embargo el problema laboral existía según se desprende de las ideas expresadas por Morelos en su manifiesto “Sentimientos de la Nación Mexicana”, en que decía: “que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia”, etcétera. No obstante la realidad es que no surgió nada a favor del trabajador en el aspecto normativo. Sin duda, el obstáculo era el mismo

---

<sup>19</sup> Ib. Pag174.

sistema imperante.<sup>20</sup>

### Legislación en el México Independiente.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos o declaraciones, constituciones que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, y que decían: “Artículo 1 Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda extensión del imperio”. Artículo 2 “Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia”.<sup>21</sup>

El “bando de Hidalgo” dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1 ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen su libertad, en el termino de diez días, so pena de muerte.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el artículo 24

---

<sup>20</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago “Derecho del Trabajo”, México UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1993, pag156.

<sup>21</sup> Op.cit. pag157.

determinaban, igualmente, la prescripción de la esclavitud, en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

El “Decreto Constitucional para la Libertad de la Americana Mexicana”, sancionado en Apatzingan el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de los ciudadanos.

La “Constitución Española”, expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de Septiembre del mismo año, que tuvo vigencia precaria, fue suspendida por el Virrey Venegas, y reestablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por Decreto de Fernando VII, de 4 de Mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista, el 17 de septiembre del mismo año termino su vigencia.

En el “Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (artículo 12) que “todos los habitantes de el (del imperio mexicano), sin otra distinción que su merito y virtudes, son ciudadanos idóneos par optar cualquier empleo”.

El “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, de 18 diciembre de 1822, y al que hicimos referencia al principio de este inciso, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adopto para México la forma de republica representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.<sup>22</sup>

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral, su vigencia concluyo el 6 octubre de 1839, los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores.

#### La condición de los Trabajadores en los primeros años de la independencia 1821-1856.

No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia, demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.<sup>23</sup>

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856, según expone Guadalupe Rivera Marín hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios

---

<sup>22</sup> Ibidem, pag158.

<sup>23</sup> Ib.pag 159.

de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario, pero más graven aun, treinta y un años más tarde en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843 bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, son de aquella misma época llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, según nos dice Guadalupe Rivera Marín, quien agrega que se trataba de además de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

### Constitución de 1857.

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al congreso constituyente en la Ciudad de México, el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución, en esta constitución no se consagró ningún derecho social, el diputado Ignacio Ramírez se refirió en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones; y el diputado Ignacio Vallarta hizo mención al artículo 17 relativo a la libertad de trabajo,

para oponerse a su texto. El discurso del El Nigromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer esta una intervención en la libertad de industria contiene a pesar de ello, bellísimas palabras a favor de los obreros.<sup>24</sup>

### Liberalismo.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica, a pesar de la situación precaria que para los liberales resulta del pronunciamiento del General Zuloaga, en Tacubaya, al que adhiere el propio presidente Comonfort, con lo que empieza la guerra de tres años, Juárez desde Veracruz, en su carácter de Presidente de la República, dicta las diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente todo relacionado con el clero, el apoyo de Santo Degollado a la tendencia reformista representada por Miguel Lerdo de Tejada, decidió al Presidente Juárez. Así se dictaron las leyes de nacionalización de los bienes eclesiásticos 12 de julio de 1859, de matrimonio civil 23 de julio de 1859, orgánica del registro civil 28 de julio de 1859, sobre el estado civil de las personas y otras que, en conjunto, son conocidas como las leyes de reforma.<sup>25</sup>

El triunfo de los conservadores y la entrada de Juárez a la ciudad de México,

---

<sup>24</sup> Ib, pag 161

<sup>25</sup> Ib. pág. 164.

el 11 de enero de 1861, después de vencidos los generales Márquez y Miramon, otorga al presidente el rango de presidente constitucional, por mandato del Segundo Congreso Constituyente, decretado el 11 de junio de 1861. Podía suponerse que era tiempo de dejar las armas y consolidar, mediante la aplicación de las nuevas leyes, el proceso de la reforma. Pero México estaba dentro de los planes de expansión de Napoleón III. La tenacidad de Juárez, sin embargo, pudo superar los factores adversos y en el Cerro de las campanas, el 19 de junio de 1867, tuvo trágico fin la aventura de Maximiliano, pero había transcurrido casi seis años de guerra que impidieron al jurista que era Juárez dictar las leyes que México requería. La última etapa 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 1 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 de ese 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 afecto a los intereses de los trabajadores, fue pernicioso e injusto. Ni en el código penal de 1872 puede encontrarse alguna disposición alguna favorable aun cambio social. Por el contrario dicha obra pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el constituyente de 1856-1857.<sup>26</sup>

El código de 1870, solo contenía respecto de lo hoy llamaríamos relaciones

---

<sup>26</sup> Ib pág. 166.

laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III, se refiera al servicio domestico, el capitulo I y al servicio del jornal el capitulo II. En la exposición de los motivos relatan: “Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La Ley 1ª, Título XXVI, Libro 7º establece el tiempo que deben de trabajar: esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto y si 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 despedido a voluntad suya o del que lo empleo, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos”.

La legislación penal a la que Mario de la Cueva ha calificado como la más liberal que la europea, en el artículo 925, se dispuso: “ Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de esta dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo de 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 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 sol se puso de manifiesto en el orden legislativo, en realidad sentó las bases que permitieron

bajo el porfirismo una mayor explotación de los trabajadores aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz.<sup>27</sup>

### Movimiento Obrero a mitad del siglo XIX.

García Cantu relata que el partido liberal, al triunfo frente a Maximiliano, se divide en dos grupos: de una parte el que encabezaría el presidente Juárez, y por otra parte con Lerdo de Tejada como principal exponente; del otro que después se integrarían el grupo porfirista. Los primeros besaban la capitalización autónoma; los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la exigía a los ferrocarriles a México, para obtener materia primas y productos agrícolas a mejores precios.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias, eran miserables, el precio común del jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados, se les pasan además, casa y leña gratis, y en el tiempo de siembra, la tierra, las semillas y la yunta para sembrar por su cuenta un almud de maíz, lo que significa medio endeudamiento con el hacendado.

El salario en las minas era en promedio de 25 a 50 centavos, al día y las jornadas poco menores que las de los campesinos. En las fabricas con una jornada de aproximadamente once horas, el salario variaba entre 18 centavos

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario "Derecho Mexicano de Trabajo, 3 Edicion México Porrúa 1996, pág. 167.

y 75 centavos diarios, a propósito de los sistemas seguidos por los industriales, un grupo de trabajadores denunciaba el “EL HIJO DEL TRABAJO” lo siguiente: “obtenían empleo si eran buenos cristianos”, de su raya semanal se les descontaba: 2 reales para la sociedad católica; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde, encendida a la hora de su muerte, un real y medio para el mes de María; un real y medio par el de San José, media cuartilla para Santo Sepulcro y tres reales para estar suscritos a periódicos que defiendan la religión.

### Los primeros conflictos.

El 14 de julio de 1868 se produjo el conflicto que perjudico a los trabajadores de las fabricas “la hormiga y la magdalena” entre otras que eran aproximadamente novecientos m, los industriales, con el objeto de presionar para lograr la rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y particularmente, la difícil situación que atravesaban, todo fue inútil “Juárez no respondió a ninguna comunicación con los obreros” y estos, después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos, en su lugar los empresarios contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala o Querétaro a los que impusieron condiciones de rebajo en donde García Cantu lo resume en lo siguiente:<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Op. Cit. pág. 168.

- 1.-Las horas de trabajo serán fijadas por administradores de las fábricas.
- 2.-Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.
- 3.-Es obligación del operario de trabajar la semana completa, siempre que no se le impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo hubiere trabajado.

Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compasarán multando a estos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre anteriores se les impongan, se destinara para algún establecimiento de beneficencia.

Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y las tarifas que tengan bien imponerles los administradores.

Los operarios tendrán la obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se les demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

Las casas de las fabricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al se despedidos estos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el termino de seis días.

## Los Movimiento Campesinos.

En el campo entre 1869 y 1880, se producen diversos movimientos agrarios, de los que se proclamaron socialistas el de Julio López Chávez en Chalco y el de Diego Hernández, en Sierra Gorda. El movimiento de Julio López Chávez fue importante, en el siglo XIX, de 26 de febrero de 1869 aparece la siguiente noticia: “Chalco, un tal López a la cabeza de un gavilla poco numerosa ha recorrido varios pueblos el en Distrito de Chalco, proclamando guerra a los ricos y reparto de tierras de las haciendas entre los indígenas. De los distritos inmediatos se han movido fuerzas para perseguir a la guavilla”

López sustentaba entonces una ideología socialista, según se pone en evidencia en el “MANIFIESTO A TODOS LOS OPRIMIDOS Y POBRES DE MEXICO Y DEL UNIVERSO”, de 20 abril de 1869, con el que dio fundamento a su rebelión. En algún momento llegó a establecer control sobre haciendas y pueblos, en las que contaba con gran simpatía de los indios, por lo que García Cantu considera precursor de Zapata, sin embargo el 10 de julio de ese mismo año, “el monitor republicano anunciaba que el cabecilla había sido fusilado el día anterior. Para movimiento político, la destrucción de gavilla afianzaba la seguridad de las propiedades en otros muchos de la republica”. Con Diego Hernández se funda el “PLAN SOCIALISTA DE SIERRA GORDA” de 15 de julio de 1879, pero no originó una rebelión armada.

## Las Organizaciones y los Movimientos Armados.

Las ideas socialistas empezaban a tener cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX. El Socialista se publicó, de manera irregular desde 1871 a 1888. La comuna bisemanal solo publicó de 1874, a 1875, en el este mismo año, apareció la Huelga y de 1876 a 1886 se publicó “el hijo del trabajo”, dirigido por José María González. Como sociedades mutualistas existieron la fundada por Juan Cano la denominada “la gran familia artística”. Entre los individuos que tuvieron cierta influencia en el movimiento obrero pueden mencionarse a Juan Nepomuceno Adorno, “empleado de tabacos, inventor de muchas cosas, que expone sus utopías en “Los males de México”.

El primer organismo obrero de importancia fue “El Gran Circulo de Obreros”, García Cantu, que es casi imposible conocer los primeros pasos de este grupo, del que menciona que “Después de 1871 sus emisarios.... Promueven la fundación de sucursales en las fabricas del distrito federal, el valle de México y estados de la republica, su fundación fue 1870, que en un ensayo de unificación los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyen un organismo central de carácter nacional al que se le denominan “Circulo de Obreros de México, y en el se fundan todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades”

El “Gran Circulo de Obreros” llegó a tener, en el año 1875, veintiocho sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces, las siete primeras cláusulas del

Reglamento del Gran Circulo, que fue aprobado el día 2 de junio de 1872:<sup>29</sup>

I.- Mejorar todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y en la económica.

II.- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

III.- Relacionar entre si a toda la gran familia obrera de México.

IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V.- Proteger a la industria y el progreso de las artes

VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII.- Establecer todos los círculos necesarios en la Republica, a fin de que están en contacto los obreros de los estados con los de la capital.

El 20 de noviembre de 1874, el gran circulo de obreros público un proyecto de “Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México”, puede ser el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México.

---

<sup>29</sup> Ibidem pág. 172

Otros organismos creados en México, fueron el gran círculo reformista, dirigido por José María González y cuyo órgano era “El Hijo del Trabajo” y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un congreso celebrado en enero de 1876 cuyo objeto fue “promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno y por todos los medios que dicte la justicia y la luz hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital”.

El primer Congreso Obrero Permanente se celebró el 6 de Marzo de 1876, con el lema “Mi libertad y Mi Derecho”. La mayoría de los asistentes eran mutualistas y cooperativistas y había una minoría.

Del último tercio del siglo XIX, pueden destacarse acontecimientos sociales como la huelga de sombrereros, de 1875, que coincidió además con la huelga estudiantil y en segundo lugar el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883, en Pinos Altos mineros ubicados en el estado de Chihuahua los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios, y pidieron que se les pagara en efectivo y semanariamente. El empresario John Bucham había ordenado pagarlo quincenalmente y la mitad en vales para la tienda de raya. “la oposición a tal medida se manifestó el día 20 de enero de 1883, con el pretexto de no permitir la entrada a unos obreros al baile que tenía lugar en la parte alta de tienda de raya; hubo un duelo entre un minero y un guardia de la empresa. Los dos murieron. Al amanecer al siguiente día, el juez local José M. Roredo, armó a doce hombres. El movimiento de protesta abarcó a

todo el pueblo. Hubo disparos y un obrero más, muerto. Buchan Hepburn, quien jamás permitía que un trabajador le dirigiera la palabra, pretendió calmar los ánimos hablando a los obreros congregados desde el balcón de un edificio....sonó un disparo y Bucham Hepburn cayó herido de muerte.<sup>30</sup>

La represión fue salvaje, luego a Pinos Altos el teniente coronel Carlos Conant, quien declaró el estado de sitio y lanzó una ley marcial, un consejo de guerra apresuradamente formado y condenó a muerte a los trabajadores Blas Venegas, Cruz Baca, Ramón Mena, “bajo poscargos de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio” y fueron fusilados en el barrio de las Lajas, después de unos 60 trabajadores fueron condenados a trabajos forzados.

Ante este vacío legislativo la vida de los trabajadores transcurrió en idéntica desprotección que en décadas anteriores, con explotación y exiguos salarios, lo que creaba una difícil situación laboral. En 1906, el país atestiguó dos episodios históricos de estas luchas sociales, en el mes de junio un movimiento de huelga en Cananea, Sonora, fue aplastado por el gobierno con una violencia cruenta y vergonzosa además de contar con la ayuda de tropas estadounidenses, unos meses más tarde un acontecimiento similar sucedió en Río Blanco, Veracruz donde también se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ib. pág. 187.

<sup>31</sup> Ib pág. 188.

## Los últimos Años del Porfirismo.

Los defensores del sistema alababan la mejoría indudable de la economía y particularmente de las comunicaciones, se olvidan del trato inhumano a los trabajadores y las depreciaciones cometidas en Yucatán y en Sonora. Los que atacan mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse la Ley sobre accidente de trabajo dictada en el estado de México y conocida como Ley Vicente Villada en el estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, es digno hacer notar que dentro de esta época de opresión hubo para los trabajadores dos legislaciones estatales que constituyen puntos positivos para la aparición del derecho del trabajo:

\*La Ley del Trabajo para el Estado de México, conocida como mencionamos la Ley de Vicente Villada, declaro que en los casos de riesgo de trabajo, el patrón debería prestar atención medica necesaria y pagar el salario de la victima hasta por tres meses. Esta ley constituía un gran avance en cuanto al riesgo del trabajo se voto el 30 de abril de 1904.

\*En el estado de Nuevo de León, que había iniciado su etapa, de industrialización y desarrollo, se dicto la Ley Bernardo Reyes sobre accidente de trabajo esta fue promulgada el 9 de noviembre de 1906.

Lo importante es que ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis fundada en la responsabilidad

en la culpa, aun cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en Ley de Villada y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estribo en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimo que todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario.

En el aspecto negativo del porfirismo, la obra de Turner presenta un panorama de los últimos años del porfirismo. Los esclavos en Yucatán. Los 50 reyes del henequén viven en ricos palacios en Mérida y muchos de ellos tienen casas en el extranjero, naturalmente dominan la política de su estado y lo hacen en su propio beneficio los esclavos son 8 mil indios, yaquis, importados de sonora, 3 mil chino y entre 100 y 125 mil indígenas mayas que antes poseían las tierras que ahora dominan los amos henequeneros.

Claro que los hacendados yucatecos no llamaban esclavos a estos hombres: No nos consideramos dueños de obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros, y no consideramos que los compramos o los vendemos, si no que transferimos la deuda y al hombre junto con ella, dado que los esclavos morían con mucha rapidez y que los yaquis no se adaptaban a las condiciones del ambiente la solución era lograr que un obrero libre se endeudara con el patrón lo que fácilmente se conseguía a través y negreros especializados.

Describe Turner, el régimen de trabajo en las haciendas henequeras. Los henequeras, los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor, el trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad y en el casco prosigue a veces durante muchas horas de la noche.

La labor principal de la hacienda consiste en cortar las hojas de henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas que crecen entre las plantas, a cada esclavo se le señala como tarea cierto número de cortes de hojas o plantas que tiene que limpiar y la tendencia del patrón es fijar las cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan parte de la jornada en el campo. Las formulas de que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder no eran solamente, de explotación a los trabajadores.

Por lo que hace al capital extranjero, Díaz hacia toda clase de concesiones en su favor, que correspondían generosamente en su interés personal, estas asociaciones con extranjeros formaban un hecho internacional a su gobierno en cuanto a los apoyos que sostienen su sistema, la seguridad de la intervención extranjera en su favor ha sido una de las armas poderosas que han impedido al pueblo mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su gobernante que se impuso por medio de las armas.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> CASTORENA J.Jesus “Manual de Derecho Obrero” 6ª edición México Tipografica para Offset Ale 1984 pág. 116.

## La Revolución y el Problema Social.

La revolución mexicana es un fenómeno social del movimiento armado, en realidad se pone de manifiesto no se tuvo el suficiente cuidado respecto del derecho del trabajo, este se inicia en forma definitiva en 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas antes de 1908 ha habido unos pronunciamientos magonistas fundamente en baja California, que fueron reprimidos con relatividad facilidad, en el Plan de San Luís no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista , sin que se precise una tendencia social determinada, lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que inclusive conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta en el colmo de la inocencia política desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

Madero no introduce ninguna reforma social, si no que pone enseguida de manifiesto de carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar través de la prensa, al movimiento obrero que incipientemente pasada la negra etapa del porfirismo, intenta agruparse en la “casa del obrero” fundada en un principio como escuela racionalista a imitación de la de mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el 24 de agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta, auspiciada por el embajador Norteamericano Henry Lane Wilson y consecuentemente por el presidente Taft, que se inicia con los asesinatos de madero y pino Suárez en los muros de la Penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, par continuar

con el de del Senador Belisario Domínguez, detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras no podía traducirse tampoco en reformas sociales, por el contrario huerta representa el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen. Paradójicamente bajo su gobierno el 1 de mayo de 1913, se conmemora por primera vez México, en manifestación obrera y ceremonia auspicias por la ya entonces denominada “casa del obrero mundial” la muerte de los mártires de Chicago.

Es obvio que el usurpador no tardo en clausurar “la casa del obrero mundial” el día 27 de mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes, ya que desde antes y con motivo de otro mitin celebrado el 25 de mayo de 1913, habían sido detenidos y expulsados del país los dirigentes extranjeros, entre los que se encontraba el poeta José Santos Chocano.

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de la leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, que con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y al mismo tiempo poner de manifiesto sus más detestables defectos.

El 26 de Marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del estado de Coahuila, una exigua fuerza, varias veces derrotada por el Ejercito Federal, repone sus fuerzas. Venustiano Carranza, Gobernador, Constitucional de el

Estado, reúnen jefes, oficiales y los incita a un plan redactado entre el y el capitán Breceda, su secretario particular, los jóvenes mandos discuten su redacción, bajo la presidencia del teniente coronel Lucio Blanco, porque consideran que el proyecto no encierra las exigencias sociales que se encontraban en el animo de todos, y era demasiado escueto. Carranza no quería que desde que se inicio la revolución se llamara constitucionalista, planteara cuestiones que pudieran, al definir una tendencia ajena al derrocamiento del usurpador, provocar una prolongación excesiva del movimiento armado. Por ello las objeciones fueron vencidas y el documento aprobado en los términos del Proyecto y se otorgo a Venustiano Carranza el nombramiento del Primer Jefe del Ejercito “Constitucionalista”, bajo la condición de que, al triunfo, se encargaría interinamente del Poder ejecutivo y convocaría a elecciones generales una vez que quedara consolidada la paz, así nació el “Plan de Guadalupe” y estas son las razones por las que no plasmó exigencias sociales, que se irían produciendo a calor de las batallas y como resultado del entusiasmo de los cuadros de mando del Ejercito Constitucionalista, a cuyo cargo iban quedando, por la fuerza de las armas, los gobiernos de los distintos estados de la Republica.

En dos discursos pronunciados por Venustiano Carranza, el primero en Matamoros, Tamaulipas, el 29 de Noviembre de 1915 y el segundo en San Luís Potosí, el 26 de diciembre del mismo año, ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de el. Con la excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial

Álvaro Obregón y al guerrero nato que es Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros conscientes del momento que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social que ha sido su principal característica formal.<sup>33</sup>

### La Obra Legislativa social Preconstitucional.

El 13 de agosto de 1914, los generales revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo, general Gustavo Salas y el vicealmirante Othon Blanco, suscriben los Tratados de Teoloyucan, en virtud de los cuales el Ejército Federal rindió sus armas y se determinó la manera como el Ejército Constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México y ocuparía posiciones del Ejército Federal frente a los Zapatistas. El día 15 de agosto, victorioso, Álvaro Obregón entra a la Ciudad de México. Carranza lo hará cinco días después. El día 23 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D. gobernador y comandante militar de estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, a su vez el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, mediante el Decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el estado (\$0.75 diarios), la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas (\$1.25 diarios), el pago del salario efectivo; se prohíben las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el departamento del

---

<sup>33</sup> Op. Cit pág. 125.

trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley, unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luís F. Domínguez, a instancias del general J.D. Ramírez Garrido, ley que básicamente reflejaba una orientación agraria más que laboral, por medio del cual queda abolida la esclavitud de hecho que privaba en el estado se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

#### Para el Distrito Federal.

El 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, y la ciudad de México ocupada por los Zapatistas y Villistas, se dicta por el Primer Jefe un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que entiende ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete (artículo 2) para expedir y poner 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 reestablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si; 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; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz, legislación para mejorar la condición del peón rural; del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias, previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexo a la Secretaria de gobernación el departamento

de trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 constitucional había dado al congreso facultades para legislar en materia de trabajo con ese motivo se formulo un proyecto de Ley sobre Contrato de trabajo, con la participación, según nos dice Mario de la Cueva, del ministro de gobernación.<sup>34</sup>

### **Derecho del Trabajo, Regulado en la Constitución de 1917, Artículo 123.**

El congreso constituyente de Querétaro, la gran aventura constitucional de Querétaro fue realizada por el primer jefe con el animo de reformara la constitución de 1857, sin que existiera realmente la intención de hacer una nueva. A pesar de que en el artículo 127 de la antigua constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que había bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados. Carranza señalo que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo y con razón que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.<sup>35</sup>

La constitución de 1857 señala en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico de teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede

---

<sup>34</sup> Ibidem pág.. 140.

<sup>35</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar “30 Lecciones de Derecho Laboral” México Trillas 1992, pág. 78.

ser constreñido por disposiciones jurídico positivos aun cuando estas tengan rango constitucional.

Para la reforma de la constitución Carranza promulgo el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente. Tanto el Distrito Federal como los estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el Censo de 1910. Los estados y territorios que no alcanzaran el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente, quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobierno o facciones hostiles al constitucionalismo. El 19 de septiembre del primer jefe convoca a elecciones para el congreso constituyente señalando que este habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del 1 de diciembre y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales, en muchos estados se realizo un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente, en otros fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo de los jefes militares constitucionalistas del estado y sus secretarios y estados mayores. Así se integro el constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde el capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección

había podido realizarse.

En realidad en el congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato dos tendencias, lo progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al que forma parte, entre otros, los autores del proyecto de reformas, Luís M. Rojas, Félix Palavicini.

El día 20 de noviembre de 1916, dieron comienzo las sesiones preparatorias del congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del congreso, siendo designado Presidente Luís Manuel Rojas, a Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero y Pino Suárez, el día 1 de diciembre 1916, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del congreso, presentando con un discurso inaugural el proyecto de reformas.<sup>36</sup>

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 de XX del artículo 72, que confería al poder Legislativo la facultad

---

<sup>36</sup> Op. Cit. pág. 80.

para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al 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 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 en situación.

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

Constituyen factores inesperados, como la acción enérgica de la jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Ibidem pág. 89.

### Origen del Artículo 123.

La historia del derecho del trabajo en México se refleja en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917. En dicho precepto se recogieron todos los ideales, las aspiraciones y las necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917, habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad, es decir el derecho del trabajo nació en 1917, con el artículo 123 constitucional, que se estableció a favor de los trabajadores un salario mínimo, una jornada máxima, el derecho a la sindicalización, el derecho de la huelga.<sup>38</sup>

Esta primera etapa del derecho laboral fue de protección a ultranza a la clase trabajadora, y una etapa de lucha y de conquista casi podríamos decir de tipo marxista-leninista, ya que se proclamaba la lucha de clases para poder arrancar conquistas a la clase patronal .No podía ser de otra manera, ya que los patrones que no habían aceptado dar por las buenas ciertos derechos mínimos a la clase trabajadora, ahora tendrían que otorgarlos por mandato constitucional. Se establecieron principios que todavía tienen plena vigencia, como en el caso de duda se debería resolver a favor del trabajador, que entre el que prestaba un servicio personal y el que lo recibía se presumía la existencia de un contrato de trabajo, y que la falta de contrato escrito era imputable al patrón.

---

<sup>38</sup> SANCHEZ BRINGAS, Enrique “Derecho Constitucional ,México Porrúa , 1993pag 170.

En la Vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del 26 de diciembre de 1916, y bajo la presidencia del Diputado Luís Manuel Rojas, se inicio la discusión del artículo 5 del Proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la comisión en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban 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 consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del congreso. En el párrafo final del proyecto se señalaba: “La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque este 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”. Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra, comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.<sup>39</sup>

La discusión a propósito del artículo 5 abarco las sesiones de los días 26,27 y 28 de diciembre 1916, como acertadamente lo subrayo Cravioto, uno de los “carrancistas” fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en “pro” o en “contra”, en realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor la única oposición es

---

<sup>39</sup> Op cit. pág. 173.

la del primer orador Fernando Lizardi, para Lizardi “este ultimo párrafo donde principia diciendo: La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas- le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4 garantizaba la libertad de trabajar esta garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bien en artículo pero ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo licito que le acomode”.

La frase de Lizardi, fue objeto de agudas criticas, EN ALGUN MOMENTO EL DIPUTADO OBRERO Von Versen llego a decir que “que si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!” y Fernández Martínez, en la sesión del día 27 de diciembre, agregaría: “Pues bien, señores, Cristo no hubiera sido asesinado”, lo que provoco risas y aplausos.

Salvo la intervención del diputado Marti, quien se inscribió en contra del dictamen, y ataco un texto inexistente, al grado que Múgica, miembro de la Comisión, lo puso en evidencia, la discusión se llevo en un plan de altura. Claro esta que abundaron los discursos floridos, los ataques a los abogados, y aun los ataques directos entre los diputados, como los que sufrieron el propio Marti y Palavicini, este último a manos de Gracidas, pero en conjunto se produjeron unas sensacionales jornadas constituyentes.

El problema comenzó, a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto. Criticadas por Lizardi y a medias por Martí en realidad este no sabía por donde andaba Jara e intervino para defenderlas. Especialmente el ilustre veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución. “yo estimo decía Jara que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.....”<sup>40</sup>

Victoria, el brillante diputado por Yucatán, el estado socialista donde el general Alvarado había puesto en vigor la ley del trabajo, tomo después la palabra en contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.....”

Zavala intervino después para defender el dictamen, por lo que hacia a las cuestiones labores y propuso se votara por partes. Von Versen se produjo en

---

<sup>40</sup> Ibidem pág. 178.

contra, en virtud de que consideraba inconveniente para los trabajadores el año de duración fijado al contrato de trabajo.

En la misma sesión inicial, tomo la palabra Manjares, hablo de la diferencia entre la revolución política y revolución social. Menciono que, en un principio se había peleado solo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonorense que creo la cámara de trabajo. Y pidió que se dictara, no un solo artículo, “sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna” que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Múgica, este como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjares, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123, después Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga; Cravioto, “renovador y anarquista”, al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, el vilipendiado “monseñor”, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparo por instrucciones de Carranza, y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Múgica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5 y se prepara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro a favor de los trabajadores.

La propuesta de Macias fue aceptada. De inmediato se integro una comisión redactora que presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del Primer Jefe estaba, además, integrada por Victorio E Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, liberado por Revolución de la prisión de San Juan de Ulua, Luís Manuel Rojas, presidente del congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Participo también en los trabajos el general y Licenciado José I. Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, según se señalo en la Exposición de Motivos que la Comisión hizo del Proyecto.<sup>41</sup>

Relata Trueba Urbina que además de la Comisión oficial, en sus trabajos participaron otros muchos diputados y muy espacialmente, el gran guanajuatense, José Natividad Macias. El fue le autor principal de la exposición de motivos. En el proyecto intervinieron también, además de los comisionados, el licenciado Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a la Comisión, donde se modifico sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección solo al

---

<sup>41</sup> Ib. pág. 186.

trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral, como acertadamente menciona Trueba Urbina.<sup>42</sup>

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5 como el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias demasiadas y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la comisión, y de inmediato, empezó la discusión.

En rigor ya no se repitieron las intervenciones de los días 26, 27 y 28 de diciembre, de todas maneras intervinieron algunos diputados, para plantear una cuestión relativa a los tribunales de Menores, que con muy buen juicio Terrones pidió se declarara fuera de la cuestión y Cano, Diputado Obrero, quien expuso su temor de que la fracción XVIII, relativa a las huelgas ilícitas, fuera motivo de represión en contra de los obreros.

La Intervención de Cano, produjo un pequeño revuelo. El diputado Aguirre Escobar, quien había sido Presidente del Segundo Consejo de Guerra que condenó a muerte a Velasco, el líder electricista, tomó la palabra para justificar su actuación, en razón de que Cano había hecho referencia a ese inicuo proceso. Martí no podía ser menos intervino para apoyar la política represiva de Carranza y Cano le replicó defendiendo, quizá con poca fortuna

---

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto "Ley Federal del Trabajo, Comentada 1931" edición 1968 México Pág. 65.

el derecho de huelga. Terciaron Ugarte, Victoria y especialmente Jara, para defender el dictamen y explicara a Cano sus alcances. Después de otros diputados Palavicini y de la Barrera intervino Múgica, siempre preciso y ponderado, para aclarar la Comisión había modificado el proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría por objeto “realizar la justa distribución de los beneficios”, sino “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanudo con la presencia de 152 diputados, continuo la discusión sobre algunos puntos, Múgica aclaro el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por la comisión y en el dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios. Se rechazo una proposición de Gracias para que se incluyera en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Al sugerir al secretario se votaran, aisladamente, el artículo 5 capitulo de trabajo y el transitorio, la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomo la votación nominal y por la afirmativa votaron 163diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgo derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

### Estructura Ideológica del Artículo 123.

Nuestra Revolución política de 1910, al transformarse en social y convertirse en constitución político-social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo a favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y de reivindicación; porque los trabajadores mexicanos, como todo el mundo, son víctimas del capitalismo y han sido explotados secularmente a través de los siglos: aun subsiste en nuestro país la explotación del hombre por el hombre.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

### El Texto Original del Artículo 123

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

Titulo Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión social.<sup>43</sup>

“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

---

<sup>43</sup> Ob. Cit. TRUEBA URBINA, Pág. 66.

región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

“I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

“II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

“III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá de 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, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por el día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

“VI. El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será el que se consideres 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 el 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 en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por misiones especiales que se formaran 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 las circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario, por el tiempo excedente, un 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 trabajos;

“XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos 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 de establece escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

“XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando la 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 del 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 patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que hay 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 patrón esta 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 maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, 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 coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

“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 lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la republica, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejercito nacional;

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero 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 a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara 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 ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato

o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de los 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, ya sea En. Persona o en la de su cónyuge, padres e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando lo malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

“XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el ultimo año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

“XXIV. De las deudas contritas por los trabajadores a favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo 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 serán gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas del trabajo o 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 especificara claramente que los gastos de repartición quedan a cargo del empresario contratante;

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

a) Las que se estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantidad o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleado 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 permiten retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o 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.

“XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyen 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 de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

“XXX. Así mismo 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”.<sup>44</sup>

### Transitorios

Artículo 11 Entre tanto el Congreso de Unión y 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 republica.

Dicho texto, que formo 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 es pertinente hacer la siguiente aclaración a fin de evitar confusiones: el texto original del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la Republica en materia de trabajo. Sin embargo, al discutirse su aprobación, se vario el texto porque se consideraba que en cada entidad tendría necesidades laborales diversas que requerían diferentes postulados; en razón de eso se estableció:<sup>45</sup>

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

Esto propicio una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas, sobresale la ley del estado

---

<sup>44</sup> Ibidem pág. 79.

<sup>45</sup> Ib. pág. 80.

de Veracruz dictada el 14 de enero de 1918, caracterizada por un contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de Ley Federal del Trabajo de 1931.<sup>46</sup>

La aparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esta etapa de transición se debió a un decreto de 1917 del presidente Venustiano Carranza, el 28 de abril de 1926, la Secretaria de Industria giro una circular en la que daba a conocer a los gobernadores de los estados que a partir de esa fecha los conflictos laborales que surgieran en el ramo de ferrocarriles deberían ser resueltos por el departamento de trabajo de la propia secretaria. Posteriormente, el 5 de marzo de 1927, también se federalizo la industria minera, al decretar jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a ella. La celebración relativa a ella. La celebración de un contrato ley entre el sindicato de la industria textil y los empresarios del ramo fue pretexto para que la Secretaria de industria federalizara nuevamente a otro grupo de trabajadores, a pesar de quienes opinaban con justicia que no era este el método adecuado y correcto para crear una competencia federal por ciertas actividades laborales.

Esta compleja situación generada por las circulares de la Secretaria de Industria propicio que, con fecha 27 de septiembre 1927, el ejecutivo dictara un decreto para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que se encargaría de conocer los conflictos de estas ramas laborales; más adelante se expidió el reglamento correspondiente que fijo su competencia,

---

<sup>46</sup> Ib. pág. 81.

programación y funcionamiento.

En el artículo 123 en su génesis se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario, la intención carrancista, que se oriente en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72 se permitirá que el poder legislativo dictase leyes sobre trabajo. El a la jacobina y radical, encabezada por Múgica y Jara, con la formidable aportación de Victoria y de Froylan C. Manjarrez, vino a cambiar las cosas. En ese momento la indiscutible sensibilidad política de Carranza puso en juego el supremo recurso de hacer suyo lo que parecía una exigencia en contra y lanzo a la batalla a sus tres cartas fundamentales. Así Cravioto y Macias toman la palabra en la última sesión el 28 de diciembre y Paxtor Rouaix acepta el encargo de presidir la comisión redactora del nuevo proyecto. De ello resulta que el 123 nace en una formula de habilísima transacción a la que José Natividad Macias lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa, de corte nacionalista.

Debe pensarse en otros factores, nuestra revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina, no si razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La división del Norte, a

pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la más campesina.

Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la reforma agraria a la que Luís Cabrera diera su sentido jurídico, el problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria, pero en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. El Plan del Partido Liberal de los Flores Magon, fuente de inspiración de lo más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos socialistas en todo el mundo, el marxismo era ya sobradamente conocido. Si no existía un ejercito obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio, múltiples jefes de la Revolución y alguno de ellos cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo, Macias con su extraordinaria inteligencia y su sólida preparación social, iba a ser el instrumento que recogiendo esas inquietudes, les amortiguara, y dándole un matiz socialista, solo un matiz visible más que en el texto de la norma, en el mensaje como lo llama Trueba Urbina, lograra la unanimidad respecto del artículo 123 ha confirmado se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, con la interrupción cardenista una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo “Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo” México Editorial Aurora Loria, 1967 Tomo I pág. 140.

Trueba Urbina afirma en cambio que el artículo 123”esta fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya practica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista, y en lo que denomina “la dilectita marxista en el artículo 123” señala que este precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que consistiría en que solo el trabajo produce el valor de as cosas, admite la tesis de la plusvalía (al limitar la jornada de trabajo al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas salarios y salarios remuneradores, condena a la propiedad privada básicamente en forma indirecta a través del artículo 27 constitucional, y lleva por ultimo, el humanismo marxista que “conduce al bienestar económico de todos los componentes de las colectividad y a la desaparición de las clases”.

La cualidad marxista esencial se encontrara según Trueba Urbina en la función reivindicadota de la clase trabajadora, prevista en el mensaje, que habrá de ejercerse por medio de la huelga, profesional o revolucionara y que reconoce, como único limite, el orden y la paz, esta huelga Trueba Urbina conducirá a la revolución proletaria y al cambio de la estructura capitalista, por la socialización de los bienes de producción.

En contra de este punto de vista Adolfo Gilly ha dicho que la Constitución “no era socialista, ni rebasaba en ninguna parte los marcos de derecho de propiedad burgués, pero prácticamente declaraba inconstitucionales a los terratenientes y a los latifundios, es decir, desamparaba una de las bases de

funcionamiento del capitalismo hasta entonces en México; sancionaba derechos y campesinos, no simplemente los derechos del hombre en general; y era nacionalista, favorecía y estimulaba las reformas nacionalizadas en las ramas fundamentales de economía.

Es evidente que en el artículo 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si solo nos referimos al texto original, ya que en las reformas en 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en cambio, la teoría del valor. Ponemos en tela de juicio que a través de la limitación de la jornada de trabajo, recoja el principio de plusvalía el cual, sin embargo, reconocemos que esta presente en el problema de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Negamos en forma radical que en el artículo 123 se condene a la propiedad privada.

Aceptamos que en los preceptos que lo integran puedan coincidir con el humanismo marxista. no estamos en absoluto, de acuerdo en que nuestra huelga profesional, destinada a equilibrar los factores de la producción “armonizando los derechos del trabajo con los del capital” pueda ser considerada como el instrumento de transformación de la sociedad, para provocar el advenimiento de una sociedad socialista.

Si entendemos al marxismo como una teoría económica, que explica científicamente las relaciones de producción, evidentemente Trueba Urbina tiene razón cuando dice que esta presente en el artículo 123, así sea solo

levemente, por el contrario si pensamos en el marxismo como ideología política, en su acepción de materialismo histórico, que preconiza la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción el artículo 123 no es marxista. Es si se quiere humanista, socialista ala manera de la social –democracia alemana y es nacionalista.<sup>48</sup>

### Las Reformas y adiciones al artículo 123.

\* Primera Reforma, afecto al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se considero que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada estado de la republica. La fracción XXIX se reformo para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de La Ley del Seguro Social, las reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil y se publicaron en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.

\* Segunda Reforma, se refiere a la fracción IX, quedo adicionada en el sentido que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva, la reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luís G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial de 4 de noviembre de 1933.

---

<sup>48</sup> Op. Cit pág. 143.

\* Tercera Reforma, corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la Republica que conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.<sup>49</sup>

## **Derecho del Trabajo y Despido Regulados en la Ley Federal de Trabajo de 1931.**

### Antecedente de la Ley Federal de Trabajo de 1931

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Plutarco Elías Calles termino su periodo el 30 de Noviembre de 1928, al día siguiente, por muerte el presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha, el gobierno tenia planeada la reforma de los artículos 73 fracción XX y 123 constitucionales, indispensable para federalizar la expedición de la Ley Federal de Trabajo; dentro de este propósito, aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaria de Gobierno convoco a una asamblea obrero-patronal, que se reunía en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, que le represento para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. A iniciativa de la Secretaria de Gobernación, en noviembre de 1928, se reunió una asamblea obrero-patronal a fin de discutir un proyecto de

---

<sup>49</sup> Ibidem pág. 145.

Código Federal del Trabajo, que represento el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo. Un año después, el entonces presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por Enrique Dulhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero se rechazo durante su discusión.

Pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este tipo, y porque consigno la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazo con el titulo de arbitraje, llamado así porque, si bien la junta debería arbitrar el conjunto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.<sup>50</sup>

Este documento publicado por la Confederación de Trabajadores de México con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional, inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo; elaborado por los juristas Balboa e Irrañitu.

---

<sup>50</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar “Causales de Despido” editorial Trillas México 1999. pág. 135.

La federalización de la legislación del trabajo en 1929, se realizó mediante una reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esta materia, que pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, en cuanto a su aplicación, esta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

Pasados otros dos años, la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto, dirigido por Eduardo Suárez, que se discutió primero en el Consejo de Ministros y luego en el congreso de la Unión. Así el 18 de agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo.

Esta ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso alguna de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina.

Sin embargo, esta ley fue objeto de reformas y ampliaciones. Primero en 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 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 artículo 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 Secretaria 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 *Reglamentote Inspección de Calderas de Vapor*; el *Reglamento de Higiene del Trabajo*; el *Reglamento de Habitaciones para Obrero y, por ultimo, en 1942, se expidió la Ley de Seguro Social.*<sup>51</sup>

### Ley Federal de 1931

Titulo Segundo

Del Contrato de Trabajo

Capitulo I

Del Contrato Individual de Trabajo

Artículo 17 Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y empresa y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Comentario.

El contrato de trabajo no tiene explicación satisfactoria ante la doctrina civil:

---

<sup>51</sup> Op. Cit. pág. 145.

libertad de contratación, autonomía de la voluntad, etc. Por esto habla de su inexistencia jurídica. En efecto, el acuerdo de voluntades es fundamental en los contratos civiles; no así en el contrato de trabajo, porque la “relación de trabajo” puede formarse sin la voluntad del patrón: aplicación de la cláusula sindical que permite el ingreso de un sindicalizado aun contra la voluntad del patrón.

La característica medular del llamado contrato de trabajo es la prestación del servicio. La formación de “relación de trabajo” obedece a circunstancias especiales de quien presta el dinero, al cual tutela ley mediante el establecimiento de condiciones mínimas para su realización; siendo los elementos reales de esa relación: jornada y salario. Y en esta virtud, debe distinguirse el contrato de dicha relación.

El termino “dependencia” que emplea la ley para determinar a unos de los sujetos de la relación, no se refiere a la dependencia económica, como generalmente se cree; sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el obrero quien esta subordinado aquel al ejecutar el trabajo.

Artículo 18 Se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias.

## Comentario

Si la prestación de servicios presume la existencia del contrato de trabajo, entonces resulta clara la distinción entre aquella y este; de modo que la relación de trabajo constituye una situación real e independiente del contrato, que es tan solo nuestro derecho una formalidad, según se Expresa en el artículo 31.

Artículo 19 Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la contribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de uno y otro sexo, que tengan más de diez y seis años.

La libertad de contratación en materia de trabajo, para los mayores de diez y seis años no implicara esta emancipación.

De la capacidad que otorga la ley a los menores de 16 años, para celebrar contrato de trabajo, se deriva a su vez la capacidad procesal para intentar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones que nazcan de la relación de trabajo o del contrato de empleo.

## **Relación de Trabajo y Despido regulados en la Nueva Ley Federal de Trabajo de 1970.**

Teoría de la ley, el concepto de justicia social en la nueva ley, la justicia social en el artículo 123 constitucional, en relación con la justicia social, se deriva del artículo 123 de la Constitución de 1917, como norma de derecho

social, derecho tutelar y reivindicatoria de los trabajadores y otro que proviene de la nueva LFT de 1970, basada en el equilibrio y en la protección dignificatoria de la persona obrera.<sup>52</sup>

Dos conceptos distintos según sus intérpretes, siendo más amplio el primero por su función revolucionaria, en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista.

El primer concepto, se funda en la naturaleza social, y en la función revolucionaria del artículo 123, que es la expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista; es un derecho de lucha de clase, como se desprende de la definición legada por el Prof. y Dr. en Derecho, Alberto Trueba Urbina, que en seguida se reproduce. “Derecho del trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino humano, socializar la vida humana”.<sup>53</sup>

El derecho de trabajo es un estatuto exclusivo del trabajador de la clase obrera que tiene por objeto no solo por protección o dignidad de los trabajadores, sino la reivindicación de sus derechos en el devenir constante de la relaciones labores hasta suprimir la explotación del hombre por el hombre.

---

<sup>52</sup> Ibidem pág. 174.

<sup>53</sup> I b pág. 189.

El otro concepto proviene de los textos de la Nueva Ley y del autor principal de esta, que por lo mismo es de importancia trascendente. El efecto el artículo 2 de la Ley dice: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

El artículo 3º expresa: “ el trabado es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respecto 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.

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad credo religioso, doctrina.

Nuestro punto de vista que el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia, pero del mismo modo observamos que el primer documento más significativo como lo fue el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana es un claro ejemplo de la injusticia laboral y que en su momento trato de rescatar el presidente Madero.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Ib. pág. 192.

# LA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN PERSONALMENTE AL TRABAJADOR

## CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

### **Derecho del Trabajo Regulado en la Legislación anterior a la Constitución de 1917.**

El derecho del trabajo por su esencia y finalidad es debatible y polémico porque con su existencia demostró que el estado no es sino un instrumento al servicio del capital de la burguesía y del imperialismo reflejado en los medios de opresión como la policía, cárceles, facultad impositiva y coercible. Situación que refleja una dicotomía social: por un lado los propietarios, poseedores, detentadores de los medios de producción y por la otra sin tierra y sin riqueza, es decir la burguesía y el proletariado: clase explotadora y clase explotada.

Porque esta disciplina vino a demostrar primero y a comprobar después que la ambivalencia del derecho público y derecho privado, legado romanista, son la base de la existencia del derecho del trabajo, agrario, económico y de la seguridad social, porque desde el punto de vista del derecho publico y del derecho privado, se analizan y valoran los hechos y los asuntos jurídicos, dejando en un segundo plano al hombre.

La declaración de los derechos sociales asentada en nuestra constitución en 1917, producto de la primera revolución constitucionalista y social del mundo, es la fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario, los principios generales de estos son las relaciones humanas y como núcleo fundamental el ser humano que formado de espíritu y de materia merece una convivencia social y una condición económica que lo lleve a través del tiempo a su verdadera libertad.<sup>1</sup>

A través de las constituciones es factible observar en su contenido el origen y la evolución de las instituciones en los diversos países, México no es la excepción. Así encontramos en el proyecto de la constitución de Don Ignacio López Rayón: Elementos constitucionales del 4 de septiembre de 1812, que en su artículo 30 establecía: “quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos”. El 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, Morelos publico “Los Sentimientos de la Nación”, en 22 artículos añadiendo posteriormente el artículo 23, el 21 de Noviembre de 1813. En el artículo 23, establecería el día 16 de septiembre como aniversario de la independencia.

Es necesario destacar que el artículo 12 expresa: “como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente un jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje

---

<sup>1</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto “Derecho del Trabajo Tomo I” Editorial Mexico 1999 pág. 9.

la ignorancia y la rapiña y el hurto”.<sup>2</sup>

Posteriormente en el Derecho Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionando en Apatzingan el 22 de octubre de 1814, en su artículo 38 expresaría: “Ningún genero de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos”. El plan de independencia de la América Septentrional de 1821, tan solo tuvo una referencia vaga al trabajo cuando autorizo en el punto 12, a todos los habitantes (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes para optar por cualquier empleo.

La Constitución Federal de 1824,<sup>3</sup> el Código de las siete leyes, omitieron los temas de trabajo y la asociación; ambos fueron retomados por el constituyente de 1856- 1857. Los artículos 4 y 5 del nuevo texto, sancionaron la libertad de industria y trabajo y los incluyeron en la sección dedicada a los derechos del hombre, para expresar:” Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos” Fue a la Constitución del 1917,<sup>4</sup> a la que le correspondió el privilegio histórico de elevar el rango a nivel constitucional del trabajo y su organización, al incluir todo un titulo y un artículo de gran amplitud, como lo es el artículo123, que protagonizan de manera indubitable la dignidad humana de quienes realizan sus mejores esfuerzos al servicio de la economía.

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor “Derecho del Trabajo, Tomo II” Editorial Porrúa México D.F. 2004, pag130

<sup>3</sup> Op.cit.134.

<sup>4</sup> Ibidem.pag136.

Después de la Revolución de Ayutla, expulso del poder, en forma definitiva, al general Antonio López de Santa Anna y fue convocado al congreso constituyente de 1856-1857 en la Ciudad de México, el 18 de febrero de 1856, con el propósito de elaborar un proyecto de constitución, diversos y de gran altura que fueron los debates, solo me refiere a las intervenciones de mayor relevancia como fue la del 7 de julio de 1856, en la comisión dictaminadora del congreso.<sup>5</sup>

El más grande los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que fuerza de penoso y continuos trabajos arranca de la tierra ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquina y la informe piedra a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Al ser criticado Vallarta y la comisión redactora del proyecto de la constitución, este pronuncio un bello discurso defendiendo su posición, crítico artículo 17 por las ideas que entrañaba y por la vaguedad de sus conceptos según absurdos, lo cual provocaría serios problemas en la industria y con ello la ruina del país. Vamos los argumentos que expresa en la discusión del 8 de agosto de 1856.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. “Derecho Constitucional Mexicano”, 9ª ed. México Porrúa 1995 pag81.

<sup>6</sup> Op.cit pag83.

El derecho del trabajo es libre, es una imperiosa del hombre; porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad...la esclavitud del trabajador no deben pues existir entre nosotros. El disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni ley, incapaz de proteger para estimular el trabajo ni el amo exigente en sus pretensiones, ruin en el sala despótico en su conducta.<sup>7</sup> Como antecedentes sobre el tema en análisis es necesario señalar que para objeto de este apartado se toma como referencia el periodo previo al movimiento armado de 1910.

Durante el Porfiriato la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. “A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agro exportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformado. El campesino aparcero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural, hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno. Ante las consecuencias sociales de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. Desde los primeros años fueron frecuentes las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y también las minas, antes de que terminara el siglo, amplios sectores del

---

<sup>7</sup> Ibidem pag85.

antiguo artesanado se movilizaron también, formando grupos de oposición<sup>8</sup>

El Régimen Dictatorial del general Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios Ricardo Flores Magón personaje que encabezaba el movimiento libertario y otras adalides que este provocaba, organizaron grupos contra el dictador. Independiente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros. El Documento de más significación es el *Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano*, se escribieron en San Luís Missouri el 1 de Julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabìa, Librado Rivera y Resalió Bustamante; Constituye el primer mensaje de Derecho Social del trabajo a los obreros mexicanos, los puntos que su importancia a la letra dicen:<sup>9</sup>

“21.-Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

“22.-Reglamentación del Servicio Domestico y del trabajo al domicilio.

---

<sup>8</sup> MORENO,Daniel. “Derecho Constitucional Mwexicano”, 2ª ed México ,Porrúa 1993,pag145.

<sup>9</sup> Op.cit pág..148.

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

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

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

“26.-Obligar a los patrones a propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban de dichos patrones o propietarios.

“27.-Obligar a los patrones pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

“28.-Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del 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, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejores que dejen en ellas.

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

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

“33.-Hacer obligatorio el descanso dominical.”

Estos puntos del programa son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo. La acción política y la acción obrera se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado.

En los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparece el “el derecho de huelga” como anhelo de la clase obrera; ya que la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los

obreros podían libremente realizar sus movimientos Huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

Los síntomas de la dictadura desde 1906, manifiestan su estado patológico deviene el caos y su destrucción. La Unión Sindical de los Trabajadores, los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansías de la liberación de las masas el Porfiriato recurrió a la violencia, asesinatos derramamiento de sangre proletaria.

Así Madero, se enfrenta al general Porfirio Díaz, participando en la campaña presidencial de 1910, el amparo de los principios de SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCIÓN, presionado de todas formas a punto de ser apresado se vio obligado a lanzar el “Plan de San Luís”, que aparece firmado en San Luís Potosí el 5 de octubre de 1910, y en cuyo artículo 7, señale el 20 de Noviembre, para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Don Porfirio y la Revolución estalló el 20 de Noviembre de 1910 y triunfo.

Al triunfo de la revolución en el Régimen Maderista, las elecciones verdaderamente democráticas, fue electo como presidente de la república el señor Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social, como primer paso social se expidió a iniciativa el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, en donde crea la “oficina de trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital trabajo: Manifestación elocuente del “Intervencionismo del Estado” y origen rudimentario de la jurisdicción

laboral, también auspicio la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912, y resolvió a favor de los obreros. En ese orden de ideas el Presidente Madero tenía ya los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las garantías sociales.<sup>10</sup>

Estos proyectos tenían sus antecedentes en los programas que presento el señor Madero en el “Trivoli del Elisco” de esta Ciudad de México, en abril de 1910, al ser proclamado antireeleccionista:

*“Haré que se presenten las iniciativas de ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura o bien pensionando a sus parientes cuando aquellos pierden la vida en el servicio de alguna empresa.*

*Además de estas leyes, haré lo posible para dictar las disposiciones que sean convenientes, y favoreceré la promulgación de leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral.”*

Por conducto del Secretario de Hacienda, el Presidente Madero envió a la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal la iniciativa de ley de 25 de septiembre de 1912, que creo un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles. Esta iniciativa origino importantes debates en dicha Cámara donde se esgrimieron por primera vez en nuestro país los conceptos más avanzados del socialismo, habiendo sido

---

<sup>10</sup> Trueba Urbina, Alberto “Nuevo Derecho del Trabajo” editorial porrua , México, 1987  
Pág. 12.

aprobada la misma.

Después del asesinato del Presidente Madero y el Vicepresidente de la Republica Mexicana Pino Suárez, se inicio un movimiento armado de nueva índole en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta, encabezado por Venustiano Carranza gobernador de estado de Coahuila. Al triunfo de este, Carranza convoco a la Convención de Militares que comenzó en esta ciudad de México el primero de octubre de 1914 y entonces los ciudadanos se dividieron en Carrancistas, Villistas y Zapatistas, con sus respectivos planes políticos y sociales.<sup>11</sup> Carranza entonces expidió el Decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 1914, por su importancia mencionaremos algunos de los artículos:

“Artículo 1, Subsiste el Plan de Guadalupe del 20 de marzo de 1913 hasta el triunfo completo de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que Vencido el enemigo, quede reestablecida la paz.

Artículo 2 El primer Jefe de la Revolución y encargado del poder ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes y disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión publica exige como indispensable para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si; leyes agrarias que favorezcan la

---

<sup>11</sup> DE BUEN, Néstor “Derecho del Trabajo Tomo II” editorial Porrúa, México 1989.

propiedad pequeña, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de las que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, de la obrera, de la minera y en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional bases para un nuevo sistema de organización del ejercito reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organizaran al poder judicial. Independientes tanto en la federación como en los estados; revisión de las leyes relativas al matrimonio y el estado civil de las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de las leyes de reforma; revisión de los códigos civil, penal y de comercio; reformas al procedimiento judicial con el propósito de hacer expeditas y efectiva la administración de la justicia; revisión de la leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la constitución general de las república y en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país y la efectividad y el pleno goce de sus derechos y la igualdad ante la ley.”

El congreso constituyente de 1916 a 1917, exactamente el 14 de septiembre de 1916, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señala la necesidad de convocar a elecciones para un congreso Constituyente. Este decreto realiza reformas al Plan de Guadalupe e indica que el triunfo de la revolución,

reinstalada la suprema jefatura en la Ciudad de México y hechas las elecciones de ayuntamientos en la mayor parte de la República, el primer jefe del Ejercito Constitucionalista y encargado del poder ejecutivo, convocará a elecciones. Para ello se modifican los artículos 4,5 y 6 del decreto de 12 de diciembre de 1914; asimismo, se señalan los requisitos para ser electo diputado a dicho congreso, remitiéndose a los exigidos por la constitución de 1857. Dice que no podrán ser electos los que tuvieren los impedimentos establecidos por la expresada constitución, así como los que “hubieren ayudado con las armas o sirviendo en empleos públicos, a los gobiernos o acciones hostiles a la causa constitucionalista”<sup>12</sup>.

El 19 de septiembre del mismo año, el primer jefe convoco a elecciones para el congreso constituyente, señalando que serían considerados vecinos del estado, en su artículo 8, requisito necesario para el voto pasivo los ciudadanos de el, los que residan en su territorio cuando menos desde seis meses antes de la fecha de las elecciones (artículo 82,fracción III) y los que hayan tenido la calidad de ciudadanos o vecinos del estado respectivo, en los días del cuartelazo de la ciudadela, siempre que hayan demostrado después, con hechos positivos, “su adhesión a la causa constitucionalista” (artículo 82, fracción IV).

Como ya ha dicho, los decretos carrancistas excluyeron las acciones villitas y zapatitas, así como a los elementos dispersos del antiguo régimen. Por lo que según Vera Estañol, no tuvo “por origen siquiera la voluntad de todas las

---

<sup>12</sup> Op.cit.157.

clases sociales manifestada en los comicios”.

El 30 de noviembre de 1916, después de haberse llevado a cabo de varias sesiones preliminares a la instalación del congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del congreso constituyente, siendo presidida por Luís Manuel Rojas.

### Origen del Derecho del Trabajo en las Leyes de Indias.

En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realización de aplicación. Ello se traduce en referencia a las Leyes de indias que constituían más un informe legislativo, que examen de una realidad social.<sup>13</sup>

Esta recopilación fue puesta, en vigor por Carlos II de España, en 1680, a fin de que normara la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia. Contenía algunas disposiciones de labores, sobre todo en la parte II” De los indios y su libertad”, que aunque escuetos en su redacción tuvieron el merito de que su contenido social haya sido muy adelantado para la época, motivo por el que los tratadistas aun discuten

---

<sup>13</sup> ARTEAGA NAVA, Elisur “Derecho Constitucional” editorial Oxford, Harla, México D.F. 1998 pág. 57.

determinar si estas leyes fueron un precedente real del derecho laboral o del derecho colonial del trabajo.<sup>14</sup>

En esa época el trabajo indiano se centraba en la explotación de minas, obraje, e ingenios azucareros. Este último sector, por cierto se requería mayor cantidad de mano de obra y para reclutar trabajadores se recurría constantemente a la encomienda, hasta que luego convirtió en un auténtico servicio de trabajo la repartición de indígenas. Esta costumbre se propagó por todas las colonias españolas, a pesar de repudio, que sentía la reina Isabel hacia este sistema, quien tuvo que admitirlo porque ya que un hecho, aunque se reconoce que trató de reformarlo.

Entonces las disposiciones importantes de las leyes de indias fundamentales son las siguientes:<sup>15</sup>

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo
  
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley del Título VI del Libro II de la Recopilación de Indias, que ordenan en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
  
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez a propósito de ello, que el Emperador Carlos V

---

<sup>14</sup> O.p.cit.pag 58.

<sup>15</sup> Ibidem, pág. 60.

dicto el 21 de septiembre de 1541, un ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena en diciembre 23 de 1583 Ley XII, Título VI, Libro III, que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez, en la Real Cédula de 1606, sobre los alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den a los indios y que les paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde de que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro genero de cosa que lo halaga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se le ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario por los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez, que Felipe II, el 8 de julio de 1576 Ley X, Título VII, Libro VI de Recopilación ordeno que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño ni fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida la Ley

de 26 de mayo de 1609 de Felipe III.

f) La tendencia a fijar salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaos al día como salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603, que es el pago de un salario mínimo para los indios en labores y cliente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, que se cito a la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 que no pasara de dos arrobas la carga que trasportaran los indios, que se tomara en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

i) El principio procesal de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título x, Libro V, de 19 de octubre de 1514,

expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas esta previsto en el Capítulo V, de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790, que aunque refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: “Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para casi uno y cuando dos o más en un cuarto, destinaran otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparezcan consagrados en el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos al trabajo alguno, y también si por ellas o por ladead se inhabilitaren; y cuando los remitan a correos a largas distancias les pagaran lo justo les concederán días suficientes para el descanso y se los apuntaran como si hubiesen trabajado”.

En el constituyente de 1857, Ponciano Arriaga citaría la demoledora opinión de Lorenzo Zavala para quien el Código de las Leyes de Indias “aunque aparece como baluarte de protección a favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de denominación opresora que otorgaba

garantías y no por justicia.

En cuanto al derecho colonial no se tiene referencia sobre las horas de trabajo ni datos exactos como lo menciona Sahagun, el hace referencia solo a los diferente oficios o las artes que se practicaban como era oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero albañil, pintor, cantores, fabricantes de calzado, de armas, etc. Y agrega que los artesanos y obreros, en general empezaban como aprendices para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente. Herbert Spencer, afirma que los obreros y los artesanos formaban gremios, cada gremio tenia su demarcación en la ciudad, un jefe una deidad, un tutelar, y festividades exclusivas.

Toribio Esquivel Obregón menciona que España no estableció colonias en el Nuevo Mundo, “sino centros de difusión de su cultura grecorromana y católica ente los indios. Para ello necesito una organización no comercial, si no política y religiosa; no concedió charters para los colonos, sino que dicto leyes atendiendo al bien de todos, pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales; por eso las leyes no hablan de colonias, sino de reinos. Era una familia cuya prosperidad vinculada a todos sus individuos y lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requiere la colonia, se lleno de hospicios el país, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de artes riquísimas, alhóndigas, colegios propagando la fe, que revelan el plan humanitario, no económico, un esfuerzo

único en la historia en bien de los pueblos inferiores.<sup>16</sup>

Alfonso Teja Zabre, hace referencia con una importancia notable, solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país.<sup>17</sup>

La situación de hecho con respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo, de la Nueva España, se da en términos negativos, Genaro Vázquez, al señalar las causas que impidieron el cumplimiento de la Las Leyes de Indias, precisa que fueron los siguientes: “Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otra veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo genero, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas, otras veces por defecto de la misma Ley, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la

---

<sup>16</sup> DAVALOS MORALES, Jose. “Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo”, México 1995 pag169.

<sup>17</sup> O.p. cit pag170.

economía colonial; en fin la contradicción de una leyes con otras”.<sup>18</sup>

En realidad las leyes de indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico no solo de hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser modelo se convirtió con el paso del tiempo, en solo una reliquia histórica.

### **Relación de Trabajo regulada en la Legislación anterior a la Constitución de 1917.**

#### Origen en la Encomienda.

El encomendero con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que los tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. La legislación indiana prohibía la esclavitud, reconocía la libertad de trabajo, pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad. Limitaba la jornada diaria a ocho horas y establecía el descanso dominical obligatorio. Además de un salario en dinero, el encomendero tenía obligación de darle de comer al indígena. Se prohibía el trabajo de menores de 18 años, y salvo casos especiales se les admitía como aprendices; a la mujer casada se le prohibía que sirviera en casa de los españoles; en el caso de mujeres solteras, se requería permiso paterno para ello. Se prohibía el trabajo de las Indias durante el embarazo, así como

---

<sup>18</sup> Ibidem, pag172.

antes de cuatro meses después del parto.<sup>19</sup>

La evaluación general de las Leyes de indias, resulta muy positiva, ya que en algunos aspectos se adelantó a los que sería siglos más tarde el derecho del trabajo de nuestros días. Poseía una gran contenido social y se proponía no la extinción de la raza, si no crear con el tiempo una unidad cultural. Sin embargo, la lejanía entre el legislador español y los virreyes administradores propicio que, en la práctica, las Leyes de Indias fueran objeto de violación constante por parte de los encomenderos, quienes la mayor parte de las veces hicieron nugatorios los derechos concedidos por esta legislación en el aspecto laboral. Los preceptos de Las Leyes de Indias fueron cayendo en desuso debido al influjo de la legislación civil, que también regulaba la relación entre patrón y trabajador como locación o arrendamiento de servicios.

### México Independiente.

La etapa independentista fue ajena al problema social del trabajador. No se avizoraba plan o proceso alguno de maquinismo en el trabajo, lo que lleva a pensar que el hombre estaba más ocupado en lograr su libertad. Sin embargo el problema laboral existía según se desprende de las ideas expresadas por Morelos en su manifiesto “Sentimientos de la Nación Mexicana”, en que decía: “que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia”, etcétera. No obstante la realidad es que no surgió nada a favor del trabajador en el aspecto normativo. Sin duda, el obstáculo era el mismo

---

<sup>19</sup> Ib. Pag174.

sistema imperante.<sup>20</sup>

### Legislación en el México Independiente.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos o declaraciones, constituciones que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, y que decían: “Artículo 1 Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda extensión del imperio”. Artículo 2 “Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia”.<sup>21</sup>

El “bando de Hidalgo” dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1 ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen su libertad, en el termino de diez días, so pena de muerte.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el artículo 24

---

<sup>20</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago “Derecho del Trabajo”, México UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1993, pag156.

<sup>21</sup> Op.cit. pag157.

determinaban, igualmente, la prescripción de la esclavitud, en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

El “Decreto Constitucional para la Libertad de la Americana Mexicana”, sancionado en Apatzingan el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de los ciudadanos.

La “Constitución Española”, expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de Septiembre del mismo año, que tuvo vigencia precaria, fue suspendida por el Virrey Venegas, y reestablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por Decreto de Fernando VII, de 4 de Mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista, el 17 de septiembre del mismo año termino su vigencia.

En el “Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (artículo 12) que “todos los habitantes de el (del imperio mexicano), sin otra distinción que su merito y virtudes, son ciudadanos idóneos par optar cualquier empleo”.

El “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, de 18 diciembre de 1822, y al que hicimos referencia al principio de este inciso, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adopto para México la forma de republica representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.<sup>22</sup>

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral, su vigencia concluyo el 6 octubre de 1839, los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores.

#### La condición de los Trabajadores en los primeros años de la independencia 1821-1856.

No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia, demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.<sup>23</sup>

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856, según expone Guadalupe Rivera Marín hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios

---

<sup>22</sup> Ibidem, pag158.

<sup>23</sup> Ib.pag 159.

de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario, pero más graven aun, treinta y un años más tarde en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843 bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, son de aquella misma época llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, según nos dice Guadalupe Rivera Marín, quien agrega que se trataba de además de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

### Constitución de 1857.

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al congreso constituyente en la Ciudad de México, el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución, en esta constitución no se consagró ningún derecho social, el diputado Ignacio Ramírez se refirió en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones; y el diputado Ignacio Vallarta hizo mención al artículo 17 relativo a la libertad de trabajo,

para oponerse a su texto. El discurso del El Nigromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer esta una intervención en la libertad de industria contiene a pesar de ello, bellísimas palabras a favor de los obreros.<sup>24</sup>

### Liberalismo.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica, a pesar de la situación precaria que para los liberales resulta del pronunciamiento del General Zuloaga, en Tacubaya, al que adhiere el propio presidente Comonfort, con lo que empieza la guerra de tres años, Juárez desde Veracruz, en su carácter de Presidente de la República, dicta las diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente todo relacionado con el clero, el apoyo de Santo Degollado a la tendencia reformista representada por Miguel Lerdo de Tejada, decidió al Presidente Juárez. Así se dictaron las leyes de nacionalización de los bienes eclesiásticos 12 de julio de 1859, de matrimonio civil 23 de julio de 1859, orgánica del registro civil 28 de julio de 1859, sobre el estado civil de las personas y otras que, en conjunto, son conocidas como las leyes de reforma.<sup>25</sup>

El triunfo de los conservadores y la entrada de Juárez a la ciudad de México,

---

<sup>24</sup> Ib, pag 161

<sup>25</sup> Ib. pág. 164.

el 11 de enero de 1861, después de vencidos los generales Márquez y Miramon, otorga al presidente el rango de presidente constitucional, por mandato del Segundo Congreso Constituyente, decretado el 11 de junio de 1861. Podía suponerse que era tiempo de dejar las armas y consolidar, mediante la aplicación de las nuevas leyes, el proceso de la reforma. Pero México estaba dentro de los planes de expansión de Napoleón III. La tenacidad de Juárez, sin embargo, pudo superar los factores adversos y en el Cerro de las campanas, el 19 de junio de 1867, tuvo trágico fin la aventura de Maximiliano, pero había transcurrido casi seis años de guerra que impidieron al jurista que era Juárez dictar las leyes que México requería. La última etapa 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 1 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 de ese 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 afecto a los intereses de los trabajadores, fue pernicioso e injusto. Ni en el código penal de 1872 puede encontrarse alguna disposición alguna favorable aun cambio social. Por el contrario dicha obra pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el constituyente de 1856-1857.<sup>26</sup>

El código de 1870, solo contenía respecto de lo hoy llamaríamos relaciones

---

<sup>26</sup> Ib pág. 166.

laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III, se refiera al servicio domestico, el capitulo I y al servicio del jornal el capitulo II. En la exposición de los motivos relatan: “Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La Ley 1ª, Título XXVI, Libro 7º establece el tiempo que deben de trabajar: esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto y si 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 despedido a voluntad suya o del que lo empleo, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos”.

La legislación penal a la que Mario de la Cueva ha calificado como la más liberal que la europea, en el artículo 925, se dispuso: “ Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de esta dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo de 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 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 sol se puso de manifiesto en el orden legislativo, en realidad sentó las bases que permitieron

bajo el porfirismo una mayor explotación de los trabajadores aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz.<sup>27</sup>

### Movimiento Obrero a mitad del siglo XIX.

García Cantu relata que el partido liberal, al triunfo frente a Maximiliano, se divide en dos grupos: de una parte el que encabezaría el presidente Juárez, y por otra parte con Lerdo de Tejada como principal exponente; del otro que después se integrarían el grupo porfirista. Los primeros besaban la capitalización autónoma; los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la exigía a los ferrocarriles a México, para obtener materia primas y productos agrícolas a mejores precios.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias, eran miserables, el precio común del jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados, se les pasan además, casa y leña gratis, y en el tiempo de siembra, la tierra, las semillas y la yunta para sembrar por su cuenta un almud de maíz, lo que significa medio endeudamiento con el hacendado.

El salario en las minas era en promedio de 25 a 50 centavos, al día y las jornadas poco menores que las de los campesinos. En las fabricas con una jornada de aproximadamente once horas, el salario variaba entre 18 centavos

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, Mario "Derecho Mexicano de Trabajo, 3 Edicion México Porrúa 1996, pág. 167.

y 75 centavos diarios, a propósito de los sistemas seguidos por los industriales, un grupo de trabajadores denunciaba el “EL HIJO DEL TRABAJO” lo siguiente: “obtenían empleo si eran buenos cristianos”, de su raya semanal se les descontaba: 2 reales para la sociedad católica; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde, encendida a la hora de su muerte, un real y medio para el mes de María; un real y medio par el de San José, media cuartilla para Santo Sepulcro y tres reales para estar suscritos a periódicos que defiendan la religión.

### Los primeros conflictos.

El 14 de julio de 1868 se produjo el conflicto que perjudico a los trabajadores de las fabricas “la hormiga y la magdalena” entre otras que eran aproximadamente novecientos m, los industriales, con el objeto de presionar para lograr la rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos y particularmente, la difícil situación que atravesaban, todo fue inútil “Juárez no respondió a ninguna comunicación con los obreros” y estos, después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos, en su lugar los empresarios contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala o Querétaro a los que impusieron condiciones de rebajo en donde García Cantu lo resume en lo siguiente:<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Op. Cit. pág. 168.

- 1.-Las horas de trabajo serán fijadas por administradores de las fábricas.
- 2.-Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.
- 3.-Es obligación del operario de trabajar la semana completa, siempre que no se le impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo hubiere trabajado.

Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensaran multando a estos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre anteriores se les impongan, se destinara para algún establecimiento de beneficencia.

Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y las tarifas que tengan bien imponerles los administradores.

Los operarios tendrán la obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se les demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

Las casas de las fabricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al se despedidos estos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el termino de seis días.

## Los Movimiento Campesinos.

En el campo entre 1869 y 1880, se producen diversos movimientos agrarios, de los que se proclamaron socialistas el de Julio López Chávez en Chalco y el de Diego Hernández, en Sierra Gorda. El movimiento de Julio López Chávez fue importante, en el siglo XIX, de 26 de febrero de 1869 aparece la siguiente noticia: “Chalco, un tal López a la cabeza de un gavilla poco numerosa ha recorrido varios pueblos el en Distrito de Chalco, proclamando guerra a los ricos y reparto de tierras de las haciendas entre los indígenas. De los distritos inmediatos se han movido fuerzas para perseguir a la guavilla”

López sustentaba entonces una ideología socialista, según se pone en evidencia en el “MANIFIESTO A TODOS LOS OPRIMIDOS Y POBRES DE MEXICO Y DEL UNIVERSO”, de 20 abril de 1869, con el que dio fundamento a su rebelión. En algún momento llegó a establecer control sobre haciendas y pueblos, en las que contaba con gran simpatía de los indios, por lo que García Cantu considera precursor de Zapata, sin embargo el 10 de julio de ese mismo año, “el monitor republicano anunciaba que el cabecilla había sido fusilado el día anterior. Para movimiento político, la destrucción de gavilla afianzaba la seguridad de las propiedades en otros muchos de la republica”. Con Diego Hernández se funda el “PLAN SOCIALISTA DE SIERRA GORDA” de 15 de julio de 1879, pero no originó una rebelión armada.

## Las Organizaciones y los Movimientos Armados.

Las ideas socialistas empezaban a tener cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX. El Socialista se publicó, de manera irregular desde 1871 a 1888. La comuna bisemanal solo publicó de 1874, a 1875, en el este mismo año, apareció la Huelga y de 1876 a 1886 se publicó “el hijo del trabajo”, dirigido por José María González. Como sociedades mutualistas existieron la fundada por Juan Cano la denominada “la gran familia artística”. Entre los individuos que tuvieron cierta influencia en el movimiento obrero pueden mencionarse a Juan Nepomuceno Adorno, “empleado de tabacos, inventor de muchas cosas, que expone sus utopías en “Los males de México”.

El primer organismo obrero de importancia fue “El Gran Circulo de Obreros”, García Cantu, que es casi imposible conocer los primeros pasos de este grupo, del que menciona que “Después de 1871 sus emisarios.... Promueven la fundación de sucursales en las fabricas del distrito federal, el valle de México y estados de la republica, su fundación fue 1870, que en un ensayo de unificación los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyen un organismo central de carácter nacional al que se le denominan “Circulo de Obreros de México, y en el se fundan todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades”

El “Gran Circulo de Obreros” llegó a tener, en el año 1875, veintiocho sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces, las siete primeras cláusulas del

Reglamento del Gran Circulo, que fue aprobado el día 2 de junio de 1872:<sup>29</sup>

I.- Mejorar todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y en la económica.

II.- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

III.- Relacionar entre si a toda la gran familia obrera de México.

IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V.- Proteger a la industria y el progreso de las artes

VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII.- Establecer todos los círculos necesarios en la Republica, a fin de que están en contacto los obreros de los estados con los de la capital.

El 20 de noviembre de 1874, el gran circulo de obreros público un proyecto de “Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México”, puede ser el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México.

---

<sup>29</sup> Ibidem pág. 172

Otros organismos creados en México, fueron el gran círculo reformista, dirigido por José María González y cuyo órgano era “El Hijo del Trabajo” y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un congreso celebrado en enero de 1876 cuyo objeto fue “promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno y por todos los medios que dicte la justicia y la luz hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital”.

El primer Congreso Obrero Permanente se celebró el 6 de Marzo de 1876, con el lema “Mi libertad y Mi Derecho”. La mayoría de los asistentes eran mutualistas y cooperativistas y había una minoría.

Del último tercio del siglo XIX, pueden destacarse acontecimientos sociales como la huelga de sombrereros, de 1875, que coincidió además con la huelga estudiantil y en segundo lugar el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883, en Pinos Altos mineros ubicados en el estado de Chihuahua los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios, y pidieron que se les pagara en efectivo y semanariamente. El empresario John Bucham había ordenado pagarlo quincenalmente y la mitad en vales para la tienda de raya. “la oposición a tal medida se manifestó el día 20 de enero de 1883, con el pretexto de no permitir la entrada a unos obreros al baile que tenía lugar en la parte alta de tienda de raya; hubo un duelo entre un minero y un guardia de la empresa. Los dos murieron. Al amanecer al siguiente día, el juez local José M. Roredo, armó a doce hombres. El movimiento de protesta abarcó a

todo el pueblo. Hubo disparos y un obrero más, muerto. Buchan Hepburn, quien jamás permitía que un trabajador le dirigiera la palabra, pretendió calmar los ánimos hablando a los obreros congregados desde el balcón de un edificio....sonó un disparo y Bucham Hepburn cayó herido de muerte.<sup>30</sup>

La represión fue salvaje, luego a Pinos Altos el teniente coronel Carlos Conant, quien declaró el estado de sitio y lanzó una ley marcial, un consejo de guerra apresuradamente formado y condenó a muerte a los trabajadores Blas Venegas, Cruz Baca, Ramón Mena, “bajo poscargos de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio” y fueron fusilados en el barrio de las Lajas, después de unos 60 trabajadores fueron condenados a trabajos forzados.

Ante este vacío legislativo la vida de los trabajadores transcurrió en idéntica desprotección que en décadas anteriores, con explotación y exiguos salarios, lo que creaba una difícil situación laboral. En 1906, el país atestiguó dos episodios históricos de estas luchas sociales, en el mes de junio un movimiento de huelga en Cananea, Sonora, fue aplastado por el gobierno con una violencia cruenta y vergonzosa además de contar con la ayuda de tropas estadounidenses, unos meses más tarde un acontecimiento similar sucedió en Río Blanco, Veracruz donde también se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ib. pág. 187.

<sup>31</sup> Ib pág. 188.

## Los últimos Años del Porfirismo.

Los defensores del sistema alababan la mejoría indudable de la economía y particularmente de las comunicaciones, se olvidan del trato inhumano a los trabajadores y las depreciaciones cometidas en Yucatán y en Sonora. Los que atacan mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse la Ley sobre accidente de trabajo dictada en el estado de México y conocida como Ley Vicente Villada en el estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, es digno hacer notar que dentro de esta época de opresión hubo para los trabajadores dos legislaciones estatales que constituyen puntos positivos para la aparición del derecho del trabajo:

\*La Ley del Trabajo para el Estado de México, conocida como mencionamos la Ley de Vicente Villada, declaro que en los casos de riesgo de trabajo, el patrón debería prestar atención medica necesaria y pagar el salario de la victima hasta por tres meses. Esta ley constituía un gran avance en cuanto al riesgo del trabajo se voto el 30 de abril de 1904.

\*En el estado de Nuevo de León, que había iniciado su etapa, de industrialización y desarrollo, se dicto la Ley Bernardo Reyes sobre accidente de trabajo esta fue promulgada el 9 de noviembre de 1906.

Lo importante es que ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis fundada en la responsabilidad

en la culpa, aun cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en Ley de Villada y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estubo en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimo que todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario.

En el aspecto negativo del porfirismo, la obra de Turner presenta un panorama de los últimos años del porfirismo. Los esclavos en Yucatán. Los 50 reyes del henequén viven en ricos palacios en Mérida y muchos de ellos tienen casas en el extranjero, naturalmente dominan la política de su estado y lo hacen en su propio beneficio los esclavos son 8 mil indios, yaquis, importados de sonora, 3 mil chino y entre 100 y 125 mil indígenas mayas que antes poseían las tierras que ahora dominan los amos henequeneros.

Claro que los hacendados yucatecos no llamaban esclavos a estos hombres: No nos consideramos dueños de obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros, y no consideramos que los compramos o los vendemos, si no que transferimos la deuda y al hombre junto con ella, dado que los esclavos morían con mucha rapidez y que los yaquis no se adaptaban a las condiciones del ambiente la solución era lograr que un obrero libre se endeudara con el patrón lo que fácilmente se conseguía a través y negreros especializados.

Describe Turner, el régimen de trabajo en las haciendas henequeras. Los henequeras, los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor, el trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad y en el casco prosigue a veces durante muchas horas de la noche.

La labor principal de la hacienda consiste en cortar las hojas de henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas que crecen entre las plantas, a cada esclavo se le señala como tarea cierto número de cortes de hojas o plantas que tiene que limpiar y la tendencia del patrón es fijar las cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan parte de la jornada en el campo. Las formulas de que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder no eran solamente, de explotación a los trabajadores.

Por lo que hace al capital extranjero, Díaz hacia toda clase de concesiones en su favor, que correspondían generosamente en su interés personal, estas asociaciones con extranjeros formaban un hecho internacional a su gobierno en cuanto a los apoyos que sostienen su sistema, la seguridad de la intervención extranjera en su favor ha sido una de las armas poderosas que han impedido al pueblo mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su gobernante que se impuso por medio de las armas.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> CASTORENA J.Jesus "Manual de Derecho Obrero" 6ª edición México Tipografica para Offset Ale 1984 pág. 116.

## La Revolución y el Problema Social.

La revolución mexicana es un fenómeno social del movimiento armado, en realidad se pone de manifiesto no se tuvo el suficiente cuidado respecto del derecho del trabajo, este se inicia en forma definitiva en 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas antes de 1908 ha habido unos pronunciamientos magonistas fundamente en baja California, que fueron reprimidos con relatividad facilidad, en el Plan de San Luís no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista , sin que se precise una tendencia social determinada, lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que inclusive conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta en el colmo de la inocencia política desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

Madero no introduce ninguna reforma social, si no que pone enseguida de manifiesto de carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar través de la prensa, al movimiento obrero que incipientemente pasada la negra etapa del porfirismo, intenta agruparse en la “casa del obrero” fundada en un principio como escuela racionalista a imitación de la de mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el 24 de agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta, auspiciada por el embajador Norteamericano Henry Lane Wilson y consecuentemente por el presidente Taft, que se inicia con los asesinatos de madero y pino Suárez en los muros de la Penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, par continuar

con el de del Senador Belisario Domínguez, detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras no podía traducirse tampoco en reformas sociales, por el contrario huerta representa el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen. Paradójicamente bajo su gobierno el 1 de mayo de 1913, se conmemora por primera vez México, en manifestación obrera y ceremonia auspicias por la ya entonces denominada “casa del obrero mundial” la muerte de los mártires de Chicago.

Es obvio que el usurpador no tardo en clausurar “la casa del obrero mundial” el día 27 de mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes, ya que desde antes y con motivo de otro mitin celebrado el 25 de mayo de 1913, habían sido detenidos y expulsados del país los dirigentes extranjeros, entre los que se encontraba el poeta José Santos Chocano.

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de la leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, que con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y al mismo tiempo poner de manifiesto sus más detestables defectos.

El 26 de Marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del estado de Coahuila, una exigua fuerza, varias veces derrotada por el Ejercito Federal, repone sus fuerzas. Venustiano Carranza, Gobernador, Constitucional de el

Estado, reúnen jefes, oficiales y los incita a un plan redactado entre el y el capitán Breceda, su secretario particular, los jóvenes mandos discuten su redacción, bajo la presidencia del teniente coronel Lucio Blanco, porque consideran que el proyecto no encierra las exigencias sociales que se encontraban en el animo de todos, y era demasiado escueto. Carranza no quería que desde que se inicio la revolución se llamara constitucionalista, planteara cuestiones que pudieran, al definir una tendencia ajena al derrocamiento del usurpador, provocar una prolongación excesiva del movimiento armado. Por ello las objeciones fueron vencidas y el documento aprobado en los términos del Proyecto y se otorgo a Venustiano Carranza el nombramiento del Primer Jefe del Ejercito “Constitucionalista”, bajo la condición de que, al triunfo, se encargaría interinamente del Poder ejecutivo y convocaría a elecciones generales una vez que quedara consolidada la paz, así nació el “Plan de Guadalupe” y estas son las razones por las que no plasmó exigencias sociales, que se irían produciendo a calor de las batallas y como resultado del entusiasmo de los cuadros de mando del Ejercito Constitucionalista, a cuyo cargo iban quedando, por la fuerza de las armas, los gobiernos de los distintos estados de la Republica.

En dos discursos pronunciados por Venustiano Carranza, el primero en Matamoros, Tamaulipas, el 29 de Noviembre de 1915 y el segundo en San Luís Potosí, el 26 de diciembre del mismo año, ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de el. Con la excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial

Álvaro Obregón y al guerrero nato que es Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros conscientes del momento que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social que ha sido su principal característica formal.<sup>33</sup>

### La Obra Legislativa social Preconstitucional.

El 13 de agosto de 1914, los generales revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo, general Gustavo Salas y el vicealmirante Othon Blanco, suscriben los Tratados de Teoloyucan, en virtud de los cuales el Ejército Federal rindió sus armas y se determinó la manera como el Ejército Constitucionalista se haría cargo de la Ciudad de México y ocuparía posiciones del Ejército Federal frente a los Zapatistas. El día 15 de agosto, victorioso, Álvaro Obregón entra a la Ciudad de México. Carranza lo hará cinco días después. El día 23 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D. gobernador y comandante militar de estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, a su vez el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, mediante el Decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el estado (\$0.75 diarios), la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas (\$1.25 diarios), el pago del salario efectivo; se prohíben las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el departamento del

---

<sup>33</sup> Op. Cit pág. 125.

trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley, unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luís F. Domínguez, a instancias del general J.D. Ramírez Garrido, ley que básicamente reflejaba una orientación agraria más que laboral, por medio del cual queda abolida la esclavitud de hecho que privaba en el estado se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

#### Para el Distrito Federal.

El 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, y la ciudad de México ocupada por los Zapatistas y Villistas, se dicta por el Primer Jefe un decreto en el cual, después de exponer las razones por las que entiende ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete (artículo 2) para expedir y poner 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 reestablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si; 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; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz, legislación para mejorar la condición del peón rural; del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias, previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexo a la Secretaria de gobernación el departamento

de trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 constitucional había dado al congreso facultades para legislar en materia de trabajo con ese motivo se formulo un proyecto de Ley sobre Contrato de trabajo, con la participación, según nos dice Mario de la Cueva, del ministro de gobernación.<sup>34</sup>

### **Derecho del Trabajo, Regulado en la Constitución de 1917, Artículo 123.**

El congreso constituyente de Querétaro, la gran aventura constitucional de Querétaro fue realizada por el primer jefe con el animo de reformara la constitución de 1857, sin que existiera realmente la intención de hacer una nueva. A pesar de que en el artículo 127 de la antigua constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que había bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados. Carranza señalo que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo y con razón que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.<sup>35</sup>

La constitución de 1857 señala en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico de teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede

---

<sup>34</sup> Ibidem pág.. 140.

<sup>35</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar “30 Lecciones de Derecho Laboral” México Trillas 1992, pág. 78.

ser constreñido por disposiciones jurídico positivos aun cuando estas tengan rango constitucional.

Para la reforma de la constitución Carranza promulgo el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente. Tanto el Distrito Federal como los estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el Censo de 1910. Los estados y territorios que no alcanzaran el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente, quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobierno o facciones hostiles al constitucionalismo. El 19 de septiembre del primer jefe convoca a elecciones para el congreso constituyente señalando que este habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del 1 de diciembre y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales, en muchos estados se realizo un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente, en otros fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo de los jefes militares constitucionalistas del estado y sus secretarios y estados mayores. Así se integro el constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde el capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección

había podido realizarse.

En realidad en el congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato dos tendencias, lo progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al que forma parte, entre otros, los autores del proyecto de reformas, Luís M. Rojas, Félix Palavicini.

El día 20 de noviembre de 1916, dieron comienzo las sesiones preparatorias del congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del congreso, siendo designado Presidente Luís Manuel Rojas, a Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero y Pino Suárez, el día 1 de diciembre 1916, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del congreso, presentando con un discurso inaugural el proyecto de reformas.<sup>36</sup>

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 de XX del artículo 72, que confería al poder Legislativo la facultad

---

<sup>36</sup> Op. Cit. pág. 80.

para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al 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 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 en situación.

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

Constituyen factores inesperados, como la acción enérgica de la jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Ibidem pág. 89.

### Origen del Artículo 123.

La historia del derecho del trabajo en México se refleja en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917. En dicho precepto se recogieron todos los ideales, las aspiraciones y las necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917, habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad, es decir el derecho del trabajo nació en 1917, con el artículo 123 constitucional, que se estableció a favor de los trabajadores un salario mínimo, una jornada máxima, el derecho a la sindicalización, el derecho de la huelga.<sup>38</sup>

Esta primera etapa del derecho laboral fue de protección a ultranza a la clase trabajadora, y una etapa de lucha y de conquista casi podríamos decir de tipo marxista-lennista, ya que se proclamaba la lucha de clases para poder arrancar conquistas a la clase patronal .No podía ser de otra manera, ya que los patrones que no habían aceptado dar por las buenas ciertos derechos mínimos a la clase trabajadora, ahora tendrían que otorgarlos por mandato constitucional. Se establecieron principios que todavía tienen plena vigencia, como en el caso de duda se debería resolver a favor del trabajador, que entre el que prestaba un servicio personal y el que lo recibía se presumía la existencia de un contrato de trabajo, y que la falta de contrato escrito era imputable al patrón.

---

<sup>38</sup> SANCHEZ BRINGAS, Enrique “Derecho Constitucional ,México Porrúa , 1993pag 170.

En la Vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del 26 de diciembre de 1916, y bajo la presidencia del Diputado Luís Manuel Rojas, se inicio la discusión del artículo 5 del Proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la comisión en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban 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 consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del congreso. En el párrafo final del proyecto se señalaba: “La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque este 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”. Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra, comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.<sup>39</sup>

La discusión a propósito del artículo 5 abarco las sesiones de los días 26,27 y 28 de diciembre 1916, como acertadamente lo subrayo Cravioto, uno de los “carrancistas” fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en “pro” o en “contra”, en realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor la única oposición es

---

<sup>39</sup> Op cit. pág. 173.

la del primer orador Fernando Lizardi, para Lizardi “este ultimo párrafo donde principia diciendo: La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas- le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4 garantizaba la libertad de trabajar esta garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bien en artículo pero ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo licito que le acomode”.

La frase de Lizardi, fue objeto de agudas criticas, EN ALGUN MOMENTO EL DIPUTADO OBRERO Von Versen llego a decir que “que si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!” y Fernández Martínez, en la sesión del día 27 de diciembre, agregaría: “Pues bien, señores, Cristo no hubiera sido asesinado”, lo que provoco risas y aplausos.

Salvo la intervención del diputado Marti, quien se inscribió en contra del dictamen, y ataco un texto inexistente, al grado que Múgica, miembro de la Comisión, lo puso en evidencia, la discusión se llevo en un plan de altura. Claro esta que abundaron los discursos floridos, los ataques a los abogados, y aun los ataques directos entre los diputados, como los que sufrieron el propio Marti y Palavicini, este último a manos de Gracidas, pero en conjunto se produjeron unas sensacionales jornadas constituyentes.

El problema comenzó, a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto. Criticadas por Lizardi y a medias por Martí en realidad este no sabía por donde andaba Jara e intervino para defenderlas. Especialmente el ilustre veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución. “yo estimo decía Jara que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.....”<sup>40</sup>

Victoria, el brillante diputado por Yucatán, el estado socialista donde el general Alvarado había puesto en vigor la ley del trabajo, tomo después la palabra en contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.....”

Zavala intervino después para defender el dictamen, por lo que hacia a las cuestiones labores y propuso se votara por partes. Von Versen se produjo en

---

<sup>40</sup> Ibidem pág. 178.

contra, en virtud de que consideraba inconveniente para los trabajadores el año de duración fijado al contrato de trabajo.

En la misma sesión inicial, tomo la palabra Manjares, hablo de la diferencia entre la revolución política y revolución social. Menciono que, en un principio se había peleado solo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonorense que creo la cámara de trabajo. Y pidió que se dictara, no un solo artículo, “sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna” que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Múgica, este como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjares, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123, después Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga; Cravioto, “renovador y anarquista”, al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, el vilipendiado “monseñor”, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparo por instrucciones de Carranza, y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Múgica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5 y se prepara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro a favor de los trabajadores.

La propuesta de Macias fue aceptada. De inmediato se integro una comisión redactora que presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del Primer Jefe estaba, además, integrada por Victorio E Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, liberado por Revolución de la prisión de San Juan de Ulua, Luís Manuel Rojas, presidente del congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Participo también en los trabajos el general y Licenciado José I. Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, según se señalo en la Exposición de Motivos que la Comisión hizo del Proyecto.<sup>41</sup>

Relata Trueba Urbina que además de la Comisión oficial, en sus trabajos participaron otros muchos diputados y muy espacialmente, el gran guanajuatense, José Natividad Macias. El fue le autor principal de la exposición de motivos. En el proyecto intervinieron también, además de los comisionados, el licenciado Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a la Comisión, donde se modifico sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección solo al

---

<sup>41</sup> Ib. pág. 186.

trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral, como acertadamente menciona Trueba Urbina.<sup>42</sup>

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5 como el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias demasiadas y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la comisión, y de inmediato, empezó la discusión.

En rigor ya no se repitieron las intervenciones de los días 26, 27 y 28 de diciembre, de todas maneras intervinieron algunos diputados, para plantear una cuestión relativa a los tribunales de Menores, que con muy buen juicio Terrones pidió se declarara fuera de la cuestión y Cano, Diputado Obrero, quien expuso su temor de que la fracción XVIII, relativa a las huelgas ilícitas, fuera motivo de represión en contra de los obreros.

La Intervención de Cano, produjo un pequeño revuelo. El diputado Aguirre Escobar, quien había sido Presidente del Segundo Consejo de Guerra que condenó a muerte a Velasco, el líder electricista, tomó la palabra para justificar su actuación, en razón de que Cano había hecho referencia a ese inicuo proceso. Martí no podía ser menos intervino para apoyar la política represiva de Carranza y Cano le replicó defendiendo, quizá con poca fortuna

---

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto "Ley Federal del Trabajo, Comentada 1931" edición 1968 México Pág. 65.

el derecho de huelga. Terciaron Ugarte, Victoria y especialmente Jara, para defender el dictamen y explicara a Cano sus alcances. Después de otros diputados Palavicini y de la Barrera intervino Múgica, siempre preciso y ponderado, para aclarar la Comisión había modificado el proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría por objeto “realizar la justa distribución de los beneficios”, sino “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanudo con la presencia de 152 diputados, continuo la discusión sobre algunos puntos, Múgica aclaro el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por la comisión y en el dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios. Se rechazo una proposición de Gracias para que se incluyera en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Al sugerir al secretario se votaran, aisladamente, el artículo 5 capitulo de trabajo y el transitorio, la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomo la votación nominal y por la afirmativa votaron 163diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgo derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

### Estructura Ideológica del Artículo 123.

Nuestra Revolución política de 1910, al transformarse en social y convertirse en constitución político-social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo a favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y de reivindicación; porque los trabajadores mexicanos, como todo el mundo, son víctimas del capitalismo y han sido explotados secularmente a través de los siglos: aun subsiste en nuestro país la explotación del hombre por el hombre.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

### El Texto Original del Artículo 123

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

Titulo Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión social.<sup>43</sup>

“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

---

<sup>43</sup> Ob. Cit. TRUEBA URBINA, Pág. 66.

región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

“I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

“II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

“III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá de 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, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por el día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

“VI. El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será el que se consideres 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 el 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 en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por misiones especiales que se formaran 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 las circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario, por el tiempo excedente, un 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 trabajos;

“XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos 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 de establece escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

“XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando la 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 del 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 patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que hay 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 patrón esta 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 maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, 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 coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

“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 lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la republica, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejercito nacional;

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero 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 a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara 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 ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato

o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de los 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, ya sea En. Persona o en la de su cónyuge, padres e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando lo malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

“XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el ultimo año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

“XXIV. De las deudas contritas por los trabajadores a favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo 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 serán gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas del trabajo o 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 especificara claramente que los gastos de repartición quedan a cargo del empresario contratante;

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

a) Las que se estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantidad o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleado 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 permiten retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o 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.

“XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyen 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 de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

“XXX. Así mismo 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”.<sup>44</sup>

### Transitorios

Artículo 11 Entre tanto el Congreso de Unión y 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 republica.

Dicho texto, que formo 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 es pertinente hacer la siguiente aclaración a fin de evitar confusiones: el texto original del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la Republica en materia de trabajo. Sin embargo, al discutirse su aprobación, se vario el texto porque se consideraba que en cada entidad tendría necesidades laborales diversas que requerían diferentes postulados; en razón de eso se estableció:<sup>45</sup>

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

Esto propicio una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas, sobresale la ley del estado

---

<sup>44</sup> Ibidem pág. 79.

<sup>45</sup> Ib. pág. 80.

de Veracruz dictada el 14 de enero de 1918, caracterizada por un contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de Ley Federal del Trabajo de 1931.<sup>46</sup>

La aparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esta etapa de transición se debió a un decreto de 1917 del presidente Venustiano Carranza, el 28 de abril de 1926, la Secretaria de Industria giro una circular en la que daba a conocer a los gobernadores de los estados que a partir de esa fecha los conflictos laborales que surgieran en el ramo de ferrocarriles deberían ser resueltos por el departamento de trabajo de la propia secretaria. Posteriormente, el 5 de marzo de 1927, también se federalizo la industria minera, al decretar jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a ella. La celebración relativa a ella. La celebración de un contrato ley entre el sindicato de la industria textil y los empresarios del ramo fue pretexto para que la Secretaria de industria federalizara nuevamente a otro grupo de trabajadores, a pesar de quienes opinaban con justicia que no era este el método adecuado y correcto para crear una competencia federal por ciertas actividades laborales.

Esta compleja situación generada por las circulares de la Secretaria de Industria propicio que, con fecha 27 de septiembre 1927, el ejecutivo dictara un decreto para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que se encargaría de conocer los conflictos de estas ramas laborales; más adelante se expidió el reglamento correspondiente que fijo su competencia,

---

<sup>46</sup> Ib. pág. 81.

programación y funcionamiento.

En el artículo 123 en su génesis se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario, la intención carrancista, que se oriente en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72 se permitirá que el poder legislativo dictase leyes sobre trabajo. El a la jacobina y radical, encabezada por Múgica y Jara, con la formidable aportación de Victoria y de Froylan C. Manjarrez, vino a cambiar las cosas. En ese momento la indiscutible sensibilidad política de Carranza puso en juego el supremo recurso de hacer suyo lo que parecía una exigencia en contra y lanzo a la batalla a sus tres cartas fundamentales. Así Cravioto y Macias toman la palabra en la última sesión el 28 de diciembre y Paxtor Rouaix acepta el encargo de presidir la comisión redactora del nuevo proyecto. De ello resulta que el 123 nace en una formula de habilísima transacción a la que José Natividad Macias lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa, de corte nacionalista.

Debe pensarse en otros factores, nuestra revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina, no si razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La división del Norte, a

pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la más campesina.

Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la reforma agraria a la que Luís Cabrera diera su sentido jurídico, el problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria, pero en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. El Plan del Partido Liberal de los Flores Magon, fuente de inspiración de lo más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos socialistas en todo el mundo, el marxismo era ya sobradamente conocido. Si no existía un ejercito obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio, múltiples jefes de la Revolución y alguno de ellos cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo, Macias con su extraordinaria inteligencia y su sólida preparación social, iba a ser el instrumento que recogiendo esas inquietudes, les amortiguara, y dándole un matiz socialista, solo un matiz visible más que en el texto de la norma, en el mensaje como lo llama Trueba Urbina, lograra la unanimidad respecto del artículo 123 ha confirmado se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, con la interrupción cardenista una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo “Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo” México Editorial Aurora Loria, 1967 Tomo I pág. 140.

Trueba Urbina afirma en cambio que el artículo 123”esta fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya practica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista, y en lo que denomina “la dilectita marxista en el artículo 123” señala que este precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que consistiría en que solo el trabajo produce el valor de as cosas, admite la tesis de la plusvalía (al limitar la jornada de trabajo al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas salarios y salarios remuneradores, condena a la propiedad privada básicamente en forma indirecta a través del artículo 27 constitucional, y lleva por ultimo, el humanismo marxista que “conduce al bienestar económico de todos los componentes de las colectividad y a la desaparición de las clases”.

La cualidad marxista esencial se encontrara según Trueba Urbina en la función reivindicadota de la clase trabajadora, prevista en el mensaje, que habrá de ejercerse por medio de la huelga, profesional o revolucionara y que reconoce, como único limite, el orden y la paz, esta huelga Trueba Urbina conducirá a la revolución proletaria y al cambio de la estructura capitalista, por la socialización de los bienes de producción.

En contra de este punto de vista Adolfo Gilly ha dicho que la Constitución “no era socialista, ni rebasaba en ninguna parte los marcos de derecho de propiedad burgués, pero prácticamente declaraba inconstitucionales a los terratenientes y a los latifundios, es decir, desamparaba una de las bases de

funcionamiento del capitalismo hasta entonces en México; sancionaba derechos y campesinos, no simplemente los derechos del hombre en general; y era nacionalista, favorecía y estimulaba las reformas nacionalizadas en las ramas fundamentales de economía.

Es evidente que en el artículo 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si solo nos referimos al texto original, ya que en las reformas en 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en cambio, la teoría del valor. Ponemos en tela de juicio que a través de la limitación de la jornada de trabajo, recoja el principio de plusvalía el cual, sin embargo, reconocemos que esta presente en el problema de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Negamos en forma radical que en el artículo 123 se condene a la propiedad privada.

Aceptamos que en los preceptos que lo integran puedan coincidir con el humanismo marxista. no estamos en absoluto, de acuerdo en que nuestra huelga profesional, destinada a equilibrar los factores de la producción “armonizando los derechos del trabajo con los del capital” pueda ser considerada como el instrumento de transformación de la sociedad, para provocar el advenimiento de una sociedad socialista.

Si entendemos al marxismo como una teoría económica, que explica científicamente las relaciones de producción, evidentemente Trueba Urbina tiene razón cuando dice que esta presente en el artículo 123, así sea solo

levemente, por el contrario si pensamos en el marxismo como ideología política, en su acepción de materialismo histórico, que preconiza la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción el artículo 123 no es marxista. Es si se quiere humanista, socialista ala manera de la social –democracia alemana y es nacionalista.<sup>48</sup>

### Las Reformas y adiciones al artículo 123.

\* Primera Reforma, afecto al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se considero que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada estado de la republica. La fracción XXIX se reformo para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de La Ley del Seguro Social, las reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil y se publicaron en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.

\* Segunda Reforma, se refiere a la fracción IX, quedo adicionada en el sentido que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva, la reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luís G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial de 4 de noviembre de 1933.

---

<sup>48</sup> Op. Cit pág. 143.

\* Tercera Reforma, corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la Republica que conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.<sup>49</sup>

## **Derecho del Trabajo y Despido Regulados en la Ley Federal de Trabajo de 1931.**

### Antecedente de la Ley Federal de Trabajo de 1931

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Plutarco Elías Calles termino su periodo el 30 de Noviembre de 1928, al día siguiente, por muerte el presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha, el gobierno tenia planeada la reforma de los artículos 73 fracción XX y 123 constitucionales, indispensable para federalizar la expedición de la Ley Federal de Trabajo; dentro de este propósito, aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaria de Gobierno convoco a una asamblea obrero-patronal, que se reunía en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, que le represento para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. A iniciativa de la Secretaria de Gobernación, en noviembre de 1928, se reunió una asamblea obrero-patronal a fin de discutir un proyecto de

---

<sup>49</sup> Ibidem pág. 145.

Código Federal del Trabajo, que represento el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo. Un año después, el entonces presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por Enrique Dulhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero se rechazo durante su discusión.

Pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este tipo, y porque consigno la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazo con el titulo de arbitraje, llamado así porque, si bien la junta debería arbitrar el conjunto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.<sup>50</sup>

Este documento publicado por la Confederación de Trabajadores de México con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional, inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo; elaborado por los juristas Balboa e Irrañitu.

---

<sup>50</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar “Causales de Despido” editorial Trillas México 1999. pág. 135.

La federalización de la legislación del trabajo en 1929, se realizó mediante una reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esta materia, que pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, en cuanto a su aplicación, esta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

Pasados otros dos años, la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto, dirigido por Eduardo Suárez, que se discutió primero en el Consejo de Ministros y luego en el congreso de la Unión. Así el 18 de agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo.

Esta ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso alguna de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina.

Sin embargo, esta ley fue objeto de reformas y ampliaciones. Primero en 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 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 artículo 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 Secretaria 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 *Reglamentote Inspección de Calderas de Vapor*; el *Reglamento de Higiene del Trabajo*; el *Reglamento de Habitaciones para Obrero y, por ultimo, en 1942, se expidió la Ley de Seguro Social.*<sup>51</sup>

### Ley Federal de 1931

Titulo Segundo

Del Contrato de Trabajo

Capitulo I

Del Contrato Individual de Trabajo

Artículo 17 Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y empresa y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Comentario.

El contrato de trabajo no tiene explicación satisfactoria ante la doctrina civil:

---

<sup>51</sup> Op. Cit. pág. 145.

libertad de contratación, autonomía de la voluntad, etc. Por esto habla de su inexistencia jurídica. En efecto, el acuerdo de voluntades es fundamental en los contratos civiles; no así en el contrato de trabajo, porque la “relación de trabajo” puede formarse sin la voluntad del patrón: aplicación de la cláusula sindical que permite el ingreso de un sindicalizado aun contra la voluntad del patrón.

La característica medular del llamado contrato de trabajo es la prestación del servicio. La formación de “relación de trabajo” obedece a circunstancias especiales de quien presta el dinero, al cual tutela ley mediante el establecimiento de condiciones mínimas para su realización; siendo los elementos reales de esa relación: jornada y salario. Y en esta virtud, debe distinguirse el contrato de dicha relación.

El termino “dependencia” que emplea la ley para determinar a unos de los sujetos de la relación, no se refiere a la dependencia económica, como generalmente se cree; sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el obrero quien esta subordinado aquel al ejecutar el trabajo.

Artículo 18 Se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias.

## Comentario

Si la prestación de servicios presume la existencia del contrato de trabajo, entonces resulta clara la distinción entre aquella y este; de modo que la relación de trabajo constituye una situación real e independiente del contrato, que es tan solo nuestro derecho una formalidad, según se Expresa en el artículo 31.

Artículo 19 Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la contribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de uno y otro sexo, que tengan más de diez y seis años.

La libertad de contratación en materia de trabajo, para los mayores de diez y seis años no implicara esta emancipación.

De la capacidad que otorga la ley a los menores de 16 años, para celebrar contrato de trabajo, se deriva a su vez la capacidad procesal para intentar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones que nazcan de la relación de trabajo o del contrato de empleo.

## **Relación de Trabajo y Despido regulados en la Nueva Ley Federal de Trabajo de 1970.**

Teoría de la ley, el concepto de justicia social en la nueva ley, la justicia social en el artículo 123 constitucional, en relación con la justicia social, se deriva del artículo 123 de la Constitución de 1917, como norma de derecho

social, derecho tutelar y reivindicatoria de los trabajadores y otro que proviene de la nueva LFT de 1970, basada en el equilibrio y en la protección dignificatoria de la persona obrera.<sup>52</sup>

Dos conceptos distintos según sus intérpretes, siendo más amplio el primero por su función revolucionaria, en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista.

El primer concepto, se funda en la naturaleza social, y en la función revolucionaria del artículo 123, que es la expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista; es un derecho de lucha de clase, como se desprende de la definición legada por el Prof. y Dr. en Derecho, Alberto Trueba Urbina, que en seguida se reproduce. “Derecho del trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino humano, socializar la vida humana”.<sup>53</sup>

El derecho de trabajo es un estatuto exclusivo del trabajador de la clase obrera que tiene por objeto no solo por protección o dignidad de los trabajadores, sino la reivindicación de sus derechos en el devenir constante de la relaciones labores hasta suprimir la explotación del hombre por el hombre.

---

<sup>52</sup> Ibidem pág. 174.

<sup>53</sup> I b pág. 189.

El otro concepto proviene de los textos de la Nueva Ley y del autor principal de esta, que por lo mismo es de importancia trascendente. El efecto el artículo 2 de la Ley dice: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

El artículo 3º expresa: “ el trabado es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respecto 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.

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad credo religioso, doctrina.

Nuestro punto de vista que el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia, pero del mismo modo observamos que el primer documento más significativo como lo fue el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana es un claro ejemplo de la injusticia laboral y que en su momento trato de rescatar el presidente Madero.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Ib. pág. 192.

## CAPITULO II

### ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

#### **Concepto de trabajo según la Ley Federal de Trabajo así como la de algunos estudiosos del Derecho.**

<sup>55</sup>La grandilocuencia del trabajo, el hermoso principio de que el trabajo es un derecho y un deber social, es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido recogido en estos términos por las legislaciones extranjeras, aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917 y precisado en posteriores Constituciones como derecho y deber sociales.

En consecuencia, el artículo 3 de la Nueva Ley, copiado de las leyes de otros países, dice:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, existe respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

---

<sup>55</sup>TRUEBA URBINA, Alberto, “Ley Federal del Trabajo, comentada”.86ª edición actualizada, editorial Porrúa , México 2006.

El principio tiene su origen en el artículo 123: el trabajo es una actividad humana y derecho de todos los trabajadores mexicanos y extranjeros que laboren en nuestro país, inclusive de los penados.

### Teoría de la dignidad humana.

<sup>56</sup>La dignidad del trabajador como persona fue proclamada entre nosotros por los autores del Código Civil de 1870, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento de servicios del Código Civil francés, expresando categóricamente en relación con el alquiler o locación de obras de la teoría que sigue:

“Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales”.

### Ley Federal de Trabajo 1970 vigente y aplicable.

Artículo 3 El trabajo es un derecho y un deber sociales, No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

---

<sup>56</sup> ARROYO SAENZ, Enrique “Derecho Procesal del Trabajo “,B&A Editores 1ra edición ,México D.F. 1999.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 4 No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I.- Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que se dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando.

### Tipos de trabajos.

#### Trabajos de menores.<sup>57</sup>

La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años, pues aun cuando la propia ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años, y menores de 16 de años, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración de contrato, como para el cumplimiento del mismo. Se requiere ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que, a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Además el contrato debe ser celebrado con la autorización del padre o tutor del menor. En su defecto, debe de intervenir el sindicato correspondiente y si no lo hubiere, la junta de conciliación y arbitraje. Por ultimo, si tampoco existe en el lugar esa autoridad, se requiere la autorización del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

---

<sup>57</sup> ARROYO SAENZ, Enrique, O.p. Cit, pág. 21, 22.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan Así lo dispone el según párrafo del artículo 23 de la Ley Federal de Trabajo, desapareciendo totalmente la duda que existió en el pasado sobre la capacidad para que el menor recibiera su salario.

La propia ley establece ciertas limitaciones, cuando se celebra un contrato de trabajo el patrón olvida estos detalles, ante la insistencia del propia interesado o del sindicato, que generalmente aducen haber alcanzado, el primero, el adecuado desarrollo físico, y además, necesidades económicas, en efecto los mayores de 14 años, pero menores de 16 años, no pueden trabajar jornada extraordinaria de labores, ni desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas. Los menores ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria ya que para ellos la jornada máxima de labores será de seis horas (artículos 175,176 y 177 de la Ley Federal de Trabajo, vigente y aplicable).

Se dispone por el artículo 173 que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años queda sujeto a vigilancia de la Inspección del Trabajo, denotándose con el ello el propósito que persigue el legislador de evitar que se violen las disposiciones protectores para los trabajadores adolescentes, como se comprueba por las disposiciones que en seguida se incluyen.

Dispone la ley que estos jóvenes deben de obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo (art174).

No nos parece muy acertada la expresión de “aptitud para el trabajo” porque con ello se ha entendido generalmente la capacitación técnica o profesional de un individuo para desempeñar un puesto y seguramente, lo que se persigue en esta disposición legal, es más bien la relación que debe de existir entre las condiciones físicas del menor trabajador y las labores para las cuales se le contrate.

El mismo precepto dispone que sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios por lo que es de suponerse que si se viola esta disposición el contrato celebrado con el menor adolece de un vicio fundamental y debe de declararse nulo, ya que se celebra contra el tenor de la ley prohibitiva. Sin embargo, la nulidad afectaría la relación de trabajo desde el momento en que se declare, pero de ningún modo podrá privar al menor de todos los derechos que le correspondan como trabajador durante el tiempo en que presto sus servicios, aun cuando se le hubiere contratado con esta falla legal. El patrón que hubiere cometido esa violación a la Ley se haría acreedor a la sanción administrativa que establece el artículo 995 de la Ley Federal de Trabajo.

Existen otras prohibiciones en el artículo 175, como son las de utilizar el trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato o en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

En el inciso c) de la fracción primera del citado artículo 175 se prohíben los trabajos ambulantes para los menores, salvo la autorización especial de la Inspección del trabajo.

Por trabajo ambulante se entiende aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro, como se desprende del sentido etimológico de la palabra “ambular”, por lo que se afectarían los mensajeros que se ocupan en muchas empresas u oficinas, y para los cuales el trabajo consiste principalmente en repartir documentos o llevar objetos de un lugar a otro. Posiblemente los trabajos ambulantes. La exposición de motivos de la Iniciativa de Reformas de 1962, enviada por el ejecutivo a las cámaras señala como razón de esta prohibición, el que los trabajos ambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres.

### Trabajo de Mujeres.

El desarrollo de los conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar, así vemos que primero, en el campo del trabajo, se equiparó la mujer al hombre, concediéndole los mismos derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos que quedaron especificados. Posteriormente, la mujer se consideró con iguales derechos al hombre en el aspecto civil, y finalmente, en nuestro país, se acordó la igualdad política para el hombre y la mujer.

Durante algún tiempo nuestra ley laboral estableció diversas restricciones para el trabajo de la mujer no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre.

Se contenían además, preceptos especiales tomando en cuenta la excelsa misión que la naturaleza ha conferido a la mujer en el papel sublime de la maternidad y las características correspondientes a los periodos pre y postnatales.

No cabe duda que las aptitudes psicológicas de la mujer, diferentes a las del varón, hacen que en cierta clase de trabajos en que se requiera la minuciosidad, la paciencia y el orden, se prefiera en algunas empresas al elemento femenino, hay otras labores que siguen encomendadas al hombre y en las que desgraciadamente la experiencia observada hasta ahora no es muy satisfactoria por lo que ve al trabajo de mujeres; pero en nuestro concepto, ello depende principalmente de una falta de educación y entrenamiento especial para el elemento femenino y es de esperarse que en el futuro pueda la mujer pasar airoosamente las pruebas de aptitud que se requieran en toda clase de trabajos. Solamente las condiciones biológicas que se presentan para el sexo débil, determinaran necesariamente que en cierta clase de trabajo no pueda aceptarse que la mujer compita con el hombre en un plano de igualdad.

En los antecedentes de la historia del derecho del trabajo, fue precisamente el trabajo de las mujeres y de menores en diversos países, principalmente en Inglaterra, lo que llamo poderosamente la atención e hizo que en la tribuna,

en la prensa y en los libros se requiriera la intervención del estado, para reglamentar la labor de esta clase trabajadoras, dando lugar a las primeras disposiciones proteccionistas de unas y otros.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se suprimieron muchas de las restricciones contenidas en la anterior y se explico, en la exposición de motivos, que el propósito actual debe ser la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo, de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

Por ese motivo se respetaran solamente las modalidades que para el trabajo establece el artículo 123 Constitucional y se suprimieron todas las disposiciones que restringían ese trabajo, enfocándolas ahora en el caso de la mujer que sea madre.

Dispone la ley que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, pues pareció inadecuado, fijarle limitaciones que impedirían a la mujer equipararse al hombre en el mundo del trabajo. El legislador quiso ser tan categórico, que saliéndose de una estricta técnica jurídica, incluyo un precepto con el único objeto de señalar que las modalidades que se consignan para el trabajo de las mujeres, tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

En 1974, se reformaron tanto la Constitución política como la Ley Federal del trabajo, para consignar las libertades que ahora se otorgan a la mujer en materia de trabajo, consecuentes con el criterio de equipararla al hombre en sus derechos.

Se suprimió la prohibición para que las mujeres trabajen en labores insalubres o peligrosas, para el trabajo nocturno industrial y para cualquier trabajo, después de la diez de la noche. Sin embargo, el artículo 166 de la Ley Federal de trabajo mantiene tales prohibiciones para la mujer embarazada o cuando este amamantado a su hijo, con la observación de que se toma tal medida cuando se ponga en peligro la salud de la madre o la del producto de la gestación.

El siguiente artículo de la ley, es decir el artículo 167, define que se entiende por labores peligrosas o insalubres, las que, por la naturaleza del trabajo, por la condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Aun cuando todas las excepciones se refieren tan solo a las labores peligrosas e insalubres y podría suponerse que sigue en vigor la prohibición del trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, para todas las mujeres, consideramos que una recta interpretación legal, tomando en cuenta la generalidad del artículo 165,

constrañe a las citadas prohibiciones solo a las mujeres encinta o que por razón de la maternidad no puedan atender estas labores sin perjudicar aquella función que indudablemente debe de tener preeminencia. Impera sin embargo, la prohibición constitucional.

Se considero como es debido, y ya lo hacia la Ley anterior, la noble misión de la maternidad y por ello el artículo 170 enumera una serie de derechos que corresponden a las madres trabajadoras.

En primer lugar, durante el periodo del embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o para la de su hijo, tales como los que exigen esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación.

Durante las seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, disfrutaran de un descanso con goce de salario integro, pero si por la razón de salud fuere necesario prorroga el periodo de descanso, tendrán el 50% de su salario durante un periodo no mayor de 60 días y aun por un excedente; pero ya sin goce de salario. El plazo máximo de descanso para la mujer embarazada no podrá ser mayor de un año contado a partir de la fecha de parto. Si regresan durante este término, el patrón tendrá la obligación de recibirlas. Los periodos pre y postnatales deberán computarse en la antigüedad de la mujer.

En el periodo de lactancia las mujeres disfrutaran de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, agregando la ley una frase que resulta inadecuada, e higiénico para que la madre amamante a su hijo y esto resulta absurdo, pues no compete a la empresa sino a la propia madre escoger el lugar adecuado. Si la ley quiso referirse a que en las empresas exista un lugar higiénico para que las madres cumplan ese cometido, la redacción resulto inadecuada, en muchos lugares del país la madre dejara a su hijo en el hogar cuando la distancia de este al centro de trabajo sea pequeña y pueda ir a amamantarlo, y regresar a su lugar de trabajo dentro de la media hora concedida.

Aunque la ley no lo dispone, se entiende que los dos periodos de media hora deben de computarse dentro de la jornada normal de trabajo sin efectuar reducción al salario. Repite la ley el precepto contenido en el ordenamiento anterior, en el sentido de que los servicios de guardería infantil se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y sus disposiciones reglamentarias.

La Ley del Seguro Social de 1973, incluyo un capítulo sobre guarderías para hijos de aseguradas. Se tiene derecho a este servicio, desde que el niño tenga 43 días hasta que cumpla cuatro años de edad. El sostenimiento del relacionado servicio se cubre con la cuota que deben de pagar los patrones, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio, insistiendo con ello en el criterio de solidaridad social. Esta cuota será el uno por ciento de cantidad que por salario paguen a todos sus trabajadores en efectivo por

cuota diaria, con un límite superior de diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Infortunadamente la ley nueva insiste en la disposición de la anterior para que en los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón mantenga un numero suficiente de asientos y sillas puedan ser sentadas, no debe circunscribirse al caso de las madres trabajadoras, si no a todas las mujeres.

### **Concepto de Trabajador.**

Nos dice el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo, que “trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Con nuestra ley actual preciso conceptos al señalar que el trabajador debe de ser una persona física o quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agrego que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo, Toda actividad humana intelectual y material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por lo que ve al sexo de la persona física en la Constitución Política, según la última reforma en 1974, dispone en su artículo 4, segundo párrafo, que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, que también fue reformado

recientemente, establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o estructura de esta. Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trate y el Juez de lo Familiar resolverá sobre la oposición.

Como se ve el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y por lo mismo, solamente en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de la familia cabe la oposición del marido.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea un persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales, y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar respecto de esta, a Brun y Galland, que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado, es lógica la conclusión anterior pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica.

Una conclusión practica, es que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, desde el momento en que ya no le presten servicio personal algún.

Nuestra ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de

la relación laboral, pero es usual a la expresión de empleados refiriéndose a los trabajadores de oficina. No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones para designar, como empleadores a los patronos y con el segundo a los trabajadores.<sup>58</sup>

El trabajador siempre tiene que ser una persona física que presta un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario.<sup>59</sup>

#### La condición social del Trabajador.

Señala Manuel Alonso García “que la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato”. Con ello quiere significar que no se es trabajador por si mismo, si no en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay, agrega Alonso García, un status permanente de trabajador: la condición se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo.<sup>60</sup>

Al referirse a este mismo problema Mario de la Cueva indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse

---

<sup>58</sup> DE LA CUEVA, Mario “Manual del Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa, México, 2005.

<sup>59</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar “Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa México 2003.

<sup>60</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio “Derecho del Trabajo TOMO I “EDT Porrúa, México, 2005.

a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo con la segunda, que coincide con el concepto de Manuel Alonso García, la condición del trabajador resultara del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

La formula objetiva que determina la condición de trabajador como un resultado y no un antecedente de la relación de trabajo, podría se hoy, puesta en tela de juicio en función del concepto de trabajador independiente o trabajador no asalariado, que las nuevas disposiciones legales y una parte importante de la doctrina empiezan a considerar seriamente.

En la ley del seguro social, cuya vigencia se inicio el día 1ro de abril de 1973, (diario oficial del día 12 de marzo de 1973) y a propósito de la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio, se menciona a los trabajadores independientes como profesionales comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados”. (Sección tercera del capitulo VIII, titulo Segundo, artículos 206 al 209). En el párrafo inicial del artículo 206 se dice textualmente: “La incorporación voluntaria de los trabajadores a que refiere la presente sección.....” A su vez el Departamento del Distrito Federal ha publicado un reglamento de los trabajadores no asalariados (Diario Oficial de 2 de mayo de 1975).

La tendencia del derecho del trabajo para vincular a sus disposiciones mayor número de sujetos, sin duda, el mismo problema porque, en algunos casos, particularmente en el de los agentes de comercio, puede diluirse

excesivamente la figura del patrono lo que en rigor, disolvería un tanto la relación laboral precisa.

La conclusión a la que habrá de llegarse es que la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultara del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importara el espíritu con que el trabajador participe en la relación, esto es, más o menos inclinado a favor de la clase empresarial (verbigracia: en el caso de los representantes del patrón) y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto de trabajador dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Los ejemplos de los trabajadores no asalariados son frecuentísimos, en nuestro medio tienen sin duda, ese carácter los vendedores de periódicos, los asadores de calzado, los conductores de taxis cuando son propietarios de los vehículos, los vendedores ambulantes, los cargadores de bultos en mercados estaciones de ferrocarril, terminales de autobuses y aeropuertos; los conductores de vehículos en estacionamientos. Respecto de ellos no cabe duda de su pertenencia a la clase proletaria, ni de su condición de trabajadores, pese que, en los más de los casos, se actualice como condición en prestaciones instantáneas de servicios, o inclusive, su actividad pudiera llegar a confundirse con la de un pequeño comerciante (verbigracia los vendedores de dulces).

En realidad, la consagración legislativa de esta nueva categoría de trabajadores, por medio de la L.S.S., viene a definir una cuestión y obliga a hacer ciertas consideraciones. Estas intentaran resolver el problema de si los trabajadores no asalariados habrán de ser contemplados en la legislación laboral o sola, como se ha dicho en México a través de la seguridad social.

### Terminología.

La cuestión del nombre con que debe de conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras. Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente a los obreros. Esta práctica sirvió, inclusive, para calificar a nuestra disciplina como “Derecho Obrero”. Otros nombres que suelen utilizarse son los de “operario”, “prestador de trabajo”, “deudor de trabajo” “acreedor de salario”.

En realidad la expresión “trabajador”, es la que tiene mayor acepción. Nuestra ley así lo estima y solo en el artículo 5 fracción VII, utiliza la expresión “obrero”, a propósito del pago semanal de los salarios y ello en razón de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

### Concepto de “trabajador”.

Tanto en la Ley Federal de trabajo de 1931 como en la vigente, han definido

al trabajador, y a propósito en el artículo 3 de la ley de la materia de 1931, se señalaba que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”. La ley vigente, con mejor técnica, lo define como la “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

La definición de la ley de 1931, adolecía del defecto de hablar, en general, de “persona”, sin precisar si lo era física o moral, y de admitir categorías puras de “trabajadores manuales” o de “trabajadores intelectuales”, ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. La definición de la ley actual, más precisa, solo tiene el defecto secundario de hablar de “persona moral”. Concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de “persona jurídica”, que contenía la “iniciativa” presidencial.

La posibilidad de que las personas jurídicas fuesen consideradas como trabajadores, que resultaba de la deficiente definición de la ley de 1931, ha desaparecido totalmente de la nueva definición. En realidad el problema era meramente artificial. Ni siquiera en España, donde el artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo, señalaba que “los sujetos que celebren el contrato, tanto empresarios como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas”, se ha considerado seriamente esa posibilidad. En realidad, con ello se hace referencia al “contrato de equipo”, a virtud del cual se conviene con una organización

gremial, la realización de una obra, y en el que, difícilmente, podría verse un contrato de trabajo que tuviera como sujeto trabajador al sindicato, ya que el trabajo colectivo en el que el patrono tiene únicamente acción en contra de la asociación de trabajadores y estos por su parte la tienen en contra de la asociación.

La naturaleza “personal” de la prestación del servicio modalidades.

En el artículo 17 de la ley de 1931, que definía al contrato de trabajo, se destaca que la prestación de servicios habrá de ser “personal”. La misma cualidad se menciona en el artículo 8 de la ley vigente, que se refiere al “trabajador personal subordinado”.

Lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el sujeto puesto trabajador, no presta por si mismo los servicios, sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de trabajo de que se trata no tiene la naturaleza laboral.

En la práctica se presenta con frecuencia este problema, en diferentes supuestos. Por ejemplo: en la industria de construcción es normal que se contraten los servicios de un maestro (plomero, electricista, carpintero, etc.) para que realice un trabajo ha un tanto alzado. El maestro, con cargo al precio convenido, contrata a su vez determinado auxiliares para que lleven a cabo la obra contratada.

Otra forma de manifestarse este problema se plantea en ciertos talleres, cuando se contrata a un equipo de trabajo, en la inteligencia de que el precio se pacta solo con el jefe del equipo, incluyendo en ese precio el valor estimado del trabajo de los demás.

Por último, suele presentarse un problema semejante cuando se contratan los servicios de un profesional el que a su vez tienen determinados colaboradores.

Si se aplicara estrictamente el concepto de “trabajo personal”, en ninguno de los casos mencionados existiría una relación de trabajo, pero entonces se daría pie para un fraude legal, a virtud del cual las responsabilidades laborales se diluirán en una fórmula fácilmente utilizable. Por ello el legislador de 1970, introdujo una serie de disposiciones que aun cuando ponen en duda la cualidad personal de la relación, en realidad constituyen un freno para la utilización de esas prácticas fraudulentas.

Las soluciones de la ley vigente son de dos órdenes: por una parte la establecida en el segundo párrafo del artículo 10; en segundo lugar, las previstas en los artículos 13, 14 y 15. Conforme al artículo 10, “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos”. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13, 14, 15, se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediario sea solvente. De otro modo, las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo repercutirán en el

beneficiario directo de las obras o servicios.

### El Concepto de “Empleado”.

Mario de la Cueva, precisa que en la Nueva Ley ya “no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola. Por el contrario la Ley anterior mencionaba a los “empleados” de confianza y al “empleado de dirección, fiscalización o vigilancia” (artículo 12-X).

De la formula de la ley vigente se desprende, entonces, que para el derecho mexicano aparentemente carece de interés la distinción entre “empleado” y “obrero” ya que todos son simplemente, trabajadores.

Aquí se nos presenta un problema, en primer lugar porque no obstante el criterio de la ley, en otras disposiciones legales se utiliza el concepto de “empleado”, con una clara intención verbigracia, en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en segundo lugar, porque eventualmente en la contratación colectiva y con mayor énfasis en la doctrina extranjera.

Ludovico Barasi (Tratado de derecho obrero, Buenos Aires, 1953, t. I, p. 519-538) el autor señala para distinguir a los empleados de los obreros, se han invocado los siguientes criterios de diferenciación:

a) Se habla de “empleado” cuando el trabajo es intelectual, y de “obrero”

cuando el trabajo es manual. Este criterio afirma Barassi, “no es exacto de modo absoluto. No existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual...”

b) El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado es pagado por mes. Tampoco es aceptable, para Barassi, en primer lugar porque se trata de un criterio puramente exterior que no se refiere a la estructura de las dos zonas de trabajo y, además porque hay trabajadores manuales (los chóferes), que son pagados por mes.

Entre nosotros este criterio tiene un cierto valor, porque refiriendo la fracción VII del artículo 5 (“.....no producirá efecto legal ..... la estipulación que establezca ....VII.-Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros ...”al artículo 88, que señala, que para el pago no podrá exceder de una semana a las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, se concluye la sinonimia entre “obrero” y “trabajador manual”. Claro esta que, todas maneras, la distinción no es terminante por referirse solo a un criterio externo: la forma de pago del salario.

c) Hay especialidades que son desarrollada casi exclusivamente por obreros (ejemplo: la industria mecánica), mientras que otras actividades son casi exclusivas de “empleados”, verbigracia: el comercio y el trabajo en oficinas, Bassari observa, oponiéndose a ese criterio, que el dependiente de una empresa de ventas es obrero, mientras que un ingeniero presta a sus servicios,

fundamentalmente, en el taller.

d) El empleado tiene funciones de “colaboración” en relación de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición.

Para Barassi, este es el criterio que ha tenido mayor fortuna, aun cuando tampoco es un criterio plenamente aceptable porque, en última instancia, todos los trabajadores colaboraran con la empresa. En realidad la idea es que el empleado realiza sus funciones, predominantemente intelectuales “aunque sean de modesta importancia, como en las tareas subalternas que serian propias del empleador en la organización y desenvolvimiento de la actividad de la empresa, en las campos técnicos o administrativos”.... (Pág. 526).

En rigor, no existiendo un tratamiento diferencial entre los obreros: trabajadores básicamente manuales y de los empleados: trabajadores fundamentalmente intelectuales, salvo respecto de la oportunidad en el pago del salario, la distinción tiene, en últimas instancia, un valor relativo.

### Los Trabajadores de Confianza.

Al tratar en particular de los “trabajos especiales” trataremos con mayor detalle de los trabajadores de confianza, ahora sin embargo, parece necesario, parece necesario mencionarlos como uno de los “tipos” de trabajador cuyas características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos

derechos (verbigracia, El derecho a la estabilidad en el empleo, del que no gozan los trabajadores de confianza), exigen una clara delimitación del concepto.

El concepto de “trabajador de confianza” es un concepto difícil, ya que en la ley de 1931 los artículo 48 (“.....Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa”) y 126-X (“el contrato de trabajo terminara: .....X por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia.....”) lo mencionaban, sin dar.

Antes de la reforma constitucional de 1962, que reestableció, parcialmente, el principio de la estabilidad en el empleo, en realidad la importancia del concepto era relativa, y solo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba, siempre el derecho de nombrar al personal de confianza el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 237). A partir de 1962, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió una especial importancia, en razón de que en la fracción XXII, del inciso “A” del artículo 123 constitucional, se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización y en el artículo 124, fracción IV, de la ley de 1931, al reglamentar esa disposición, se incluyó entre lo casos de excepción a los trabajadores de confianza.

El problema adquirió entonces una importancia particular, pero por ser el caso de que, a falta de un concepto preciso en la ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. Entonces se produjo un fenómeno curioso, por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza y se dejaba al titular sin haber sido oído, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo. Es decir por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno al trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa, evidentemente era una situación injusta y antijurídica.

Al redactarse el anteproyecto de la ley, la comisión, tomando en cuenta las inquietudes que había despertado esta cuestión, propuso una solución que atendía a cuatro consideraciones: en primer término y con el objeto de evitar perjuicios que señalamos en el párrafo anterior, declaro que “la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto” (artículo 8 primer párrafo). En segundo lugar, hizo una enumeración de los puestos de confianza. En tercer término, en el último párrafo del artículo 8, propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizaran actividades semejantes a las enunciadas. Por ultimo, la comisión redactora del anteproyecto, ubico el problema en otra dimensión: en vez de definir a los empleados de confianza, prefirió, con toda razón, mencionar las funciones de confianza (Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, CTM México DF

1968).

La solución propuesta, pese a ser totalmente razonable despertó crítica en ambos sectores. EL sector patronal pidió una mayor amplitud en la enunciación de los puestos de confianza; el sector obrero se opuso a la clasificación y solicitó se estableciera un criterio general, sin recurrir a fórmulas extensivas por analogía. “Ante la divergencia de opiniones de los sectores de Trabajo y Capital, se dice en la Exposición de motivos, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón”.

En realidad esta fórmula coincide con la que había enunciado Mario de la Cueva en su obra inicial, según ahora lo expone, y que corresponde a la idea

de que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a su interés fundamental, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre trabajadores.

El artículo 9 de la ley vigente, vino entonces a plasmar estas ideas, vale la pena transcribir su texto:

“Artículo 9 La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto”.

“Son funciones de confianza las dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Del texto del artículo 9, se desprenden dos problemas fundamentales: ¿Qué debe de entenderse por cuando tengan carácter general y que por trabajos personales del patrón?

Lo primero afecta a la jerarquía dentro de las empresas, en rigor de muchos trabajadores sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección vigilancia y fiscalización. Por ello, la comisión exigió que estas tuvieran “carácter general”, y “por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva...” según dice De la Cueva debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales inclusive debe entenderse el concepto, advirtiendo que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

La realidad es que el concepto sigue siendo ambiguo por lo que devolviendo a la vieja fórmula, se ha procurado interpretarlo y proyectarlo ya en forma casuística en los contratos colectivos de trabajo.

El segundo concepto: “trabajos personales del patrón” encierra una idea más clara, se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además acceso a los secretos empresariales. Es el caso de las secretarias, del conductor de vehículo del patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etc....

En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por si mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia etc....por lo que a su actividad se equipara a los “trabajos personales del patrón”.

### **Concepto de Patrón.**

Respecto del patrón, este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral. La ley contiene una definición simple pero razonable, del concepto de “patrón”. En el artículo 10 de la ley federal de trabajo dice a la letra: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores”. En cierto modo, sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo” (artículo 4), si bien con abandono de la tesis contractual.

A la definición vigente podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar un elemento la “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva siendo correcto el concepto resulte insuficiente.

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de “patrón”. Solo Sánchez Alvarado, intenta una definición al afirmar que “Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada” (Instituciones...Página 299) De la cueva suscribe, en cambio la definición legal de la que es, por lo menos, co autor.

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones que son de nuestro interés y se pueden mencionar las siguientes:

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 del derecho del trabajo, Buenos aires, 1963, Vol. 1 pagina 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” (cursos página 300).

Madrid: “patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una

explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas” (Derecho Laboral español, Madrid, 1936, p12, cit. Por Cabanellas, Contrato de trabajo, Parte general, Buenos Aires, 1963, Vol. 1 Pág. 510).

De acuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la ley, en su artículo 10, define al patrón “como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores “. Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos. Por una parte ahora se tiene que deducir, de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado. En el sentido que la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. La disposición referida a que otros trabajadores que prestan servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante, pero si consideramos la condición de que la ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón. En un precepto especial a la ley nos dice ahora que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal

concepto lo obligan en sus relaciones con trabajadores. (Artículo 11)

Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante a los trabajadores debe ejercerse por medio de las personas de confianza que ejemplifica el legislador, como directores, gerentes, administradores, etc.

Desde luego, que en una empresa encontramos invariablemente las personas de confianza van actuando, todos, en representación de su superior común que, en último análisis, viene a ser al gerente, quien puede ser, o bien el dueño o genuino patrón, o bien, a su vez, un representante de éste: tal es el caso de las personas morales que actúan como patronos. Pero al llegar a niveles inferiores en los que predominan las actividades técnicas sobre las de administración propiamente dichas, no puede hablarse ya de un genuino representante del patrón, siendo así como el nivel de los cabos o de los sobrestantes, no cabría el concepto de representación a que se refiere el artículo de la ley mencionado.

La referencia legal a empresa o establecimiento nos obliga a señalar la diferencia que contemplo el legislador al respecto y así vemos que en la Exposición de motivos se sostiene que el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Por empresa debemos entender la unidad económica

de producción de bienes o servicios, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica, que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Así lo dispone el artículo 16 de la ley.

### Clasificación.

Para hacer una clasificación de los patrones que tenga un cierto valor, es preciso seguir un criterio dogmático, esto es, apegado a la ley, considerando el diferente tratamiento que se debe dar a los patrones, en las distintas hipótesis que la ley señala. Advertimos que esto y seguimos, en cierto modo, la clasificación propuesta por Manuel Alonso García, con algunas diferencias que fácilmente podrán advertirse se hace la comparación (curso..... pág. 303-304).

La clasificación puede atender a diferentes criterios. Pueden mencionarse los siguientes:

a) Por su naturaleza jurídica:

- 1.- Personas individuales;
- 2.-Personas Jurídicas;
- 3.-Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- 1.- Industriales;
- 2.- Comerciales;

- 3.-Agrícolas;
- 4.- Mineras;
- 5.-de servicios.

c) Por su extensión

- 1.-Empresa;
- 2.- establecimiento.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1.-De jurisdicción local;
- 2.-De jurisdicción federal;

e) Por el número de trabajadores que empleen:

- 1.-dentro de las poblaciones;
- 2.-fuera de las poblaciones.

f) Por la finalidad que persiguen:

- 1.-Con fines de lucro;
- 2.-Sin fines de lucro.

El Intermediario.

Dice Mario de la Cueva que “la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el

mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía (Nuevo derecho....pagina 158). Desde luego, que coincidimos con el maestro. La ley de 1931, contemplaba solo la hipótesis de la persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón (artículo 5). La ley actual agrega a esa otras posibilidades y especialmente considera como intermediario al contratista insolvente (artículo 13) asimila la intermediación aquellas situaciones que derivan al hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales (artículo 15).

En realidad la figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis, en la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que esta establezca en forma directa entre dos personas, Es el caso de la agencias de colocación a las que se refiere la fracción XXV del inciso “A” del artículo 123 constitucional, en la que se dispone que el “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos que se efectúe en oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular”. Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo: simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa en nombre propio y crea entre el y los trabajadores una

relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal y el intermediario las responsabilidades derivadas de la ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario, sedicente, patrón, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración. Por regla general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social, además de otros requisitos complementarios verbigracia la inscripción como contratista autónomo en cámaras industriales, de comercio o de la construcción, aun cuando estos requisitos no se apoyen en una estructura económica adecuada ya que los intermediarios suelen ser insolventes.

La ley contempla una tercera figura, aunque la admite con visibles reservas. Se trata de los llamados “contratistas” los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano sino que, además, aportan los materiales y el equipo necesarios para la realización de la obra. De todas maneras su condición de “contratistas” queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedaran a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del “contratista” devenido intermediario.

La cuarta hipótesis de la ley, se refiere a una situación que escapa definitivamente a la idea de intermediación ya que necesariamente presupone a dos empresas. Es evidente que el concepto de “empresa” excluye el que

pueda pensarse en un simple intermediario. Sin embargo el tratamiento es semejante ya que se plantea la posibilidad de que de las empresas no sean solventes. El supuesto normativo se integra además, con el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, según se determina en el artículo XV.

Esta última hipótesis presenta problemas importantes, en primer termino, parece excluir las simples operaciones mercantiles de compraventa, verbigracia el caso de los proveedores, limitándose a la ejecución de obras o servicios. En segundo lugar deja en pie la determinación del concepto de principal, referido a la importancia de las obras o servicios.

Dos soluciones pueden admitirse, para una inteligencia adecuada del concepto de “principalidad”: en la primera se considerara “principal” a la empresa que preste sus servicios a otra, más allá del cincuenta por ciento de su capacidad. En la segunda será “principal”, el cliente más importante, independientemente de la proporción de servicios que reciba en relación a la totalidad de los que preste la otra empresa. En realidad, considerando la ratio iuris que sin duda radica en el deseo de impedir el nacimiento de empresas “satélite”, la interpretación adecuada, es la primera.

En el caso del artículo 15, no se produce una subrogación personal como la que nace en las hipótesis de los artículos 13 y 14, si no que nace a cargo de la empresa beneficiaria de las obras o servicios, una responsabilidad solidaria.

En todas las situaciones es decir, tanto cuando se trata de intermediarios, como cuando se trata de una relación entre dos empresas, se produce otro efecto secundario, a saber: los trabajadores contratados por el intermediario (artículos 13, 14) por la empresa que deviene insolvente (artículo 15), prestarán sus servicios en las mismas condiciones de los trabajadores de la empresa principal o beneficiaria que ejecuten labores similares. Se trata en suma de la extensión del principio de la igualdad de salario que antes de la ley de 1970, solo operaba entre trabajadores de un mismo patrón.

Una preocupación semejante se ha puesto de manifiesto, aunque con menos rigor, en la seguridad social, específicamente en la industria de la construcción. El IMSS exige la inscripción de cada obra a nombre del dueño y de cada una de las empresas contratistas o subcontratistas para excluir la responsabilidad del pago de cuotas, pero la insolvencia de cualquiera de ellos hace recaer la responsabilidad sobre los demás y en última instancia sobre el propio dueño de la obra.

Estas medidas, tanto laborales como de la seguridad social son razonables, nuestra sociedad presencia un permanente intento de eludir por parte de los patrones sus responsabilidades laborales. En otros tiempos se disfrazaba la relación laboral bajo el aspecto formal de relaciones mercantiles o civiles. Hoy se intenta escurrirse al patrón solvente, con pseudo patrones insolventes, creemos que a la larga, las medidas legislativas oportunas, acabarán con estos subterfugios y que con ello los trabajadores saldrán definitivamente beneficiados.

## El Patrón Sustituto.

EL concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisor de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de la manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y de las obligaciones de la sustituida.

Los antecedentes de la subrogación parecen encontrarse en el derecho moderno francés, particularmente en el Código Civil del Distrito Federal de 1804, que regula “el pago con subrogación” (artículos 1249 a 1252), y de allí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas. El Código Civil del Distrito Federal vigente consigna en los artículos 2058 al 2061, sin embargo no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. La sustitución patronal es mucho más que eso.

La ley no nos da el concepto de sustitución de patrón, pero puede inferirse de su reglamentación, aunque esta sea, ciertamente precaria.

En los términos del artículo 41, que en su primer párrafo coincide sustancialmente con el artículo 35 de la ley de 1931, aun cuando con indudables mejoras verbigracia la utilización del concepto relación en vez del contrato y la eliminación de la preposición o quedando en su lugar de

conjunción copulativa y en la frase “obligaciones derivada de la relaciones de trabajo y de la ley” la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento.
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupos de personas.
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de sustitución.

En realidad la sustitución patronal transfiere no solo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución verbigracia las derivadas de la antigüedad de los trabajadores. Por ello podría clasificarse como la cesión de deudas, en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la conciertan expresa o tácitamente como el contrario lo exige el Código Civil del Distrito Federal (artículo 2051).

La sustitución patronal plantea algunos problemas que han sido resueltos a través de la jurisprudencia de la corte, en soluciones siguen teniendo vigencia, dada la coincidencia sustancial de los preceptos de la ley anterior y de la actual.

En primer termino y según se desprende de la ejecutoria de 12 de febrero de 1936, Toca 5950/35/2da Jacinto Narváez Moreno (Citada por De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, TI, PP 787-788), “para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio como unidad o parte del mismo, que a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económica-jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona ....” Esto significa que no se producirá la sustitución cuando la transferencia abarque solo algunos elementos de la empresa o del establecimiento que, en si mismos, no constituyan una unidad. “Por lo que se refiere a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de sustitución de patrono, porque si el artículo 35 abarcar también esos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirientes de mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serian responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos”.

En segundo lugar, la transferencia podrá hacerse en forma parcial si se transmite la titularidad de un establecimiento, esto es, “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de empresa” (artículo 16), o bien, solo un departamento o sección de tal manera que no se trate solamente de una renovación de parte de la maquinaria, sino de la dejación definitiva de una

determinada actividad que pueda ser fácilmente identificable. Un ejemplo aclarara las cosas: en una negociación de venta de maquinas de oficina, que abarca aspectos mercantiles (compra-venta) y de servicio (reparación y mantenimiento), por convenio con otra empresa o para la constitución de una nueva, se puede hacer la transferencia verbigracia del taller de servicio, que se integraría con el equipo de trabajo y el personal adscrito.

En los casos de quiebra no se produce una sustitución patronal para el adquiriente del uso de algunos bienes de la empresa en virtud de un contrato de arrendamiento. Para esto lo sustentamos en la siguiente jurisprudencia

**SUBSTITUCIÓN PATRONAL, CUANDO SE DA LA.-** La figura jurídica de la sustitución patronal a que alude el artículo 41 de la Ley Federal de Trabajo, surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económica-jurídica, continuando interrumpidamente con la actividad que desarrollaba esta. En tal virtud, si una empresa adquiere, mediante contrato de arrendamiento, el derecho de uso sobre algunos bienes de una empresa declarada en estado de de quiebra, es evidente que en este caso no se da la sustitución patronal prevista en el precitado artículo de la Ley Laboral, ya que el adquiriente solo tendrá las obligaciones correlativas propias de su derecho de uso, pero no todas las inherente a dichos bienes, como las tendría si los hubiera adquirido en propiedad.

## SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 5747/90.- José Eduardo Parra Moguer.-9 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretario: Noe Herrera Perea.

Amparo Directo 6047/90.- Sergio López Reyes.- 20 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Maria Yolanda Múgica García.- Secretario: Antonio Hernández Meza.

Amparo Directo 7227/90.- Guillermo Calderón Rodríguez.-23 de abril de 1991.-Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria: Maria Elena Marroquín Hernández.

Amparo Directo 9657/90.- Elpidio Moctezuma Garibay.- 21 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria Beatriz García Martínez.

Amparo Directo 10097/90.- Carlos Cortes Santos.-11 de junio de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Maria Yolanda Múgica García.- Secretario: José Francisco Albarran Mendoza.

Es decir la substitución de patrono no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban de ser iniciados de nuevo en contra del patrón sustituto. Mario de la Cueva cita, a ese Propósito, una ejecutoria de 5 de noviembre de 1936, dictada en el Amparo Directo 1478/36/2da Cia. Mexicana Radiodifusora Fronteriza, S.A. en la que se afirma que “No puede decirse que se viola el artículo 14 constitucional cuando en virtud de un

juicio arbitral seguido en contra del patrono sustituto, pues, precisamente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo..., respecto a que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono sustituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de las fechas de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan con la facultad de repetir contra el vendedor y además de ejercitar en su contra no solo la acción civil, sino aun la penal, si se considera defraudando porque se le hubiera asegurado que los adquiriría libre de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores anima las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y las del artículo 123 Constitucional Apartado "A", sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera, relacionada con contratos de trabajo existente, cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad del trabajo, para que, alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador y este, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase que no podía obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho, cuando legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado de haber tenido en cuenta que la ley aplicable a su caso habría de detenerse frente a

una circunstancia eventual, como es la sustitución de patrono, que puede ser repetida a voluntad cuanta veces se quiera, aun dolosamente y solo por alegar que el sustituto no ha sido oído ni vencido en juicio y de este modo, hacer ilusoria la aplicación de la ley.

La nueva ley ha establecido un requisito que no estaba incluido en el artículo 35 de la ley anterior, se refiere al momento en que surte efectos la sustitución. “el termino de seis meses, dice el segundo párrafo del artículo a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o los trabajadores”.

La intención es obvia: se trata de que no se guarde silencio sobre la sustitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del sustituido. Es evidentemente que en tanto no se notifique, tan responsable será uno como el otro y sin limitación temporal alguna.

### **Concepto de Relación de Trabajo Según la Ley Federal de Trabajo y otras Acepciones.**

#### La constitución de la relación de trabajo.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. Así se establece en el artículo 20 de la ley. Mario de la Cueva, al tratar de estos problemas sostiene, como vimos antes, que el acto generador de la relación no puede ser

considerado contractual a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo. Las condiciones de la prestación, dentro de esta tesis, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajo. La única voluntad que juega, desde el punto de vista de Mario De la Cueva, será la voluntad del trabajador (el nuevo derecho del trabajo....pp185-186).

Las posibilidades de que De la Cueva apunta sin precisar su naturaleza a la luz de la teoría del acto jurídico, se dan fundamentalmente, como resultado de la contratación colectiva y de la cláusula de exclusión de ingreso que convierten a la voluntad del empresario en algo más aparente que real. “ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella”, se De la Cueva (pag187) fundando su dicho en las siguientes razones:

- a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer”.
- b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino por regla, empleados subalternos”.
- c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta publica de trabajo.

De las anteriores consideraciones desprende De la Cueva, que puede hablarse, en la gran industria. De un contrato de trabajo por adhesión cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida” (pagina 188).

De otro plan, Demofilo de Buen, ha sostenido que el contrato de trabajo solo determina la ocasión de que se produzcan los efectos de la relación de trabajo, pero estos “nacen ex lege; o bien como sustitutos de la ley, de los pactos sindicales o de las ordenanzas corporativas y agrega que “tampoco el contrato de trabajo deben ser asimilados a los contratos obligacionales, productores de efectos de carácter patrimonial. Debe de orientarse hacia el tipo de los contratos de naturaleza personal, como la adopción, los esponsales y el matrimonio” (aspectos de la moderna dogmática de la relación de trabajo, jus Revista de Derecho y Ciencias Sociales”, México Distrito Federal, tomo VII Numero 36, julio de 1941, Pág. 22). EN otra parte De buen, reafirma esta tesis que ciertas relaciones como la relación de trabajado entre el dador de trabajo y el trabajador, tienden a emanciparse de su origen contractual acentuando el aspecto personal, regulado principalmente por normas objetivas<sup>61</sup>

Mario L. Deveali, el ilustre laborista italo- argentino, en una dirección parecida afirma que “Desde luego, la circunstancia de que el hecho del trabajo pueda producir algunos efectos legales, aun en el caso de no existir un contrato de trabajo válido, no influye sobre la naturaleza del contrato del que

---

<sup>61</sup> Obligaciones especiales y obligaciones institucionales “revista cubana de derecho pagina 67, .

normalmente deriva la relación de trabajo, sino que indica simplemente que la prestación de trabajo pueda producir por si misma algunos efectos importantes, aunque no tengan origen contractual”.<sup>62</sup>

Por ultimo Alonso García, al clasificar a las relaciones jurídicas laborales extracontractuales, sostiene que pueden plantearse las siguientes hipótesis:

a)“La del funcionario de la Administración, en que la relación del primero es la relación extracontractual, pero de prestación de servicios por cuenta ajena, si bien el acto originario necesita del concurso interesado, manifestado en su participación voluntaria en cualquiera de los sistemas de ingreso creadores de la relación con la administración.”

b) “Las de significación forzosa en que el trabajo ha de presentarse, también por cuenta ajena, y en contra de la voluntad del interesado, en atención a circunstancias especiales, excepcionales o no, si bien la naturaleza no libre de esta prestación excluye su consideración dentro del régimen laboral.”

c) Las relaciones “ que nacen, no del contrato de trabajo aun cuando constituya este su razón de ser sino de las obligaciones que se crean, para una o ambas partes, a consecuencia del mandato legal que, al imponer ciertos deberes y otorgar determinados derechos, fija los limites del vinculo establecido entre empresario o trabajador y los órganos administrativos

---

<sup>62</sup> Lineamientos del derecho del trabajo, editora argentina , buenos aires 1956, pagina 236.

correspondientes”.

d) “Aquellas situaciones jurídicas que tienen su origen en una prestación de hecho, bien porque la realización del trabajo se verifico sin acuerdo como consecuencia de un hecho del trabajador sin conocimiento del empresario (y sin tácito consentimiento) y cuyos servicios “conocidos” fueron remunerados (relaciones de hecho) bien porque la nulidad originaria del instrumento contractual, y el carácter de contrato de tracto sucesivo que el trabajo tiene, impiden retrotraer los efectos de la nulidad al momento mismo de la celebración, borrando las prestaciones realizadas lo cual obliga a valorar jurídicamente las consecuencias de esas prestaciones (relaciones jurídicas de hecho).

El panorama doctrinal expuesto parece que nos aclara un más la situación, dejando de lado la relación de los trabajadores al servicio del estado, que no se intenta examinar y el trabajo forzoso resultado de una pena, parece que las hipótesis de las relaciones laborales extracontractuales podrían ser clasificadas como sigue:

1.- Las que resultan de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso, respecto de que, según nota De la Cueva, la voluntad del patrón no juega.

2.- Las que derivan de un contrato nulo.

b) Las que resultan de una situación “de hecho”, que, dado el carácter

irreversible de la relación laboral genera la obligación de pagar el servicio (obligación que tendría un carácter de responsabilidad derivada, en parte, de la omisión en la vigilancia del negocio imputable al patrón).

A esta clasificación, que resulta de unir los conceptos de De la Cueva y Alonso García y cuyo fundamento, en orden al régimen jurídico institucional que regula nacida al margen de una o varias voluntades, se encuentra en De Buen y en Deveali.

En realidad la relación que resulta de la aplicación de la cláusula de exclusión, tiene su origen en un acto necesario, la que deriva de un contrato nulo y la que resulta de un situación de “De hecho”, podrán encontrarlo en el acto jurídico que antes ya se había definido como la conducta humana que produce consecuencias de derecho sin la necesaria concurrencia de una voluntad.

#### Definiciones que atienden al objeto de estudio de la Relación de Trabajo.

<sup>63</sup>Capitant y Paul Cuche establecen que “La legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo”.

Rafael Caldera concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que tocan a las relaciones entre quienes en el y con la actividad en general como el

---

<sup>63</sup> CAVAZOS Op. Cit pág. 134.

mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.

<sup>64</sup>Cesando Junior y Pergolesi hacen mención de la relación contractual que se da entre el trabajador y el patrón.

Podemos decir que este tipo de definiciones son limitativas y restringen en mucho el campo de acción de nuestra disciplina, no se hace referencia los fines del derecho y solo se toma al derecho del trabajo como un sistema regulador.

#### Definiciones que atienden a la relación de trabajo en si misma.

Son dobles las definiciones que atienden a la relación laboral y que se complementen señalando los fines que debe de realizar la norma reguladora de estas relaciones. De este modo, Galli afirma que el derecho del trabajo es el conjunto de principios de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”.

Pérez Botija considera, dentro de este grupo, que es “El conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”. Esta definición contiene la relación reguladora y los fines de las normas laborales.

---

<sup>64</sup> HUECK, Alfred y H.C. Nipperdey: Compendio del Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado, Madrid pag19.

Daniel Antololetz señala, que puede definirse el derecho del trabajo “como un conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internaciones que regulan las relaciones del capital con el trabajo”.

### Definiciones complejas.

Aquí encontramos definiciones que tratan de poner en claro las principales características de nuestra disciplina, con el riesgo de caer en lo descriptivo, con lo que se pierde la nota científica que debe de contener una definición.

Para Castorena, “el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinadas de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.

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

### Definiciones Dobles.

Este sistema lo siguen los autores que consideran necesario distinguir, entre el derecho laboral en sentido amplio y doctrinal y el derecho laboral en su sentido jurídico o estricto. Manuel Alonso García da una doble solución.

“en sentido amplio, doctrinal, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladora de las relaciones nacidas de la prestación de una trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”.

Mientras que en sentido estricto o jurídico-positivo, derecho del trabajo es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.

### Términos generales de la Relación de trabajo.

<sup>65</sup>Los maestros de derecho civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aun consigna, que solo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron al código civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugno la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones: en un ensayo que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al

---

<sup>65</sup> DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo tomo I editorial Porrúa México 2006.

contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de el, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimaría conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en el, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajador para la ejecución de ciertas actividades. Los autores de nuestro código civil de 1870 afirmaron en la exposición de motivos:

*Sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.*

*Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos... La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero ambos suponen una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de las facultades peculiares del hombre.*

Pero ninguna de estas tentativas ni siquiera la nuestra de 1870, que es la única que tuvo sentido humano, pudo romper las rejas de la disposición base del derecho de las obligaciones y de los contratos; de ahí que el trabajo

no hubiera recibido, ni podido recibir beneficio alguno, pues continuaba siendo contemplando como una cosa en el comercio.

Con la aparición del libro Derecho mexicano del trabajo del autor conocido Néstor De Buen, se inicio en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

El derecho civil, que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, comprendió que esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado; entendió así mismo, la victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extenso e importante de las relaciones humanas, pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que seria sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones: una doctrina que, además, postulaba la aparición de un nuevo derecho, que declaraba constituir un tercer genero dentro de la milenaria clasificación del orden

jurídico interno en derecho público y derecho privado.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en un decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos.

La disputa duro muchos años, pero aun quedan opositores: desde luego, los profesores de derecho civil. Que no se resignan a la pérdida de todo un sector de las relaciones humanas y además de ellos, un grupo de personas que no han entendido o que tal vez no quieren entender el pensamiento nuevo lo que las conduce a pociones ambiguas y contradictorias.

### Los Precedentes de la Teoría de la Relación de Trabajo.

Es una afirmación intolerable la que expresa que la doctrina de la relación de trabajo, fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causa que le dio origen, carece de antecedentes en otras doctrinas o en otros pensadores, o bien que la ley de 1970 la invento en todas sus partes. Por lo contrario, se dirá con reconocimiento, que entre otras varias, fueron dos las ideas que sirvieron para forjar la estructura de la concepción de 1938, la que

a su vez esta en la base de la ley de 1970: una es la de aquel maravilloso jurista Georges Scelle y otra la del insigne maestro Erich Monitor, uno de los representantes del derecho del trabajo social demócrata salido de la constitución alemana de Weimar de 1919.

1.- Pensamiento de Georges Scelle en el derecho obrero, ese libro visionario de 1922, el maestro francés escribió un párrafo inolvidable: “Se puede dar en arrendamiento una cosa u ánima, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física”. Y cubierto con la gracia de la cultura francesa, añadió: “Que aplicar la idea del contrato al trabajado, es explicar las cosa a la manera del medico de Moliere”.

El magnifico jurista de Francia tuvo coincidencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto no estuviese aherrojado en la idea del contrato. De ahí su anuncio de que en el mundo de la libertad habrá un transito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo, el nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo la realidad porque

siempre fue la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo.

En consecuencia la relación de trabajo dejara de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derecho sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

Un dato importante en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos; un estatuto, ahí donde existen contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y de los futuros en suma en contemplación del interés de la clase trabajadora.

2.- El pensamiento de Erich Monitor la escuela alemana de aquellos años se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse. Para determinar en ese momento, decía Monitor, es preciso distinguir el contrato de la

relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral:

*La idea del trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es, existe, por el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto en el momento en que trabajador queda enrolado en la empresa.*

El contrato concluía el maestro alemán, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo, es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de este lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.

3.- Fascismo y nacional-socialismo: llegaron a Europa los sistemas trágicos de Italia y Alemania y retornaron a esos pueblos los siglos de la esclavitud. En el régimen alemán, algunos escritores hablaron de la relación jurídica de trabajo, porque los hombres prestaban un trabajo a otro, pero esas relaciones no estaban por un estatuto jurídico, porque eran fuente de esclavitud, pues el

empresario disfrutaba en la empresa de los mismos poderes y recibía el mismo título que el Führer del estado: el Forjaba las condiciones de trabajo y decidía en unión con el partido nazi, el ingreso y el despido de los trabajadores.

Lo que en sistemas fue sustituido el orden jurídico, pero lo que fue por el imperio del poder sobre el trabajo; por lo que resulta estéril y equivaldría a desconocer la realidad, tratar de definir la naturaleza de las relaciones en que participaba un prestador de trabajo.

Ciertamente desapareció la idea del contrato, porque presupone la existencia de dos voluntades libres y porque la voluntad del trabajador no solo no era libre, sino que nunca se la tomo en consideración.

Por lo tanto su desaparición no fue causada por la aparición de otra figura jurídica, porque no es posible esa aparición de otra figura jurídica, porque no es posible esa aparición donde el derecho no funciona. La idea del contrato fue sustituida por un régimen de esclavitud, en el cual la relación se daba entre el propietario de los esclavos y todos los demás hombres que debían respetar su propiedad.

4.-Consideraciones Complementarias: en los pueblos de Occidente, la doctrina de la autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del derecho civil, continua su marcha ascendente, pero en parte alguna ha alcanzado los perfiles que le dio nuestra legislación, la que hizo de ella y la

usa como instrumento más eficaz para la liberación y la protección del trabajo. El retraso de la doctrina europea esta motivado por el hecho el derecho del trabajo de aquellos pueblos procede el derecho civil, del que nunca ha podido desprenderse.

A diferencia de la doctrina extranjera, en la que no queremos detenernos, el derecho mexicano del trabajo nació de una decisión política y jurídica fundamentalmente en la constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser derecho privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista, de la que no pudo desprenderse la ley de 1931. Fue larga y difícil, pero la ley de 1970, dio la solución que esta en la declaración de derechos, de la que nunca debió apartarse nuestra legislación: la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.

### La teoría de la relación de trabajo y el nuevo derecho del trabajo.

El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, otros de los aspectos centrales, es decir la batalla por la autonomía del derecho del trabajo.

Son mucho y ya los conocemos, los maestros que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho publico ni de derecho privado, pero

la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía la por si solo la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres. Georges Scelle es el primero que se dio cuenta del problema: si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo, considerándolo en si mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación esto es., porque el trabajo no varia su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla es la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en si mismo, independiente.

### La Idea de la Relación de Trabajo.

La lucha que desato la idea nueva en el año de 1938 giro en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de si, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de la relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato

nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derechos y obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan principios y normas.

La primera de las cuestiones derivada de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Solamente aquellos que no se han dado cuenta de la oposición, desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo normas sociales de la Carta de la O.E.A. de 1948, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

La ley nueva resolvió la disputa en su artículo tercero y en el precepto que excluyo al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo.

Delante de esta última solución, habría sido una aberración aceptar la idea de un contrato regido por normas que no guardaran relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era un imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues es su misión.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica 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 dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.

De esta que es más una descripción que una definición, se deducen algunas consecuencias

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 si 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 inevitablemente 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 da el nombre de la relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

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, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

#### Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo.

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona”.  
Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: donde hay

una prestación de trabajo subordinado, ahí una relación de trabajo a la que se aplicaría el estatuto laboral.

### La Formación de la Relación de Trabajo.

La segunda de las cuestiones que se menciona en el párrafo anterior, se refiere a si la formación de la relación de trabajo requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades. Fue el bastión último de los contractualistas, pues los defensores de los empresarios y de los patronos comprendieron que de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se abrirán de par en par las puertas para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa.

Primeramente, la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, el artículo quinto de la Carta Magna reconoció que “a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”. La disposición forma parte de los derechos del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

El matiz segundo apunta la necesidad o a la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de prestación de trabajo: los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la ley nueva, que no pueda existir o que

nunca existe un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por lo contrario, la frase del artículo 20 “cualquiera que sea el acto que le de origen”, señala la posibilidad de ese acuerdo. En relación con este segundo matiz conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte en el acuerdo de voluntades, no es requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra y esta es la cuestión fundamental, en que acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y otra vez repetimos una idea expuesta, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que esta en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación de trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios. Conviene finalmente consignar que la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente, un acuerdo previo de voluntades; así los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, los primeros por las características particulares de ellos y los dos restantes por el trato personalmente entre el trabajador y el patrono; pero es de todas maneras cierto que aun en estas hipótesis, la relación de trabajo adquiere vida propia y que modificara al cambiar el contenido de las normas que la rigen, así, a ejemplo nada impedirá que en el futuro se organicen sindicatos de trabajadores domésticos o de la pequeña industria.

El tercero de los matices, se presenta sobre todo en la gran industria, la que fue el campo donde nació el derecho del trabajo y en el que se desarrolla

actualmente con mayor rapidez e intensidad. La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se firma en oposición con ella:

a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores a los que difícilmente llega a conocer;

b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen la selección del personalísimo por regla general, empleados, subalternos;

c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida;

d) Pero es la institución llamada cláusula sindical del ingreso, en virtud de la cual, según dispone el artículo 395 de la ley, “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sea miembros del sindicato contratante”, la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo. En aplicación de esta cláusula, generalizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos obreros quienes designan

a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato. De lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo.

#### Observaciones propuestas por los defensores del contractualismo.

\*La cláusula sindical ingreso es una limitación que el empresario impone a su libertad de selección del personal; pero la observación conduce a una ficción e implica el desconocimiento de su historia, porque la cláusula fue obtenida después de una lucha larga y de muchas huelgas perdidas. Por otra parte el derecho mexicano autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fijar, a solicitud de los trabajadores, el contenido de los contratos colectivos y dentro de el y no obstante la oposición de los empresarios, la cláusula en cuestión.

\*Se dice que la cláusula no esta consignada en todos los contratos colectivos, lo que impide una deducción absoluta. Lo que es cierto, pero día a día se extiende más y por otra parte, para fijar la naturaleza de una institución compleja debe atenderse, no a los restos de una situación, sino a la vida nueva que se esta imponiendo la objeción podría únicamente llevar a la conclusión que en los casos que representen la subsistencia del pasado se encuentra la voluntad del empresario, si bien no como una exigencia en tanto

otros, que constituyen una vida nueva, ni existe ni es necesaria;

\*Una tercera observación es el resultado del fraccionalismo del derecho civil: el empresario se dice, delega en el sindicato la facultad de seleccionar personal.

Los modos de formación de la relación de trabajo, ponen de manifiesto una de las transformaciones más hondas que se han operado en el derecho del trabajo, pues a virtud de la cláusula sindical de ingreso el movimiento sindical arrebató a los patronos una vieja prerrogativa la libre selección de personal, una de las armas más poderosas del absolutismo empresarial.

#### Duración de las Relaciones de trabajo.

#### Consideraciones Generales.

En el derecho del trabajo juegan, diversas presunciones, quizá las dos más importantes son los que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios (art21) y la duración indeterminada que a falta de estipulación expresa, debe de reconocerse que toda relación de trabajo (art35), precisamente los ataques más enérgicos del sector patronal se orientan hacia la distinción de esas dos presunciones bien intentando establecer relaciones mercantiles o civiles, bien atribuyendo al contrato de trabajo un alcance limitado en cuanto a su temporalidad.

Íntimamente vinculado al problema de la duración de las relaciones de trabajo se encuentra el principio de la estabilidad en el empleo, en efecto este principio fundamental en la vida de un trabajador que es el derecho de la antigüedad en el trabajo, esta es la base de que todo derecho laboral y a su reconocimiento y pleno desarrollo se destinan estructuras normativas, administrativas y procesales del derecho del trabajo de primera importancia.

En rigor su apoyo fundamental habrá de encontrarse en la declaración del artículo 3 que consagra del derecho del trabajo (“el trabajo es un derecho y un deber sociales”) esto es, el derecho de adquirir y conservar el trabajo.

En el contrato individual de trabajo la temporalidad esta sometida a reglas precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes. En este aspecto se produce una importante

En primer termino, la Duración de las Relaciones de Trabajo las disposiciones concretas que contiene la Ley Federal de Trabajo, y en segundo termino se analizaran los antecedentes legales y jurisprudenciales y la doctrina nacional y extranjera, dejando al final la interpretación que es nuestro concepto.

La Ley Federal de Trabajo establece: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Más adelante se contiene una disposición según la cual las relaciones de trabajo para la

explotación de minas que carezcan de minas costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo o por obra determinada o para la inversión de capital determinado. El contrato de trabajo solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se desprende de las siguientes circunstancias:

I.- Cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II:- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;

III.-En los demás casos previstos por la ley.

Tiene capital importancia lo preceptuado en el artículo 39 en el sentido de que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

Entonces la ley ha simplificado la clasificación de los contratos respecto de su duración para incluir solamente tres clases de contrato o relación de trabajo: por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada o para la inversión del capital determinado.

En los antecedentes encontramos que en la minuta del Proyecto de Ley Reglamentara del artículo 123 Constitucional aprobada por la Cámara de Diputados en 1925, la duración del contrato se reglamento en los artículos 12,13, mencionado los primero tres tipos de contratos: por tiempo indefinido,

por tiempo fijo y para obra determinada. Restringió la celebración de contratos por tiempo fijo a los trabajos que fueran por su naturaleza fueran transitorios o temporales, y en el artículo 14 definió el contrato de obra determinada como “Todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de una obra específica y definida, y de acuerdo con condiciones claramente expresadas”. En el estudio que sobre el particular formulo la Cámara de Senadores, se introdujeron algunas modificaciones que esta materia solo afectaban a la restricción inicial para celebrar los contratos por tiempo fijo, pues en la reforma se pretendía que también existía la posibilidad de hacerlo por voluntad de las partes contratantes. En el Proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaria de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal de 1928, se especifico que el contrato podría celebrarse: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo seria cuando menos de seis meses y si concluyera el término fijado en el contrato y el trabajador siguiera prestando el servicio, se entendería que el contrato habría sido prorrogado por tiempo fijo. Este artículo sufrió una modificación cuando se discutió el proyecto, pues se dijo que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo definido, por tiempo fijo o para obra determinada; pero se añadió: “Si vencido el termino del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogara dicho contrato por tiempo indefinido, mientras existan ambas circunstancias”.La representación patronal, a su vez, sugirió un precepto en el que se consideraba.

### Contrato Individual de Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto: “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.”

### Requisitos formales del Contrato Individual de trabajo. Mario de la Cueva.

Aun cuando en materia laboral, el legislador ha tratado de simplificar el mínimo de las formalidades, existen algunos requisitos que si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, deben satisfacerse por el patrón, fundamentalmente a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una prueba preconstituida, o sea como elementos que permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuales fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron. Por ello es que la ley exige que las condiciones de trabajo deban hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deberán formularse dos ejemplares, por lo menos para cada parte conserve uno.

La nueva disposición de la ley de eximir la existencia de documento escrito cuando rija un contrato colectivo nos parece ampliamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no sustituye al contrato individual y si en la ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un carácter esencialmente normativo, no se compadece este principio

con la supresión del contrato individual.

Una cosa es el nexo que liga al trabajador con su patrón y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ellas la relaciones individuales. Más aun, si el documento escrito debe de redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas preconstituidas, nos inclinamos definitivamente por la opinión de que tanto patronos como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos pues de otro modo, en caso de litigio, pueden suscitarse problemas muy serios.

La ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad.

En el documento escrito debe cuidarse que aparezcan todos los datos que la ley señala, los que además, en varias ocasiones, tienen importancia posterior en la practica, cuando se trata de resolver diversos problemas laborales, el nombre del trabajador es el primer elemento que debe de figurar en el contrato, siendo interesante cuidar que de no se suplante una persona por otra, como ya ha ocurrido, por lo que es pertinente insistir en la conveniencia de que el patrón identifique a todos los trabajadores que tome a su cargo, la nacionalidad es importante para el cumplimiento de la leyes migratorias y para las del trabajo, en lo que se refiere a limitación respecto del numero de trabajadores extranjeros que puedan laborar en una empresa.

La edad es un requisito muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzo la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán, más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación, por este motivo, aun cuando la ley no lo exige expresamente, es muy conveniente que al contratar a un trabajador se procure que exhiba su acta de nacimiento o en su caso de no existir, algunos de los documentos que exige la ley civil como sustitutos de dicha acta. En el domicilio del patrón y del trabajador: lo primero que se precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y lo segundo, para poder efectuar las visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

Respecto de aquellos datos que pueden variar con el tiempo, como el domicilio, la nacionalidad y el estado civil, conviene mantener al corriente el registro respectivo, efectuando periódicamente una revisión en los expedientes de la empresa, la ley exige que se indiquen los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible. Sobre este particular conviene aclarar que no se trata de un análisis del puesto, dentro de las técnicas que se estudien en la valuación de puestos, si no que se trata de señalar la naturaleza de las labores que va a efectuar el trabajador y que lógicamente, serán correlativas al salario que se pague. Así se evitara que a un trabajador se pretenda encomendar una labor para el que no este capacitado, ya sea de muy superior categoría, que no corresponda a su salario, o de humillante categoría, que de todos modos no le compete desempeñar.

Al fijar las labores se suele incurrir en cualquiera de las tendencias siguientes, a cual más reprobable: o se pretende ser tan único que en unas cuantas palabras se encierre todo el contenido de una labor, o se pretende detallar al extremo las labores que se deben de realizar.

El primer procedimiento lleva a exageraciones de interpretación por cualquiera de las dos partes, que pueden conducir a conflictos. La segunda lleva a una exclusión natural e involuntaria de algunas actividades no previstas y que después, al tratar de exigir su cumplimiento, provocan conflictos entre las dos partes.

La lógica debe de imperar tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarla, considerando que todos los cambios naturales en los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en una definición de labores. La energía de trabajo es lo que contrata el patrón. Se exige por la ley precisar la duración del contrato, punto este muy importante. También debe de señalarse la duración de la jornada diaria o semanal, así como el sueldo, salario, jornal o participación. Las primeras tres denominaciones significan una misma cosa: el salario. Debe de señalarse el lugar donde se a prestar el trabajo, debiendo entenderse también esta expresión con la amplitud necesaria que pueda ser ciudad una región o todo el país.

### Condiciones Nulas.

La fracción XXVII del inciso del Artículo 123 Constitucional estipula una serie de circunstancias que el Legislador ha considerado como condiciones nulas y que no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato. Además la propia Ley Federal de Trabajo contiene la prevención general en el sentido de 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 les de.

Vemos así que la primera de las condiciones prohibidas es aquella en que se estipule una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo. Es de suponerse que jornada no excede a los límites legales, si no que por tratarse de labores especialmente penosas, la jornada puede considerarse inhumana. Naturalmente que esta circunstancia deberá calificarse por la Junta de Conciliación y Arbitraje. También es nula la condición que fije un salario no remunerador. A este respecto el problema estriba en determinar cuando puede considerarse que un salario es remunerador o no. Otras prohibiciones son las de efectuar el pago de salario en plazo mayor de una semana o hacerlo en lugares de recreo como fondas, cafés, tabernas, cantinas o tienda, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos; las que permiten retener el salario en concepto de multa y las que impliquen la existencia de una tienda de raya.

El inciso “H” de la fracción constitucional contiene el principio que regula prácticamente esta materia, o sea que es nula y no obliga a las partes, cualquiera estipulación que constituye renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgados por la ley. Aquí los jefes de personal para que no se dejen sorprender cuando, a fin de obtener determinadas prestaciones los trabajadores, directamente o por conducto de sus representantes sindicales, si los tienen, ofrecen laborar en circunstancias tales que se exceden de las permitidas por la ley, pues una vez obtenida la prestación de que se trata, el trabajador o sus representantes invocan la nulidad que se está analizando y el patrón tiene que aceptar las consecuencias de su imprudencia o de su ambición de obtener más de lo permitido por la ley.

Conviene citar, para de los conceptos invocados, la ejecutoria D/4244/46/2 Manuel Izeta Rulus y José Escandon, octubre de 1953, que dice:

“las nulidades en general solo pueden admitirse en tanto la existencia que las prevenga y en materia laboral, el principio que rige tales nulidades, es el contenido en la fracción XXVIII del artículo 123 constitucional y que se refieren a las jornadas inhumanas y excesivas, a salarios que no sean remunerables y en general, a las estipulaciones que impliquen renunciaciones de derechos consagrados a favor del obrero en la leyes de protección y auxilio de los trabajadores. La circunstancia de que en el contrato de trabajo falten los datos sobre la nacionalidad, edad, estado civil del trabajador y el tiempo de la jornada de trabajo, fracciones I y IV del artículo 24 de la ley, no pueden tener

las consecuencias jurídicas que le atribuye la junta, o sea la ineficacia jurídica del referido contrato, supuesto que los defectos apuntados no se encuentran incluidos en las disposiciones que previenen la nulidad de las estipulaciones de los contratos labores. El artículo 31 de la ley imputa al patrón la falta de las formalidades señaladas para los contratos de trabajo, esto solo quiere decir que caerán bajo la responsabilidad patronal las consecuencias de esas omisiones, pero no que el contrato sea nula”.Tomo III de la Selección de Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación N-27, formada por la Sra. Lic. Maria Cristina Salmoran de Tamayo, Presidente de la Junta de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Transcribimos a continuación la jurisprudencia que al respecto sostiene la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que aparece como tesis 65 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985, del Semanario Judicial de la Federación 5ta época, 4ta Sala:

“CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. El artículo 98 de la Ley Federal de trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón; de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es valido, aun cuando no haya sido aprobado por la junta respectiva.”

Tomó XLIX, Pág. 960 Álvarez Rafael.

Tomó LVIII, Pág. 127, Enrique Ravionovitz.

Tomó LVIII, Pág. 137, Cruz Leopoldo de la

Tomó LXI, Pág. 3418 Empresa Teatrla y Cinematográfica de Reynosa, Tamps.

Tomó LXII, PAG 2491, Sind. Trabajadores Ferrocarrileros de R.M.

“RENUNCIA AL TRABAJO. NI IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS.

Los trabajadores pueden validamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículo 123, Fracción XXVII, Inciso B) de la constitución y 15 (33) de la Ley Federal de trabajo, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, si no 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 del consentimiento demostrar tal extremo para obtener su nulidad”.

## La Suspensión de los Efectos de la Relación Individual de Trabajo

### 1. Generalidades.

En el capítulo XXXI del tono 1 hicimos un examen general de las causas de suspensión de la relación de trabajo. Allí mencionamos tanto las causas

individuales como las colectivas.

La suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo, según afirma Cabanellas (*El contrato de trabajo*, t. 111, p. 27). De acuerdo a la idea de Alfredo J. Ruprecht la suspensión puede ser absoluta y relativa. "La primera... consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan... La segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado (*Contrato de trabajo*, 13ibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, p. 241).

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad, en algunos casos.

1.- Respecto de la suspensión se afirma que constituye un derecho un favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio. Tal es el criterio de De la Cueva quien, además, señala que la suspensión está íntimamente ligada al derecho a la estabilidad en el empleo (*El nuevo derecho...*, t. 1, pp. 231-232).

Esta afirmación es discutible. Cabanellas sostiene que "no es un derecho del

trabajador, ya que en todos los casos emana de una norma legal que afecta al trabajador igual que al empresario (Contrato de trabajo, 111, p. 28) y parece coincidir con el mismo criterio Ruprecht, cuando acepta que la suspensión sea "por culpa del trabajador" (p. 242), lo que hace pensar en la suspensión como efecto de una sanción.

En realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantiene viva una relación laboral en la que no se producen sus consecuencias "naturales", pero también puede sobrevenir en sus perjuicios. Así ocurre en virtud de lo dispuesto en el art. 42, VII, que autoriza al patrón para suspender al trabajador que, por causas que le sean imputables carezca de los documentos que las leyes y reglamentos exijan, para la prestación del servicio. Esta disposición no tiene antecedentes en la ley anterior, y por ello era discutible si la falta de esos documentos (ejemplo, licencias del piloto o de automovilista) podía autorizar al patrón a rescindir el contrato. En Términos parecidos, en el art. 243, relativo al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se ordena la suspensión sin responsabilidad patronal de aquellos trabajadores que transitoriamente sufran una suspensión de las licencias, pasaportes, visas y otros documentos necesarios para el desempeño de su trabajo.

Otro claro ejemplo de suspensión en perjuicio de los trabajadores resulta de lo dispuesto en el art. 423-X que autoriza a los patrones a establecerla como medida disciplinaria, la suspensión hasta por ocho días. Es indudable que, en ese caso, en modo alguno constituye una ventaja para los trabajadores el

hecho de que el patrón, lícitamente, les impida trabajar y consecuentemente ganar salario.

2. Las Causales Legales de la Suspensión, La ley menciona en forma separada las causas de suspensión de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas. La razón es obvia ya que se trata de dos problemáticas diferentes. Sin embargo, en la enumeración que se lleva a cabo en el art. 42 no se incluyen todos los casos de suspensión individual y es preciso, por ello, invocar otras disposiciones.

Por otra parte, una causa típica de suspensión como es el riesgo profesional que incapacita al trabajador, también es objeto de un tratamiento particular en la ley, en el Título Noveno relativo a los "Riesgos de trabajo". De la Cueva separa, precisamente, que "Excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial" (p. 234).

Ahora seguiremos, en primer término, el orden del art. 42, que contiene las disposiciones generales y enseguida veremos los casos contemplados en lugares diferentes de la ley.

*a) La enfermedad contagiosa del trabajador.* En este caso el bien jurídico que se protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar. Se trata de un caso de suspensión absoluta en virtud de que la ley no impone al patrón el deber de pagar salario. En todo caso y si reúne los requisitos, el trabajador percibirá subsidios de la seguridad social. La

suspensión derivada de la enfermedad contagiosa del trabajador procederá decretarla a su petición que, en todo caso, está obligado a formular, ya que los trabajadores deben poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas (art. 134-XI). El patrón, a su vez, deberá suspender de inmediato al trabajador, previa constancia médica que acredite su mal estado de salud, por ser obligatorio para los patrones el procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo (art. 132 XVI).

b) *La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.* Cuando un trabajador sufre una enfermedad general que lo incapacita para laborar, se genera una causa típica de suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Se trata, como en el caso anterior, de una suspensión absoluta, porque el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario. Por otra parte, la seguridad social solo protege parcialmente a los trabajadores que se encuentran en esa situación. En primer término el subsidio se paga solo a partir del cuarto día de inicio de la enfermedad (art. 104 de la LSS), y, en segundo lugar, no compensa por la totalidad del salario, ni puede cubrirse por más de cincuenta y dos semanas prorrogables por otras veintiséis (art. 104). El trabajador que se encuentre enfermo debe satisfacer dos requisitos: en primer término, dar aviso a la empresa, de su enfermedad y, en segundo lugar, acreditar incapacidad mediante un certificado médico, en la misma fecha en que vuelva al trabajo. De otra manera se entenderá que ha incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar una rescisión de la relación laboral. Así

se desprende de lo dispuesto en el párrafo primero del art. 43 de la ley. La necesidad de que la incapacidad se expida precisamente los médicos del Seguro Social parece desprenderse de la misma disposición ("... hasta que *termine* el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad par, el trabajo... 11), pero la Corte sostuvo otro criterio en la siguiente Ejecutoria:

No es exacto que el Instituto Mexicano del Seguro Social sea la única entidad que puede dar a los trabajadores asegurados en él, constancias o certificados para acredita, que en una fecha determinada se encontraban padeciendo alguna enfermedad que les impidió asistir a sus labores, ya que ninguna disposición Legal lo establece así, por lo que esa circunstancia puede justificarse por cualquier otro medio de prueba especialmente con el testimonio de alguna persona que ejerza la profesión médica (Directo 150411958. Compañía Hulera Euzkadi, S. A., 29 de septiembre de 1958.)

Sin embargo, la Corte ha modificado este criterio para establecer jurisprudencia en sentido contrario. En el Informe del 1984 (Cuarta Sala, focas 12), aparece lo siguiente:

*"Faltas de asistencia por enfermedad. Justificación. Trabajadores Inscritos en el IMSS. Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por*

dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución." (Ejecutorias dictadas en los años 1978-1983).

Es evidente que la prueba de la negativa del IMSS a proporcionar el servicio colocará a los trabajadores en una posición difícil. Este criterio, sin embargo, podrá evitar la presentación de certificados de incapacidad arbitrariamente expedidos.

c) La prisión preventiva *del trabajador, seguida de sentencia* absolutoria. Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación trabajo queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado en forma definitiva y ello le impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el patrón queda autorizado para rescindir sin responsabilidad la relación laboral (art. 47-XIV). De otra manera, al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanudará en sus términos.

La ley sanciona, en este caso, dos situaciones diferentes. Por una parte, establece la suspensión si el trabajador está preventivamente a prisión, lo que quiere decir que no es el proceso, sino la prisión, lo que suspende la relación laboral. Por la otra, sanciona la conducta al permitir que el patrón rescinda el contrato que celebró con quien fuera condenado por sentencia ejecutoriada.

Es claro, de acuerdo con lo anterior, que si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, el patrón no podrá suspenderlo por

efecto del proceso salvo que tuviere otras causas para ello, ejemplo cuando el trabajador hubiere sido sometido a proceso por actos contra el patrón que, sin perjuicio de su carácter dejetivo o no delictivo pudieran constituir motivo de despido. De la misma manera si el trabajador que se encuentra en libertad provisional la pierde por efecto de la sentencia definitiva, esta última situación permitirá al patrón rescindir la relación de trabajo.

También se trata en este caso, de una suspensión absoluta, ya que el patrón no pagará, salarios, salvo si el trabajador fue detenido por obrar en defensa de la persona o de los intereses del patrón (art. 42-111).

d) El *arresto del trabajador*. El arresto constituye una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores (verbigracia desacatar una orden judicial). Desde luego constituye un motivo de suspensión absoluta, por no imponerse al patrón la obligación de pagar salarios.

Los arrestos se han convertido en algunos casos, en un medio fraudulento para justificar faltas al trabajo. Algunos trabajadores han recurrido al subterfugio de obtener constancias de arresto para impedir la rescisión de sus contratos. En realidad, en esta materia abunda la improvisación por lo que no es difícil averiguar si el documento exhibido corresponde a un auténtico arresto. En caso contrario, la maniobra autorizará al patrón para rescindir la relación de trabajo por falta de probidad del trabajador (art. 47-11).

e) El cumplimiento *de servicios y el desempeño de cargos constitucionales*.

En el art. 5° constitucional se determina que son obligatorios los servicios de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta. A su vez, en la frac. III del art. 31 de la propia Constitución se menciona que es obligación de los mexicanos alistarse y servir en la Guardia Nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. El cumplimiento de estos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral. Por ese motivo la ley en el art. 42 prevé la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones.

La ley no dispone otra cosa, por lo que debe estimarse que se trata de una suspensión absoluta.

*f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitas.* Se señala en la frac. VI del art. 42, que la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, JCA, CNSM, CNPME y otras semejantes, es causa de suspensión absoluta, esto es, que no obliga a pagar salarios.

*g) La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.* Esta constituye una novedad de la ley y se estableció, según menciona De la Cueva (t. 1, p. 234), con el objeto de dar oportunidad a los trabajadores para tramitar las licencias, certificados de salud, pasaportes, etc., sin pérdida de su

salario, a no ser que la falta de dichos documentos sea imputable al trabajador. En esta segunda hipótesis el trabajador dejará de percibir salarios durante la suspensión. En el art. 43-IV se indica que esta suspensión tendrá una duración máxima de dos meses. Aunque la ley no lo dice expresamente se entiende que si al transcurrir ese plazo el trabajador no recaba la documentación necesaria, perderá el derecho a volver al trabajo. Esto es lógico, *si* se piensa que las empresas, por un principio de seguridad jurídica, no pueden estar esperando ese regreso en forma indefinida.

En realidad creemos que se trata de un motivo de terminación del contrato o relación de trabajo, por las razones siguientes:

a) Las causas de rescisión son limitadas y han de referirse a conductas del trabajador. La falta de documentos no está considerada en el art. 47 como motivo de despido ni es análoga a ninguna de las previstas.

b) Si bien es cierto que el art. 53 que menciona las causas de terminación no la incluye tampoco de manera expresa, cabe considerar que se trata de una causa superveniente de inhabilidad manifiesta (frac. IV). Pero, en última instancia, aunque no fuera así, debe inferirse la causa de terminación de la propia norma que consagra la suspensión (art. 43-IV) ya que no tendría sentido alguno fijar un plazo si a su vencimiento, la falta de presentación de los documentos no produce efecto.

c) Maternidad. En el art. 170, que señala cuales son los derechos, de las

madres trabajadoras, se menciona que disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (frac. II) y que durante esos períodos recibirán su salario íntegro (frac. V). Estos descansos pueden, en circunstancias especiales, prorrogarse por el tiempo necesario (frac. III) y durante la prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días (frac. V). El patrón estará obligado a conservarles el puesto por un año, contado a partir de la fecha del parto (frac. VI) y los periodos pre y postnatales computarán en la antigüedad de las trabajadoras (frac. VII) y para el pago de las utilidades (art. 127-1V).

La ley no habla de suspensión sino de *Descanso*, pero en nuestro concepto se trata de una suspensión relativa, ya que se impone la lo, aún cuando ésta pueda quedar subrogada por el Seguro Social (109 y 1.10 de la ley del Seguro Social).

d) Sanciones Reglamentarias. Una de las figuras jurídicas más interesante del derecho del trabajo y probablemente aún no suficientemente estudiada, la constituye el reglamento interior de trabajo. De acuerdo a la definición inocua contenida en el art. 422, el reglamento constituye “ el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”. En realidad es algo más que eso y puede convertirse en un auténtico Código penal.

De hecho, en la frac. X del art. 423 se señala que corresponde al reglamento la enumeración de las disposiciones disciplinarias y de los procedimientos

para su aplicación. De manera precisa se agrega que "la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días".

Esta suspensión de la relación laboral es, por supuesto, absoluta, si bien no se interrumpen ni la antigüedad, ni otros derechos que resultan de la permanencia en la empresa (ejemplo: vacaciones) aún cuando si afecta, v. gr., al derecho a participar en las utilidades que exige se tome en cuenta "el número de días trabajados" (art. 123).

3.-Las Causas Convencionales de la Suspensión, es difícil hacer una clasificación exhaustiva de las causas convencionales de suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Las posibilidades al respecto, son amplísimas. Sin embargo, creemos que puede hablarse de las categorías generales más frecuentemente incluidas en los contratos colectivos de trabajo o puestas en práctica sin previo acuerdo, en las empresas. Podrían mencionarse las Siguietes:

a) *Permisos económicos*. Se denominan de esta manera (verbigracia, la cláusula 39 del contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano de el Seguro Social) los permisos sin goce de sueldo que se conceden a los trabajadores por un periodo breve, para la atención de asuntos personales o familiares de fuerza mayor que hagan indispensable la ausencia del trabajador en su puesto. Por regla general son estas causas de fuerza mayor el nacimiento de hijos, o sus enfermedades; defunciones de familiares de grado inmediato, o del cónyuge, etc.

b) *Licencias*. Constituyen autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto. Generalmente en los contratos colectivos se les señala un límite máximo (verbigracia., un año) y suelen tener el carácter de renunciables, en ocasiones con la limitación de que al renunciarlas, no se afecten derechos de terceros. Estas ausencias sí suelen afectar a los derechos de antigüedad, que se interrumpen.

c) *Licencias sindicales*. Se conceden a uno o varios miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, para el desempeño de su función sindical. Suelen ser suspensiones reactivas, esto es, con pago de salario, y conservando todos los beneficios colaterales (cláusula 42 del contrato del I.M.S.S.). De hecho los trabajadores sustituyen su trabajo ordinario por el desempeño de la comisión sindical.

d) *Sanciones sindicales*. En el derecho mexicano se admite que puedan convenirse a través del contrato colectivo de trabajo las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación (art. 395). Asimismo se acepta que los sindicatos puedan aplicar a sus socios correcciones disciplinarias, si bien, en el caso es preciso que los estatutos sean claros al respecto (art. 371-VIT). Por regla general en los propios contratos colectivos se menciona la posibilidad de suspensión de un trabajador que, pedida por el sindicato, debe de ser observada por las empresas. Se trata de una suspensión temporal absoluta, ya que no se pagan salarios al trabajador.

4. La Notificación de la Suspensión, no existe, en materia de suspensión, una

disposición paralela que la contenida en la parte final, del Art., 47, que obligue al patrón a informar al trabajador, por escrito, de la fecha y causa de la suspensión. Por analogía podría, era todo caso, aplicarse la misma norma. En Argentina, verbigracia, el art. 66 de, 1 Decreto ley 33.302/45 dispone que “suspensión debe ser notificada en todos los casos en la forma fehaciente al empleado u obrero” y al comentar ese precepto, Cabanellas afirma que la notificación puede ser escrita o verbal (*Contrato de trabajo*, t. 111, p. 42).

En realidad si debería existir una obligación expresa a cargo del patrón de notificar al trabajador la causa y la temporalidad de la suspensión en atención a que, de otra manera, la ausencia del trabajador ante una suspensión comunicada solo verbalmente, puede aprovecharse para imputarle faltas injustificadas al trabajo. En cierto modo la obligación patronal de informar anualmente a los trabajadores, por escrito, del período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (art. 81), atiende a la misma inquietud.

5.- Duración de la Suspensión, en el art. 43 se consignan algunas de las reglas relativas a la duración de la suspensión. Podemos resumirlas como sigue:

a) En los casos de enfermedad contagiosa o de incapacidad, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo. El límite máximo lo determinará, bien el señalamiento que se haga en el certificado expedido por el IMSS, o bien si es anterior, la fecha en

que desaparezca la incapacidad para el trabajo.

b) En los casos de prisión preventiva o de arresto del trabajador, si suspensión se inicia desde el momento en que éste acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa y no concluye sino hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia o termine el arresto.

c) Cuando se trate del desempeño de cargos públicos o de representación clasista en organismos tripartitas, la suspensión se inicia en la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos y podría prolongarse por un periodo de seis años.

d) La suspensión para recabar los documentos necesarios para desempeño del trabajo (licencias, certificados médicos, pasaporte, etc.) no podrá exceder de dos meses.

En los casos de suspensión por maternidad, la ley señala dos períodos de seis semanas, anteriores y posteriores al parto, prorrogables hasta por un año contado a partir de la fecha del parto (art. 170).

Cuando se trata de sanciones previstas en el reglamento interior de trabajo, la suspensión no podrá ser mayor de ocho días (art. 423-X).

Las suspensiones convencionales no tienen límite. Tampoco se señala límite para las decretadas por los sindicatos en perjuicio de sus miembros. Sin

embargo la Corte ha integrado jurisprudencia obligatoria colmando una evidente laguna de la ley en el sentido de que no podrá exceder del plazo previsto para la suspensión patronal en la frac. X del art. 423 de la ley, esto es, de ocho días.

No le falta razón a la Corte. Pero además, con ese criterio se ha privado a muchas directivas sindicales de un instrumento de represión, sustitutivo de la expulsión prevista en la frac. VII del art. 371, que con mucho menos riesgos servía para sus propósitos.

El siguiente es el texto de la Jurisprudencia:

*"Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria sindical, equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refieren al artículo 371 fracción VII de la Ley de la Materia son facultades consignadas a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determine el Reglamento Interior de Trabajo y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que*

se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspenden indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que ocurre en responsabilidad."

Sustentan esta jurisprudencia definida las siguientes ejecutorias dictadas en amparos directos.

644180, Sindicato Industrial de Obreros Sindicalistas, Puebla Textil. 7 de enero de 1981.

3028180 'Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 28 de enero de 1981.

51,32180, Simón Muñoz Camacho, 23 de febrero de '1981. 3993181, Unión de Estibadores Marítimos y Terrestres, Carretilleros, Cargadores de Auto transportes, Alijadores, Checadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos- y Similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacán. 10 de noviembre de 1982.

8634/82, Francisco Sánchez García y otros. 3 de octubre de 1983.

6.- La suspensión Indefinida, no obstante la limitación establecida en el art. 423 fracción X de la Ley Federal de Trabajo en el sentido de que una

suspensión decretada por el patrón como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, en la práctica suele ocurrir que se apliquen suspensiones indefinidas. Es obvio que no es posible admitir su validez y para evitar esas medidas, la Corte ha establecido el criterio de que equivale a un despido injustificado. Puede verse la siguiente jurisprudencia:

*"Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria. Equivale a un despido. La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y en esas condiciones, el término de prescripción correspondiente se regula la conforme al artículo 518 del ordenamiento legal invocado que establece el término de dos meses para ejercer la acción relativa al despido de un trabajador."*

Las ejecutorias antecedentes se dictaron en los siguientes amparos directos.

3148/74, Raúl Muñoz Vieyra, 4 de julio de 1975.

3608/79, Andrés Chue Conul, 30 de noviembre de 1978.

369/79, Ferrocarriles Nacionales de México. 4 de abril de 1979.

5998/90, Luís Contreras Pérez, 16 de febrero de 1981.

3428/82, Juan Jiménez Roldán y otro, 7 de noviembre de 1983.

Cabe hacer la consideración de que la referencia al plazo de Prescripción es engañosa. En realidad la suspensión indefinida constituye una conducta de

tracto sucesivo de manera que el trabajador, dentro del plazo de suspensión, podrá demandar en cualquier momento. Solamente si el patrón cancela la suspensión y ésta excedió de los ocho días permitidos, el plazo empezará a contar a partir de que se comunique al trabajador que puede volver a su trabajo.

7.-Terminación de la Suspensión, la ley fija dos reglas generales respecto de la terminación de la suspensión de la relación de trabajo. Por virtud de la Primera el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha, en que concluya la causa, cuando derive de enfermedad contagio de incapacidad, de arresto del trabajador o de falta de documentos (art. 45-1). En los casos de prisión preventiva desempeño de puestos públicos o de representación se prolonga hasta por quince días (art. 45-11).

Es obvio que sí el trabajador no regresa en los plazos mencionados, empezara a incurrir, desde luego, en faltas injustificadas.

### **La Subordinación Jurídica.**

En el siglo XIX y en una buena parte del siglo XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo. Por motivos que hemos mencionado, no toda actividad del hombre para otro esta regida por el estatuto laboral. De donde nace la necesidad de señalara cual es o cuales son los caracteres que nos permiten establecer si una prestación de trabajo esta regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos del derecho privado.

Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados: la tesis que busco en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaro que en la relación de trabajo la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el derecho privado, poseen la misma característica. La ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación; pero existe otra idea que posee una fuerza considerable, pues proviene de uno de los caracteres fundamentales del derecho del trabajo: Nuestro estatuto es un derecho de clase.<sup>66</sup>

A) El criterio de la pertenencia a la clase trabajadora.

Si se acepta la división de la sociedad en dos clases sociales, representadas por los términos trabajo y capital, parece imponerse con pleno rigor lógico la conclusión de que siempre que un miembro de la clase trabajadora preste su trabajo al capital, debe aplicarse el estatuto laboral, o explicado con otras palabras: todo prestador de trabajo al capital forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico que se propone atemperar, en lo posible, la magnitud de la explotación.

La idea es altamente sugestiva y no existe inconveniente en declarar que es

---

<sup>66</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia “Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa México 2004.

teóricamente correcta, pero esta declaración no permite desconocer que nuestro derecho, que vive dentro de su sistema capitalista, no adoptó la idea en la ley. Propuesta así la cuestión, vale la pena que indagemos las razones que tuvo la comisión para no adoptar el principio: podemos decir ahora que la idea no le era desconocida, por lo contrario, medito sobre ella en alguna ocasión, y la vio con simpatía; pero partió del ya apuntado hecho de que el derecho mexicano del trabajo vivía dentro de las normas del capitalismo de nuestra constitución, por lo que una solución de ese tipo no tenía ninguna posibilidad de ser aceptada por los poderes estatales, lo que, por una parte, daría por resultado que permanecería nuestro derecho dentro de la ley de 1931, y por otra, equivaldría a dar satisfacción a los deseos de los representantes de los empresarios manifiestamente opuestos a la expedición de una ley nueva; todo lo cual llevaría a respaldar el divorcio que era ya evidente entre la realidad de las relaciones y condiciones de trabajo y las disposiciones de la ley vieja.

Además de la razón, y por los motivos que expusimos al explicar la fuerza expansiva del derecho de trabajado, no era posible que el ejercicio libre de ciertas profesiones, como la arquitectura y la abogacía, que son también prestaciones de trabajo, para otro, quedaran sometidas a las disposiciones del derecho laboral, por lo que resultaba indispensable fijar el criterio diferencial, ya que de otra manera tendría que dejarse al derecho civil que lo hiciera, o en última instancia a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A pesar de lo expuesto, la idea no deja de estar presente en la ley y ya

tendrán la oportunidad de usarla las autoridades del trabajo: cuando se colocan dos instituciones jurídicas la una frente a la otra, saltan de rependen esas situaciones a las que la doctrina llama los casos de frontera, cuya característica consiste en que sus perfiles no están bien definidos, caos en los cuales la posición social de quienes prestan el trabajo, sus relaciones con la clase trabajadora y con sus miembros, la circunstancia de que dediquen su actividad en forma exclusiva o principal de una persona y de que sus ingresos provengan de ella, esto es, la existencia de lo que en una época se denomino una cierta dependencia económica, serán indicios suficientes para inclinar la balanza de la justicia a favor del trabajador; y debe todavía decirse que de conformidad con el artículo 18 de la nueva ley y por presentar los casos de frontera una duda, debe de resolverse el problema a favor del trabajador.

Fue esa la posición que declaro la Comisión, y se cita únicamente uno de los casos, en el trabajo de auto transportes de servicio publico, pues no obstante algunos caracteres inciertos, se considero que pertenencia indudable de los chóferes a la clase trabajadora y la duda existía acerca de la naturaleza de la relación, conducían a su inclusión en los principios del derecho del trabajo.

B) Naturaleza y caracteres del elemento de subordinación.

El elemento de subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

\* La Ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y la doctrina: el artículo 17 definió el contrato de trabajo diciendo que “era aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

La doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo expresaba que la ley había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo: la dirección y la dependencia, de los cuales, el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquel a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que reciba, en tanto el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe.

Las consecuencias de esta interpretación repercutieron dolorosamente sobre los trabajadores, pues todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajan una jornada reducida, se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral (Mario De la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo).

Desde el año de 1938, se sublevo la doctrina, pues la tesis de la dependencia económica como elemento esencia para la existencia de una relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el siervo en un autentico dependiente

económico del señor. La tesis, dijeron sus opositores, no tiene fundamento alguno en la Declaración de Derechos Sociales y es contraria al principio de igualdad, pues no se entiende la razón de que la posesión de una renta más o menos pequeña permita introducir una diferencia tan honda entre los prestadores de trabajo.

En la ejecutoria de 20 de Octubre de 1944, Amparo Directo 1690/43/2da, Ignacio Reynoso, cambio la Corte la Jurisprudencia:

La disposición del artículo 17, relativa a que para que exista la relación se necesita que el trabajo se prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador, quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal y saber entender si no por orden y bajo la dependencia de la parte patronal.

En la ejecutoria de 24 de noviembre del mismo año (Amparo directo 5527/44/1ra., Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratifico su nueva jurisprudencia y principio a emplear el termino de subordinación, a cuyo efecto dijo que “La Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica que en el caso si la había”.

\* La ley de 1970 y el uso del término subordinación: la Comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligo a la Corte a cambiar su Jurisprudencia, pero se vio colocaba ante la necesaria selección de la palabra que convendría emplear en la ley. Se decidió por el termino subordinación, ante todo, para hacer aun lado los que figuraban en la ley de 1931 y porque se le usaba corrientemente en escritos y alegatos. Pero efectuaba la selección, tuvo que enfrentarse a la cuestión fundamental, que consiste en la determinación del significado del término. A ese fin, en la exposición de motivos manifestó:

El concepto de la relación individual del trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se cree entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La redacción del artículo 20 de la nueva ley, que ya se conoce, señala la primera diferencia con la definición de 1931, que nos inicia en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, pues mientras la ley vieja mencionaba: “la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro”, la definición nueva expresa: “el trabajo protegido por la ley es el subordinado”; un matiz de que es una manifestación del deseo de

delegar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud del cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de toda acción colectiva, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con la de los demás o según su leal saber y entender. Conviene, sin embargo, considerar más de cerca el problema: comparamos a la empresa con la acción conquistadora de un ejército y creemos que alguien pueda pensar que un ejército podría entrar a combate sin la armonía del conjunto. Ciertamente, el mundo esta presenciando un transito del absolutismo a la democratización de la facultad de mando, que habrá de consumarse en la sociedad del mañana: en el pasado, la facultad del empresario carecía de limites y la obediencia del trabajador debía prestarse a un riesgo de la vida; el derecho del trabajo de nuestra época es un elemento moderador, o si se prefiere, limitador de los poderes absolutos, pero su propósito no es la anarquía, sino imponer a la facultad de dirección el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre, dos

nociones que integran un principio democratizador. Dentro de ese espíritu debe de entenderse el artículo 422 de la ley, norma que define al reglamento interior de trabajo “como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de de los trabajos”, reglamento que sin embargo, excluyo de su campo de vigencia “las normas de orden técnico y administrativo que formulen las empresas para la ejecución de los trabajos”. Es posible que esa mañana que esperan los hombres se llegue a una organización democrática en la que todos los participantes en la obra común gocen de la facultad de opinar, discutir y votar los lineamientos generales para la prestación de su trabajo; pero creemos que aun ahí, aprobadas las instrucciones, deberán de cumplirse puntualmente y que habrá una instancia que vigile su aplicación y resuelva las situaciones de emergencia y las no previstas.

La existencia de la relación y sus límites están en el fondo del artículo 47 fracción XI de la ley nueva, si bien proviene de 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación “si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo” que deba prestar. En esa norma se encuentran la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda.

## **Causales de la Rescisión de la Relación de Trabajo.**

<sup>67</sup>Exponemos para facilitar su comprensión las causales que están descritas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo vigente y aplicable y son las siguientes:

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

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

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

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, o sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se

---

<sup>67</sup> TRUEBA URBINA, Alberto “Ley Federal de Trabajo Comentada 2, editorial Porrúa, México Distrito Federal 2006.

refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito es la fecha y causa o causas de la rescisión.

\* El aviso deberá de hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Op cit. pág. 48.

## CAPITULO III

### RESCISIÓN LABORAL EN LAS DIFERENTES LEGISLACIONES DE TRABAJO EN MEXICO

#### **Definición de la Rescisión de la Relación de Trabajo.**

##### Vocablo de Rescisión.

Citamos el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, es decir la ley que actualmente nos rige en materia del trabajo, este vocablo es de abolengo civilista, la terminología laboral como lo menciona el artículo 123, apartado “A” fracción XXII, cuando se trata de la rescisión de la relación de trabajo.

##### Requisitos de Formación y Validez de la Relación de Trabajo.

La concepción contractualista de la Ley de 1931, y la remisión que hacia su artículo 16 al derecho común, obligo a la doctrina laboral a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas del derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y de sus teorías de las nulidades. La superación que llevo a cabo la Ley de 1970 de la idea de contrato, exige el análisis de las cuestiones a la luz de los principios de la propia Ley, sin consideración a las reglas del derecho civil.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup>DE LA CUEVA, Mario “Derecho Mexicano del Trabajo” editorial Porrúa, México D.F. 1994.

## I.- Hacia una Doctrina propia de la Inexistencia y de la Nulidad en el Derecho Individual del Trabajo.

Al leer los tratados, manuales y monografías sobre la inexistencia y la nulidad, así ocurre también en el área de la responsabilidad, asombra el genio de sus autores y se admira la grandeza y profundidad de los razonamientos. Solamente las sumas de los grandes teólogos alcanzaron simas semejantes. Siguiendo a Aubry et Rau nos dijo, que el acto inexistente "es el que no reúne los elementos de hecho que supone su naturaleza o su objeto, y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible, concebir su existencia", o con los otros términos que empleó: "el acto inexistente es aquel que no ha podido formarse en razón de la ausencia de un elemento esencial para su existencia". Y continuando con Aubry et Rau y apoyándose además en Planiol y en Colín et Capitant, expresó que la nulidad "ataca los actos que se ejecutan materialmente en contravención a un mandato o a una Ley imperativa, o prohibitiva, o protege a personas determinadas". Si bien, si bien expuestas por los maestros de derecho civil, estas nociones pertenecen a la lógica y al significado de las palabras, pero su aplicación al derecho del trabajo se rige por principios particulares.

Al pergeñar estos renglones, consideramos la posibilidad en conjunto de una exposición de conjunto, que abarcar el derecho individual y el colectivo, pero llegamos a la conclusión de que era indispensable exponer previamente las nociones básicas de cada una de esas dos partes del derecho del trabajo y analizar después las cuestiones en cada una de ellas provoca la doctrina de la

inexistencia y de la nulidad.<sup>70</sup>

a) Los presupuestos generales

<sup>71</sup>La doctrina extranjera y la nuestra, que desarrollamos en el derecho mexicano del trabajo, ejecutó los más extraordinarios más extraordinarios malabarismos para adaptar las exposiciones civilistas al derecho del trabajo. Estamos ahora convencidos de que el análisis de los textos constitucionales y legales y la distinción entre la relación y el contrato de trabajo, contemplados a la luz de la naturaleza del estatuto laboral, posibilitan la superación de las disputaciones del pasado y la presentación de algunas reflexiones para la solución de los problemas.<sup>72</sup>

La doctrina sobre la inexistencia y la nulidad en el derecho individual del trabajo tiene que partir de la distinción entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, pues, dada la diferencia que existe entre otro, los planteamientos de los problemas y consecuentemente las conclusiones, serán por fuerza diversos.

El segundo presupuesto corresponde a las ideas del artículo quinto de la Ley nueva: Las normas de trabajo son de orden público, por lo que su renuncia "no produce efecto legal ni impide el goce y el ejercicio de los derechos". La

---

<sup>70</sup> DE BUEN, Nestor "Derecho del trabajo Tomo II" editorial porrua, edición 2004, Mexico D.F.

<sup>71</sup> Ob. cit . pág. 97 y ss.

<sup>72</sup> Ob.cit pp102 y 106.

Ley habla exclusivamente de la renuncia de los derechos de los trabajadores, porque el derecho del trabajo es el estatuto de la clase trabajadora, y porque contiene los derechos mínimos de los trabajadores, de lo que se deduce que nada impide que los empresarios renuncien a los derechos que correspondan a las obligaciones de los trabajadores, pues esas renunciaciones se transforman automáticamente en derechos nuevos para el trabajo, solución que coincide con la naturaleza del estatuto laboral. Por lo tanto, las explicaciones que presentaremos contemplan las cuestiones del ángulo de los derechos de los trabajadores.

Un tercer presupuesto es la consecuencia de las finalidades del derecho del trabajo, que son la protección del hombre y de su energía de trabajo, por lo tanto, las conclusiones que se adopten, con la sola excepción de las actividades ilícitas, no podrán implicar que la energía de trabajo quede sin retribución, porque se produciría, para decirlo con una fórmula clásica, un enriquecimiento sin causa.

b) Formación y Contenido de la Relación así como del Contrato de Trabajo.

Las disposiciones constitucionales y legales exigen la separación entre las cuestiones que afectan la formación de la relación y el contrato de trabajo y las que puedan suscitarse en ocasión de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo; muchas veces se ha dicho que la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, individual y colectivo, son las condiciones de trabajo, porque son ellas las que se dirigen en forma inmediata y directa al

aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador; sabemos que así mismo las condiciones de trabajo, legales y constitucionales son los beneficios mínimos para relación de trabajo y las normas que las contienen son derecho imperativo. De estas dos ideas brotan dos principios importantes: del artículo quinto de la Ley nueva nos dice, la renuncia de las disposiciones constitucionales y legales sobre las condiciones de trabajo no produce ningún efecto legal, principio que han deducido la doctrina y la jurisprudencia que es suficiente que ninguna cláusula reduzca los beneficios constitucionales y legales, para que automáticamente deje de producir efectos legales. El segundo principio consiste en que la nulidad de una cláusula no produce la nulidad de la relación o el contrato de trabajo; en su párrafo final, el artículo quinto expresa “en substitución de las cláusulas nulas regirá la Ley y sus normas supletorias”.

c) Autonomía de la Voluntad y Nulidad en las Relaciones de Trabajo.

En el derecho civil se manifestó que la formación de las relaciones de trabajo era imposible en ausencia de la voluntad de los contratantes trabajadores y de los patronos. La Comisión pasó una vez más sobre esta observación: si en el derecho civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental, al extremo de que según el artículo 2224 del código, la falta de consentimiento, esto es, la ausencia de voluntad para realizar el acto, produce su inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues, si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo quinto de la Carta

Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrono, hemos expresado ya que las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aun en contra de su voluntad, así como también que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo.

d) La Retroactividad de las Declaraciones de Inexistencia y Nulidad.

El artículo 2226 del Código civil previene que "cuando se pronuncie por el juez la nulidad, los efectos que se hubiesen producido serán destruidos retroactivamente"; así, a ejemplo, si se pronuncia la nulidad de un contrato de compraventa, el comprador devolverá el bien y el comprador el precio, dos cosas que salieron de un patrimonio, entraron en otro al que no pertenecían, para regresar finalmente a su lugar de origen.

Esa solución no podría aplicarse al derecho del trabajo, pues la decisión que pronuncie la nulidad de una relación laboral por no haber alcanzado el menor la edad mínima de admisión al trabajo o por no haber obtenido el patrono el consentimiento del padre o tutor, si bien podría impedir que se continúe prestando el trabajo, no puede lograr que se restituya al trabajador la energía de trabajo que entregó al patrono, de donde resultaría absurdo ya que no se obligara, sino simplemente que se planteara la devolución de los salarios que recibió. En estas condiciones, desaparece toda posibilidad de destruir

retroactivamente los efectos que se hubiesen producido por la aplicación de las Leyes laborales a la prestación del trabajo; por lo contrario, su aplicación debe ser total, lo que quiere decir que el trabajador deberá recibir todos los beneficios que correspondan al trabajo que hubiese prestado: salarios, primas o una indemnización en el caso infortunado de que resulte víctima de un riesgo de trabajo.

e) La Disolución de las Relaciones de Trabajo por Causa de Inexistencia o de Nulidad.

Cuando es indispensable obtener una declaración de inexistencia o solicitar una decisión de nulidad de un acto jurídico, el derecho civil concede una acción ante los tribunales judiciales. La solución varía en el derecho del trabajo: la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación, lo que puede incurrir, en una rescisión y terminación de las relaciones de trabajo bien porque el patrono despida al trabajador, o porque éste se separe alegando una causa justificada. En cualquiera de las hipótesis, el trabajador puede inconformarse y exigir bien su reinstalación o el pago de una indemnización; y es en el juicio ante las juntas de Conciliación y Arbitraje donde debe el patrón alegar y probar la causa que tuvo para despedir al trabajador o la ausencia del motivo aducido para la separación del trabajo. Este breve apuntamiento pone de relieve que la inexistencia o la nulidad no se reclaman por vía de acción, sino que, si se formula reclamación por el trabajador, se deben alegar por vía de excepción.

## F) Las Variantes del Contratación.

Al analizar la razón de la naturaleza de la relación de trabajo expusimos los motivos que llevaron a la Comisión a aceptar la supervivencia del contrato de trabajo, cuya misión consiste en crear un vínculo jurídico, en virtud del cual, el trabajador se obliga a prestar un trabajo a partir de la fecha que se estipule y el patrono a pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación del trabajo. Los efectos de este contrato son los mismos que produce cualquiera otro, pero su celebración nos obliga a formular dos observaciones: antes de que se inicie la relación de trabajo, sí resulta posible demandar la nulidad del acto jurídico que se celebró, a fin de liberarse de la obligación de prestar o de recibir el trabajo; sin embargo, la práctica constante es esperar que se ofrezca o se exija el trabajo para convertir la acción en una excepción de nulidad del contrato. Y si principia la prestación del trabajo, la situación jurídica se modifica automáticamente, pues la relación jurídica se independiza del contrato, por lo que se rige por las disposiciones generales de los párrafos anteriores.

## II.- La Edad Mínima de Admisión al Trabajo.

En los albores del siglo XIX comprendieron los hombres de buena voluntad que era indispensable prohibir el trabajo de los niños, forma inhumana de obtener beneficios, porque se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración de la población, y porque no permitía su concurrencia a las escuelas. Fueron muchas las Leyes que se dictaron en ese

sentido. La mezquindad del régimen del presidente Díaz se mostró en el célebre laudo arbitral de 7 de enero de 1907, en el que determinó que "no se admitirían los menores de siete años en las fábricas para trabajar", párrafo que es mejor no comentar.

Los diputados constituyentes conocieron los acontecimientos trágicos que acompañaron el laudo del general Díaz y en el párrafo tercero de la declaración de prohibición del trabajo de los niños menores de doce años. El límite, sin duda algún generoso en su tiempo, fue pronto sobrepasado: en la primera reunión de la O.I.T., que tuvo lugar en la ciudad de Washington en 1919 se fijó en catorce años la edad mínima de admisión. En los centros de trabajo se hizo sentir la necesidad de igualar el convenio internacional, por lo menos; y los médicos y los maestros pusieron de relieve que el trabajo de los niños de doce años producía las consecuencias que se anunciaron en el siglo XIX. En la iniciativa de reforma constitucional del presidente "López Mateos de diciembre de 1961, se propuso se elevara el límite a catorce años, a fin de "asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios". La reforma, aprobada en noviembre de 1962, expresa en la nueva fracción III de la declaración, que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". El artículo 22 de la Ley nueva reprodujo la norma constitucional.

La Comisión se dio cuenta de que uno de los grandes problemas nacionales consiste en la deserción de los menores de las escuelas, originado

prematuramente por la falta de recursos de los padres y por la necesidad vital en que se ven de llamar a sus hijos a que les ayuden en sus talleres o de hacerlos ingresar en una empresa. La propia Comisión comprendió las dos caras del problema, por lo que si en el artículo 22 dijo, que "no podrá utilizarse, el trabajo de los menores de dieciséis años que no hubiesen terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo", le dio a la disposición un valor más romántico que real, porque la necesidad de vivir es más fuerte en los hombres que la de adquirir conocimientos y porque son muchos los menores de esa edad que viven en la orfandad, razones por las cuales no impuso ninguna sanción; pero deberá imponerse en el futuro, en ese mañana que no sabemos cuando llegue, pues apenas ahora principia el Seguro Social a preocuparse por el clamor, satisfecho en todos los pueblos que aman la justicia social, que pide un sistema de asignaciones familiares que facilite la educación obligatoria de los hijos de familia y de los huérfanos.<sup>73</sup>

Como derecho imperativo, el estatuto laboral se impone a los trabajadores y a los patronos, por lo tanto, el empresario que tenga conocimiento de la edad del menor, debe separarlo del trabajo. También la inspección del trabajo, según lo dispone el artículo 541, fracción I, está obligada a vigilar el cumplimiento del mandato constitucional. Vale la pena resaltar que esta causa de disolución de la relación de trabajo desaparece tan pronto como el menor alcanza la edad de catorce años.

---

<sup>73</sup> CASTORENA, Jesús "Tratado del Derecho Obrero" Editorial Jaris México D.F. 1998.

### III.- La Capacidad de Trabajadores y Patronos.

La capacidad de las personas que intervienen en una relación de trabajo suscita problemas diversos según se considere la condición de los trabajadores o la de los patronos. Por otra parte, la Ley nueva, igual que la de 1931, se ocupa únicamente de los primeros.

#### a) Los Menores Trabajadores.

La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de que se alcancen las finalidades que apuntamos en el apartado anterior, y tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria.

1.- El artículo 23 dice que los mayores de catorce años y menores de dieciséis "necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política. La norma tiene por objeto, primeramente, contribuir a que los menores de dieciséis años concluyan su educación obligatoria, y en segundo lugar, evitar que los empresarios abusen de su inexperiencia.

2.- Él mismo artículo declara en su primer párrafo que "los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley", disposición esta última que tampoco plantea un

problema de incapacidad, pues las limitaciones a que se refiere son medidas diversas que se ocupan de trabajos que podrían dañar gravemente el desarrollo físico de los menores o moralidad, como los trabajos subterráneos o en los expendios de bebidas embriagantes.

3. El párrafo final del precepto en cuestión dice que “los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”. La norma resolvió en forma definitiva la condición de estos trabajadores. El precepto comprende a todos, a los mayores de catorce años y a los de dieciséis, por lo que, si los menores de dieciséis necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor. Lo que da por resultado que el artículo 100, que dice que "el salario se pagará directamente al trabajador y que el hecho en contravención a ese mandamiento no libera de responsabilidad al patrono", es de aplicación imperativa.

4.- La Ley no señala una forma especial para otorgar al menor de dieciséis años la autorización para el trabajo, por lo que será suficiente una constancia escrita o una manifestación verbal o aun la autorización tácita que resulte de tener conocimiento de la prestación de trabajo y no oponerse a ella; la cuestión es importante porque creemos que otorgada la autorización, no puede revocarse. Claro está que si la autorización no existe, podrá solicitarse que no se reciba al trabajador en la empresa. En cambio, el patrono aun con conocimiento de la menor edad, no podrá separar al trabajador, porque

ninguna disposición legal lo faculta.

b) La incapacidad del patrono.

No conocemos ninguna controversia ante las juntas de Conciliación y Arbitraje sobre la incapacidad del patrono, ni por razón de la edad, ni por deficiencias mentales, pero no deja de tener interés el determinar cuál sería la condición de una relación de trabajo si se presenta alguna de las dos hipótesis: creemos que en principio la relación no puede darse por terminada y nos apoyamos en una aplicación analógica del artículo 39 de la Ley, según el cual, en tanto subsista la materia del trabajo, la relación debe subsistir pero si no subsiste la materia del trabajo o si se presenta la hipótesis de incapacidad mental prevista en el artículo 434, fracción I, la relación puede disolverse mediante el pago de la indemnización correspondiente.

#### IV. La Teoría de los Vicios del Consentimiento y el Derecho del Trabajo.

La teoría de los vicios de consentimiento cumple una función importante en el contractualismo del derecho civil, lo que explica que la Ley de 1931, que puso en su base la idea de un contrato de trabajo, la hubiera acogido en sus disposiciones. La doctrina laboral de aquellos años, obligada a remitirse al derecho común en virtud de su artículo 16, permaneció envuelta por un haz de normas extrañas de escasa aplicación en la vida diaria. También en este capítulo rompió la Ley nueva la concepción contractualista y si conservó alguna disposición de la Ley vieja, lo hizo porque coincide con el principio

de honestidad y buena fe que debe imperar en las relaciones entre los hombres.

1. La Ley de 1931, contenía dos disposiciones particulares para los casos de maniobras dolosas de una de las partes al momento de iniciarse la prestación del trabajo o de celebrarse un contrato para un trabajo futuro, artículo 121, fracción I (122, fracción I, después de la reforma de 1962) y 123, fracción II (125-A, fracción I después de la reforma citada), incluidas en el capítulo sobre la rescisión de las relaciones de trabajo, y una disposición general en el artículo 329, fracción I, del título La prescripción.

Las dos primeras disposiciones se referían al engaño causado por la presentación de certificados o referencias falsos en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, o por afirmaciones falsas sobre las condiciones de trabajo. Las dos normas, según indicamos en los renglones iniciales, pertenecen al principio de honestidad y buena fe en las relaciones entre los hombres. El artículo 329 decía que "prescribirían en un mes las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación".

2. La Comisión conservó en los artículos. 47, fracción I y 51, fracción I, las dos normas que autorizan la rescisión de las relaciones de trabajo por el dolo del trabajador o del patrono que indujo al engaño. Comprendió la Comisión que de conformidad con la doctrina de derecho civil, la hipótesis contemplada no sería un caso de rescisión, sino de nulidad y observo la

contradicción en que incurrió la Ley de 1931, pues el citado artículo 329, fracción I, hablaba de una acción de nulidad, pero ratificó la solución por las razones siguientes: descartada la idea de la declaración de nulidad de una relación de trabajo, la Comisión se encontró ante el hecho de que el estatuto laboral conoce una forma única de disolución de las relaciones de trabajo, que tiene que comprender lo mismo el dolo que el incumplimiento de las obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, ya del trabajador, bien del patrono, forma que se subdivide en dos caminos paralelos: la terminación y la rescisión. La diferencia entre estos dos caminos radica en la circunstancia de que en la terminación interviene una causa ajena a la voluntad del trabajador y del patrono, en tanto la rescisión tiene su fuente en el incumplimiento de una obligación; y si es cierto que no se incumple la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario, también lo es que en los casos de dolo se falta a un deber ético-jurídico, pues quien engaña lo hace, bien para ingresar, en una empresa, bien para pagar salarios inferiores.

Al analizar el artículo 329, fracción I, de la Ley vieja, la Comisión decidió su supresión: el dolo del trabajador o del patrono estaba ya previsto; el error en que incurra alguna de las partes, sin que la otra lo provoque, es una exageración del principio de la autonomía de la voluntad, según lo han reconocido varios civilistas ilustres y tiene el inconveniente de arrojar el daño sobre quien cumplió puntualmente sus deberes y carece de toda culpa; y la violencia, de la que no tenemos noticia de que se haya operado sobre algún empresario, cuando exista, implicará la comisión de un delito que producirá la disolución de la relación de trabajo.

## V.- El Trabajo en Actividades Ilícitas.

El artículo quinto de la Constitución dispone que “a nadie se lo podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo licito”. El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo en si misma, pero si a la actividad que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o buenas costumbres.

Ratificamos la idea que el trabajador que con conocimiento de la ilicitud de la actividad presta su energía de trabajo a un grupo de traficantes de drogas o a la famosa banda de Al Capone, más que un trabajador es un cómplice de ellos.

## VI. El Problema de las Formalidades en las Relaciones de Trabajo.

También en este problema se encerró la Ley de 1931 dentro de los principios de la teoría de las formalidades del derecho civil, lo que condujo a graves injusticias. La Ley nueva no solamente pasó sobre la construcción de su antecesora, sino que descartó la exigencia de una formalidad que otorgara validez al hecho simple de la prestación de un trabajo y plantó así las bases para que el intérprete pudiera hacer brillar en toda su intensidad las finalidades humanas del estatuto laboral.

1.- Las disposiciones de la Ley de 1931, su interpretación y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: el artículo 23 decía que "todo contrato de trabajo debía constar precisamente por escrito", salvo algunos casos de contratos verbales, como el trabajo doméstico y los accidentales; el 24 mencionó el contenido o clausurado obligatorio del contrato; y el 27 añadía que "el contrato escrito se probaría con el documento respectivo, y en caso de extravío por los medios generales de prueba", y en lo que concierne al contrato verbal, se dijo en el mismo artículo 27 que "podría probarse con el dicho de dos testigos, que podrían ser trabajadores al servicio del patrono".

Otra disposición de la Ley de 1931, declaraba que a falta de estipulaciones expresas del contrato, la prestación de servicios se entendería regida por la Ley y por las normas que le son supletorias. Finalmente el artículo 31 decreto que "la falta de contrato escrito o de alguno de los requisitos que debía de contener, no privaba al trabajador de los derechos de que le conceden la ley y el contrato pues se imputara al patrono la falta de formalidad.

La doctrina de aquellos años señaló las consecuencias que se tendrían de las disposiciones citadas: a) El contrato de trabajo pertenece a la especie que se llama los contratos consensuales, porque la forma escrita no era un requisito de existencia o de validez, sino una formalidad ad probationem; b) La existencia legal de que los contratos de trabajo se redactan por escrito, se proponía asegurar los derechos de los trabajadores y facilitar el ejercicio de las acciones que le correspondieran, pues el trabajador tendría en el contrato escrito la prueba de las condiciones de trabajo; c) La falta del contrato escrito

no privaría al trabajador de sus derechos ni le impediría el ejercicio de las acciones que le correspondieran, conservación de derechos y acciones que se apoyó en la tesis que se imputaría al patrono a falta de formalidad; d) El artículo 18 decía que a falta de estipulaciones expresas se aplicarían las disposiciones legales y sus normas supletorias”.

2.- Las disposiciones de la Ley nueva: la ejecutoria de Camilo Ibarra Martínez, una auténtica denegación de justicia, transformó una presunción en favor del trabajador en otra en beneficio del patrono, pues si el trabajador no comprobaba el monto del salario debía absolverse al patrono; una denegación de justicia que violaba lo mandado en el párrafo segundo del artículo 18 el cual, a falta de estipulaciones expresas se aplicarían las normas legales, por lo tanto, cuales quiera que fuesen las circunstancias; tendría que pagarse, por lo menos, el salario mínimo; la Corte olvidó ese precepto y de ahí su conclusión: se comprobó la prestación del trabajo, pero como el trabajador no probó el monto del salario, no se le debe pagar cantidad alguna por su trabajo. Es otra de las soluciones de la época del contractualismo y del procedimiento civil que no amerita comentario.<sup>74</sup>

El artículo 24 de la Ley nueva dice que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos", pues si éstos están celebrados, en virtud de su minuciosidad. De esta disposición se desprende que la forma escrita ya no es un requisito exigido por la Ley para

---

<sup>74</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo "Instituciones del Derecho Mexicano". Volumen I Editorial Porrúa, México, D.F. 1999.

el inicio de la prestación del trabajo, una consecuencia que ya conocemos de la superación del contractualismo; si no que se relaciona únicamente con la determinación de las condiciones de trabajo, para lo cual, ha de redactarse con las especificaciones del artículo 25. Para confirmar esta diferencia, el artículo 26 expresa:

\* La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo de los servicios prestados, pues se imputará al patrono la falta de esa formalidad.

La colocación y redacción nuevas de los preceptos citados tuvieron por objeto distinguir claramente la presunción laboral de la fijación por escrito en las condiciones de trabajo, dos cuestiones que no solamente deben confundirse: pues la Primera no es una presunción que nazca por la falta de una formalidad, sino de un hecho real, en tanto la segunda es la ausencia de un documento con la finalidad consiste en precisar las condiciones de trabajo y evitar las controversias futuras. La distinción permite fijar el sentido del párrafo segundo del artículo 26: la falta del documento en el que debían constar las condiciones de trabajo es imputable al patrono, proposición que tiene por objeto, primeramente, que el trabajador, no obstante la falta del documento de condiciones de trabajo, disfrute de todos los derechos que derivan, por una parte, de las normas de trabajo, y por otra, de los servicios prestados; y en segundo lugar, que puede ejercitar las acciones que de ahí surjan.

Las explicaciones precedentes nos colocan ante una cuestión de gran importancia para el desarrollo del proceso del trabajo, que consiste en determinar, puesto que no existe la prueba preestablecida de las condiciones de trabajos quién corresponde la demostración de las que se hubiesen fijado:

a) Anticipamos una solución del derecho procesal nuevo una de las mejores realizaciones de la Ley en ese terreno según la cual, se sustituyó la norma tradicional de que quien afirma está obligado a probar su afirmación, con la fórmula del artículo 763 de la Ley: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad". Si relacionamos esta norma con la declaración legal de imputabilidad al patrono de la falta del documento de condiciones de trabajo y observamos que el patrono posee todos los elementos para comprobar el monto de los salarios, listas de raya, recibos y declaraciones ante el Instituto del Seguro Social. Desde 1938 hicimos notar un cierto peligro, pues los trabajadores podrán señalar peticiones imposibles. Pero también apuntamos que la defensa del patrono consiste en la aportación de todos los elementos que permitan a la junta de Conciliación y Arbitraje fijar, en su carácter de tribunal de equidad, la medida de la exageración de las peticiones y determinar lo que resulte razonable dentro de la idea de condiciones de trabajo decorosas y de un salario remunerador y justo.

## VII.- Los Trabajadores fuera de la República o de la Residencia del Trabajador.

La fracción XXVI del Artículo 123 dispone que "los contratos celebrados entre un mexicano y un empresario extranjero deberán ser legalizados por la autoridad municipal y visados por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedarán a cargo del empresario contratante".

El artículo 28 de la Ley nueva, que procede del 29 de la de 1931, contiene una reglamentación cuidadosa del mandato constitucional: obligación de pagar los "gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia y los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones migratorias o por cualquier otro concepto semejante", garantizar las prestaciones en los casos de riesgos de trabajo y otorgar una fianza para seguridad del cumplimiento de las obligaciones, todo lo cual deberá ser aprobado por la junta de Conciliación y Arbitraje; una norma complementaria previene que el patrono deberá señalar domicilio en la República en el que pueda ser emplazado a juicio.

La extensión del territorio nacional decidió a la Comisión a extender las obligaciones para el caso de traslado del trabajador a una distancia mayor de cien kilómetros de su residencia (artículo 30 de la Ley nueva).

Las normas transcritas están plenas de buena voluntad y de amor nacional. El Estado mexicano tiene el deber de procurar a sus hombres condiciones de trabajo que hagan innecesario el éxodo de quienes podrían contribuir al progreso general de nuestro pueblo.

### La Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

<sup>75</sup>La Ley de 1931 la reglamentó en los artículos 116 a 120, pero en esos preceptos se encuentran confundidas las relaciones individuales y las colectivas, lo que dio lugar a diversas confusiones y aun errores. La Comisión encargada de la preparación de la Ley nueva se empeñó en la separación de los dos tipos de relaciones, a efecto de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado. Se explican así los dos capítulos de la Ley, uno sobre la suspensión de las relaciones individuales, del que nos ocuparemos aquí y otro sobre las colectivas. La institución se vincula íntimamente con la idea de la estabilidad en el trabajo, más aún, puede afirmarse que por lo menos en el campo de las relaciones individuales de trabajo, su finalidad principal es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones.

#### I.- Concepto y Razón de la Institución

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relacionase, suspendiendo la

---

<sup>75</sup> Ob. cit. pág. 137 y ss.

producción de sus efectos, si responsabilidad del trabajador y del patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

La institución es otra de las demostraciones mejores de la naturaleza del derecho del trabajo, pues las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establece cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impide prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, expresado con otra fórmula: es una Institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicios.

La suspensión se distingue de la disolución por su carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanudará la prestación de trabajo, en tanto la disolución indica que no podrá reanudarse la actividad. El ejemplo más notorio se da entre la enfermedad y la muerte.

Del concepto general que presentamos y de su razón, se desprenden los caracteres de la institución: a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del

propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos; b) Su función consiste, según el artículo 42, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario; c) La suspensión tiene un carácter temporal: el uso de este término parece redundante, pero la Comisión prefirió conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores y en las juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada; d) El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

## II.- Las Causas Justificadas de la Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

Las causas justificadas (emplearemos este término en lo sucesivo y no el de causas justificativas, gramaticalmente correcto, porque es de uso constante entre los trabajadores y en las juntas de Conciliación y Arbitraje) de suspensión de las relaciones individuales de trabajo provienen parcialmente de la Ley de 1931, pero la Ley nueva precisó su sentido y sus dimensiones y agregó una más.

#### a) Concepto y caracteres de las causas de suspensión

El artículo 42 de la Ley dice que "son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono:..." De esta disposición y del señalamiento de las causas, extraemos su definición: las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

#### De la definición se desprenden los caracteres:

a) Las causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador. b) Esta primera característica conduce a la segunda, que es la ratificación de la idea ya expuesta de que la institución que se analiza es un derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la Ley de reforzar el principio de la estabilidad. c) La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, pero no repercute sobre los demás, ni en su beneficio ni en su perjuicio. d) La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador.

En los estudios que realizamos sobre la Ley de 1931, externamos la tesis de que las causas justificadas de suspensión se clasifican en dos grupos. En el primero se colocan las que están señaladas expresamente en la Ley, en tanto el segundo engloba causas indeterminadas, producto de circunstancias imprevistas, por lo que la Ley deja en libertad a la junta de Conciliación y

Arbitraje para aceptar o desechar la justificación de la no concurrencia del trabajador a la empresa; distinción que implica que la enumeración del artículo 42 no es exhaustiva. La existencia del segundo grupo deriva del artículo 47, fracción X, que dispone que sea causa de rescisión de las relaciones de trabajo "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrono o sin causa justificada". Las palabras finales son la base del segundo grupo, pues si la intención del legislador hubiese sido distinta, habría dicho por las causas enumeradas en el artículo 42.

b) Las causas expresas de suspensión de las relaciones de trabajo.

Las causas expresas de suspensión provienen, unas de la Ley de 1931, y otras de la práctica constante de las relaciones de trabajo:<sup>76</sup>

1.- La enfermedad contagiosa del trabajador: es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro del contagio y aun de una epidemia, justifican el mandamiento legal.

2.- Accidentes y enfermedades: La fracción segunda señala esta causa de suspensión, pero excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

---

<sup>76</sup> TRUEBA URBINA, Alberto "Ley Federal del Trabajo, Comentada" editorial Porrúa, México D.F. 1931.

3.- El arresto del trabajador: es una situación de hecho que impide la prestación del trabajo. La Ley de 1931 autorizaba a la junta de Conciliación y Arbitraje para que declarara disuelta la relación de trabajo, pero la Comisión redactora, en atención al gran número de reclamaciones de los trabajadores, después de considerar que una facultad incontrolada no se justifica, suprimió la autorización.

4.- La presión preventiva seguida de sentencia absolutoria: Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo.

En las discusiones previas a la elaboración del proyecto final, la Comisión recogió una justa observación de los trabajadores: es frecuente que un trabajador actúe en defensa de la persona o de los intereses del patrono y que transcurran algunos meses o años para que la justicia reconozca esa excluyente. La Comisión reconoció que en esa hipótesis, el patrono debe cubrir al trabajador los salarios que dejó de percibir, porque se trata de un riesgo de la empresa.

5.- Desempeño de servicios y cargos: las fracciones quinta y sexta se ocupan de los servicios que la Constitución impone a los ciudadanos y de la integración de los organismos de trabajo, como las juntas de Conciliación y Arbitraje o las Comisiones del Salario Mínimo, entre otros. La simple lectura de esas normas prueba su justificación.

6.- Falta de los documentos necesarios para la prestación del trabajo: En uno de los días de estudio, se presentó ante la Comisión la idea de la responsabilidad que se había ya adoptado en el proyecto, a preguntar la razón por la cual se la tenía en olvido: cuando las Leyes exigen determinados documentos para la prestación de algunos trabajos, certificados de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, la actividad no puede realizarse sin ellos: es suficientemente sabido que las autoridades no despachan con la celeridad debida los documentos que se les solicitan, hecho que no es imputable a los trabajadores, sino que constituye un riesgo de la empresa; y sin embargo, los empresarios, apoyándose en la tesis de que los trabajadores deben gestionar esos documentos, sostienen su irresponsabilidad, por lo que, cuando tal cosa ocurre, dejan de pagar los salarios, una solución que responde a los principios clásicos de la responsabilidad en el derecho civil. Convencida la Comisión del valor de la argumentación, colocó en el artículo 42, fracción VII, una solución nueva: la suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de los documentos es imputable al trabajador; en el caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber. Los pilotos aviadores insistieron vivamente en esta solución y aun cuando no era necesaria una disposición especial, la Comisión aceptó incluirla en el capítulo sobre el trabajo aeronáutico.

### III. Efectos y Formas de Operación de las Causas de Suspensión.

La Comisión se esforzó en poner fin a las disputas doctrinales que se dieron en el pasado en torno a los efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo, al decir en el artículo 42 que consisten en la “suspensión de la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario”.

1.- La Suspensión opera, normalmente, a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono, a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y si tiene conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo. También el trabajador está obligado a dar aviso al patrono del padecimiento, tal como lo ordena el artículo 134, fracción XI; y si no da el aviso y continúa concurriendo al trabajo, podría el patrono, en lugar de suspender, rescindir la relación de trabajo por incumplimiento del citado artículo 134, fracción XI, en concordancia con el 47, fracción XV.

El artículo 43 de la Ley nueva, que no existía en la de 1931, señaló el momento a partir del cual surte efecto la suspensión; sus disposiciones son precisas y sencillas y no reclaman ninguna explicación. En ellas se resolvió, el doble problema de la existencia, en todos los casos, de la obligación del trabajador de dar aviso a la empresa de la causa de la suspensión y de las consecuencias de su falta o de su tardanza: en el análisis de la Ley de 1931 afirmamos la existencia de la obligación y agregamos qué si no se da el

aviso, podría el Patrono rescindir la relación de trabajo por faltas de asistencia del trabajador, Pues, indicamos todavía, no es admisible que después de una prisión preventiva de seis u ocho meses, pudiera presentarse el trabajador a exigir se le admitiera en el trabajo. La solución cobró fuerza dentro de la nueva, pues el artículo 134, fracción V dice que "Son obligaciones del trabajador dar aviso inmediato al patrono, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo".

3. El artículo 45 decidió una controversia que duró varios años: superada la causa de la suspensión ¿disponía el trabajador de algunos días para regresar al trabajo? Las dos fracciones del precepto fijaron los términos según la causa que hubiere motivado la suspensión, los que deben entenderse en el sentido de que si el trabajador no regresa al trabajo dentro de ellos, el patrono podrá rescindir la relación.

#### La Disolución de la Relación de Trabajo.

<sup>77</sup>En las consecuentes modificaciones a la Ley de 1931 del mismo año de 1962. El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrono: en su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo quinto de la Constitución:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno

---

<sup>77</sup> CABAZOS FLORES, Baltasar "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Trillas ,México D.F. 1999, pagina 127.

consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Del precepto transcrito el trabajador pueda disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción, una expresión magnífica de la ideas de libertad y dignidad humana.

En segundo aspecto el derecho mexicano del trabajo, representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: La disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación, “estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”

### **Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón**

<sup>78</sup>Nuestra Ley Federal de Trabajo Vigente en su artículo 47 establece que: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo. Sin responsabilidad para el patrón:

---

<sup>78</sup> TRUEBA URBINA, Alberto “Ley Federal de Trabajo, Comentada” Editorial Porrúa, 86ª Edición México D.F. 2006.

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

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

<sup>79</sup>III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

V.-Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras,

---

maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la

influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito la fecha y causa o causas de la rescisión;

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

#### I.- Conceptos de Rescisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo.

<sup>80</sup>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

---

<sup>80</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor “Compilación de Normas Laborales, Comentadas” editorial Porrúa, México D.F. 2002.

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 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: sin trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disociación de las relaciones, el principio de la estabilidad

deveniría precario. Apoyamos esta idea en la fracción XV del, artículo 47 de la Ley nueva, que califica de graves a las causas de rescisión y numeradas en las catorce fracciones que la preceden; c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, pudo haberse evitado.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, 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; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si se comparan las dos instituciones se observará que su diferencia, y volvemos a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

## II. Las Causas Justificadas de Rescisión.

El artículo 46 previene que el trabajador o el patrono podrán 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.

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 del 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, determine si de verdad son constitutivos de la causa alegada, esto es, si por ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar, por la facultad de las juntas de reconocer causas análogas.

a) Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador.

En la enumeración de las causas expresas de rescisión, la Ley nueva siguió las normas de la legislación anterior, Pero introdujo dos variantes, una en el problema de las injurias y malos tratamientos del trabajador al patrono y otra en el capítulo del uso de algún narcótico o droga enervante, y suprimió la fracción quince, que se refería la facultad concedida a la junta para declarar rescindida la relación de trabajo en los casos de arresto, por las razones expuestas al hablar de la suspensión.

Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sí lo suprime en los casos concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba

de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables, para no repetir excepcionales, punto de vista que ya expresamos en un párrafo anterior. Finalmente, si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá aplicarse el pasaje final del artículo 18: "en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

1.- Faltas de probidad: la causa de rescisión está consignada en la fracción segunda: "incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez". De esta norma se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta, y en segundo que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo. La misma dualidad se presenta en la fracción tercera, la falta se comete contra algún trabajador. Por último, la fracción cuarta se refiere a la falta cometida fuera de las horas de trabajo, pero agrega un elemento nuevo: "que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", por lo tanto; que revista una especial gravedad.

No es fácil definir el concepto faltas de probidad: el Diccionario de la academia se refiere a "bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar", y a propósito del hombre íntegro menciona al recto, probo, intachable. La Corte Suprema de justicia ha dictado diversas ejecutorias que no solamente no ofrecen un criterio más o menos firme, sino que en ellas se descubren frecuentes incongruencias; así, a ejemplo: en la ejecutoria de 22 de octubre de 1954, amparo directo 3571/48/1a, Cástulo Castillo, se dice que "se cometen faltas de probidad cuando se sigue una conducta torpe, apartada de la realidad y del cumplimiento del deber"; pero la

conducta torpe no constituye en sí misma una falta de probidad, pues sólo lo será si es intencionada; es más correcta la fórmula usada en la ejecutoria de 22 de octubre de 1944, amparo directo 3721/44/1a, Fábrica de jabones La espuma, en la que se lee que la falta de probidad se caracteriza "por un manejo en el desempeño de las labores, mediante actos carentes de honradez". En un aspecto negativo, la Corte ha sostenido invariablemente, en la ejecutoria de la Fábrica La espuma y en la de 14 de mayo de 1943, amparo directo 9856/42/2da, Manuel de la Rosa Vera, entre otras, que "no es necesario que los hechos imputados al trabajador constituyan delitos previstos y sancionados en la Ley penal", tesis que nos parece inobjetable.

De ahí que la única solución armónica con la naturaleza del derecho del trabajo y con la estructura y funcionamiento de las juntas de Conciliación y Arbitraje, sea partir del Diccionario de la academia y considerar los hechos imputados al trabajador y las circunstancias concurrentes en cada caso concreto dentro de la idea de que el estatuto laboral no mira hacia los intereses materiales del capital, sino hacia los humanos, hacia los del hombre cuya energía de trabajo es explotada y aprovechada por aquél. En estas condiciones son de aplicación estricta, en primer término, el artículo 775 de la Ley nueva, que dice que las juntas deben apreciar los hechos "según sus miembros lo crean debido en conciencia",\* y en segundo término, siempre con rango supremo, el ya citado artículo 18, que obliga a decidir las dudas en beneficio del trabajador. Pensamos, a fin de completar la idea de la función de las autoridades jurisdiccionales, que la Corte no puede suplantar el criterio de las juntas, no obstante lo cual puede y debe cuidar de que no se tergiversen

los hechos ni se inventen circunstancias o se falseen los datos del expediente; en este aspecto del problema, creemos que la Corte ha incurrido en exageraciones frecuentes y que ha olvidado los fines del derecho del trabajo; sus resoluciones el, el supuesto deber de no concurrencia lo ponen de relieve.

2.- Injurias: las mismas fracciones reconocen las injurias como una causa de rescisión. La Comisión encontró que su definición es tanto o más difícil que la del concepto de las faltas de probidad, entre otras razones, porque la injuria no se tipifica con sólo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de denostar. De ahí que se decidiera dejar el problema en las manos de las juntas de Conciliación y Arbitraje; serán ellas, apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias, de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar.

3.- Actos de violencia, amagos y malos tratamientos: las fracciones del artículo 47 que venimos comentando se ocupan también de estos actos. Las disposiciones proceden de la Ley de 1931, pero la Comisión introdujo una variante: la fracción segunda considera que los actos mencionados son causa justificada de rescisión, "salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia", una salvedad que se aceptó, primeramente, porque es frecuente que los capataces o jefes de grupo traten despectivamente o injurien o intenten golpear a los trabajadores, y en segundo lugar y principalmente, porque si el patrono o su personal directivo provocan al trabajador o si éste obra en legítima defensa, no se le puede imputar ningún acto culposos, sino a la inversa, el responsable de los sucesos será el

provocador. En respuesta a una pregunta dijimos que la salvedad consignada en la fracción segunda rige también las fracciones tercera y cuarta, porque éstas, al referirse a los actos señalados en la fracción segunda, los considera tal como ésta los contempla, esto es, cuando hay culpa del trabajador y porque sería opuesto a la idea de la justicia juzgar actos idénticos en forma distinta.

La aplicación de estas fracciones sigue los principios expuestos en el inciso uno: los actos imputados a los trabajadores no necesitan ser constitutivos de un delito y deberán ser apreciados por las juntas de Conciliación y Arbitraje en concordancia con las circunstancias concurrentes.

4.-Actos intencionales e imprudencia grave: Las fracciones V, VI y VII marcan como causas de rescisión ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea "la causa única del perjuicio" y que éste sea grave, así como comprometer el trabajador "por su imprudencia o, descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él".

La Comisión pensó en la conveniencia de sustituir el término perjuicio, por el de daño, pero desistió ante la resistencia de los sectores interesados a los cambios meramente terminológicos. La justificación de estas normas, que vienen de la Ley de 1931, no reclama largos comentarios, pues la intención de cansar perjuicios es prueba de bajeza del alma, y la imprudencia grave, especialmente si pone, en peligro la seguridad del establecimiento o la vida

de las personas, debe suprimirse en beneficio, más que del empresario, de la comunidad obrera. Por otra parte, la causa de rescisión que analizamos encuentra un apoyo legal en el artículo 135, fracción I de la Ley nueva, que prohíbe a los trabajadores "ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad de las personas o de los establecimientos en los que se preste el trabajo".

5.- Actos inmorales: La fracción octava habla de "los cometidos por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo", norma que se complementa con la obligación impuesta por el artículo 134, fracción VII, de "observar buenas costumbres durante el trabajo". Una enumeración de los actos inmorales era imposible y en todo caso habría afeado a la Ley, por lo que una vez más pasó el problema a la jurisprudencia de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

6.- Revelación de secretos: El artículo 134, fracción XIII, obliga a los trabajadores a "guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa" En concordancia con ese precepto, la fracción novena declara causa de rescisión el "revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

De estas disposiciones fluyen los elementos de la causal de rescisión: La

revelación de los datos y el perjuicio. El artículo 134 expresa con claridad el significado del segundo de los elementos, al decir, que la revelación pueda causar perjuicios, esto es, la norma prevé la posibilidad del perjuicio y no precisamente que ya se haya realizado.

La fracción que comentamos está 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.

7.- Faltas de asistencia al trabajo: la fracción original del artículo 122 de la Ley de 1931 decía que era causa de rescisión "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono o sin causa justificada". Durante varios años se discutió, ardientemente en torno a lo que debía entenderse por un mes, una disputa que muestra que la interpretación gramatical es poco menos que inútil: algún trabajador faltó seis días consecutivos, los tres últimos de un mes y los tres primeros del siguiente mes. La Sala del Trabajo sentó jurisprudencia firme en el sentido de que "debe entenderse por un mes un plazo cualquiera de treinta días, contado a partir de la primera falta" (Apéndice al Semanario judicial de la Federación, 1965, quinta parte, página 88). Las reformas de 1962 recogieron esa tesis, a cuyo fin sustituyeron el término de un mes por la fórmula, que pasó a la fracción I artículo 47 de la Ley nueva: Falta de asistencia en un periodo de 30 días.

Al igual que en el problema de la suspensión, la fracción IX incluyó como

excluyente, la existencia de una causa justificada para faltar al trabajo. Como el fenómeno es el mismo, las explicaciones que propusimos para la suspensión de las relaciones son válidas para la hipótesis de la rescisión, por lo tanto, las juntas de Conciliación y Arbitraje deben apreciar las razones expuestas por el trabajador para decidir lo que juzguen conveniente.

La Suprema Corte de justicia ha establecido Jurisprudencia firme (Apéndice al Semanario judicial de la Federación, 1965, quinta parte, página. 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 responsabilidad. Ante todo, que el trabajador de 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 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.

8.- Desobediencia del trabajador: En el artículo 134, fracción III, está otro de los antecedentes del artículo 47: el trabajador está obligado a "desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo". Por lo tanto, la fracción once es una aplicación, o si se prefiere, la sanción por el incumplimiento de aquel mandato.: "Desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

La aplicación de estos preceptos supone: primeramente, una orden del patrono o de su representante; en segundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse; finalmente, que no exista una causa justificada de desobediencia. Es importante poner de relieve esta idea de causa justificada: 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. Tampoco era posible una enumeración de las causas justificadas de desobediencia, por lo que serán en última instancia las juntas de Conciliación y Arbitraje quienes decidan las controversias.

9.- Negativa a adoptar las medidas preventivas y los Procedimientos

indicados para evitar accidentes y enfermedades: El repetido artículo 134, fracción II impone a los trabajadores la obligación correspondiente, por lo que también esta causal de rescisión tiene su fundamento en el incumplimiento de un deber. Su justificación está en el fin perseguido: la defensa de la salud y la vida del hombre. La Comisión la recogió en la fracción XII del artículo 47.

10.- La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes: Las dos causas de rescisión contenidas en la fracción trece están sometidas a regímenes diferentes.

La Comisión meditó nuevamente sobre el problema de la ebriedad del trabajador, pero dejó la causal, porque si bien es cierto que se trata de una lacra social que, debe combatirse, también lo es que el hombre en estado de ebriedad representa un peligro grande para los restantes trabajadores y para los bienes. La doctrina debatió con pasión la cuestión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia fijó su jurisprudencia diciendo que "no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, página 72).

En el problema de los narcóticos y drogas enervantes, la Comisión introdujo, a solicitud de los trabajadores, una excepción, consistente en que el narcótico

o la droga se use por prescripción médica, a cuyo efecto consideró que son muchos los medicamentos que los contienen; pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrono y mostrar la prescripción suscrita por el médico", precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes.

11.- La sentencia penal condenatoria: La prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo; y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo. La fracción catorce dispone que en caso contrario, se produce la suspensión si la pena de prisión "impide el cumplimiento de la relación de trabajo". La Ley del trabajo quiso contribuir a la rehabilitación de los hombres.

b) Causas de rescisión expresas motivadas por el patrono.

También en este segundo aspecto del problema, la Ley nueva siguió los lineamientos de la legislación anterior. Por otra parte, varias de las causales de rescisión son correlativas de las que encontramos en el apartado antecedente; así, a ejemplo, el artículo 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.

La simple lectura de las restantes disposiciones del artículo 51 muestra su justificación: La reducción del salario y su falta de pago en las fechas y lugares convenidos o acostumbrados; los perjuicios causados maliciosamente por el patrono en las herramientas o útiles del trabajador; la existencia de un peligro grave para la salud o la vida del trabajador, con mayor razón si está motivada por la imprudencia o descuido inexcusable del patrono.

c) El concepto causas análogas de rescisión

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos: a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior.

### III.-Las Causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.

Dividimos las causas de terminación en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

El artículo 53, fracción I, menciona el mutuo consentimiento de las partes como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre.

En el aspecto segundo del problema, la Comisión ratificó el principio de que la disolución de las relaciones de trabajo opera únicamente por las causas consignadas en la Ley, ratificación que se manifiesta en dos aspectos: primeramente, y a diferencia de la solución que se dio en el problema de la rescisión, sólo existen causas expresas, no así causas análogas. En segundo lugar, la Comisión suprimió la norma contenida en el artículo 126, fracción

II, de la Ley de 1931, según el cual, la terminación podía producirse "por las causas estipuladas expresamente" por las partes, porque era una reminiscencia de la concepción civilista del contrato de arrendamiento de servicios, y porque era contraria al principio de la estabilidad, misma tesis que se sostuvo en el capítulo de la rescisión.

El artículo 53 enumera cuatro causas de terminación, que no requieren largos comentarios: a) La muerte del trabajador, no así la del patrono, porque si ocurre, la terminación se producirá por el cierre de la empresa; b) La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo, según explicación dada con anterioridad; c) "La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo"; la frase final, que procede de la Ley de 1931, constituye la defensa del trabajador; d) La fracción final del artículo 53 declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas.

#### IV. La Forma de la Disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo.

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. La Ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proposiciones, que pasó a la legislación vigente, y cuya finalidad fundamental es la defensa de los

derechos del trabajador:

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 avisó que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente;

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. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo por motivos

imputables al patrono, puede reclamar la misma 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.

Las bases del sistema están contenidas en el Artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:<sup>81</sup>

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

---

<sup>81</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editorial Porrúa, México D.F. 2008.

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 tratamiento.

De la norma constitucional fluye la tesis de que el despido y la separación del trabajo son actos previos al ejercicio de los derechos. La solución está expresada claramente, por lo que toca al despido, en el artículo 48 de la Ley nueva:

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, si en el juicio correspondiente no, comprueba el patrono la causa de la rescisión.

Misma solución aparece en el artículo 52 para la separación del trabajador. Podemos afirmar ahora que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas del derecho civil, pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente obtenerse al través de un procedimiento judicial, en el derecho del trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del trabajador o del patrono, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubiere incurrido. Esta diferencia fue marcada por la Suprema Corte de justicia en la ejecutoria de 25 de julio de 1936, Toca 2067/35/2da., José Lavalle Ramos.

No obstante la claridad de los textos legales, en algunas ocasiones

propusieron los abogados de las empresas la pregunta acerca de si era posible solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje, por vía de acción la rescisión de las relaciones de trabajo: en ocasiones, dijeron, el empresario no tiene la certeza de que los hechos coincidan con alguna de las causas justificadas de rescisión y tampoco saben si las pruebas de que disponen serán suficientes.

#### VI.- Las Formalidades del Despido.

La comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería de satisfacer el acto de despido. Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyo un ultimo párrafo en el artículo 47: “El patrono deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”.

La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el contra defensa. Claro esta que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización

precedente a elección del trabajador.

#### VI.-Los Derechos de la Reinstalación y Pago de una Indemnización.

La fracción XXII de la Declaración de los Derechos Sociales, tradujo en toda su magnificencia el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo efecto doto a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

Estos medios son de dos especies: el primero se forma con los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de despido y el segundo con el derecho a la separación de trabajo con causa justificada. El uso plural en el caso de los derechos por despido y así es en efecto, indica que nos encontramos en presencia de dos: uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido con los nombres de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo, y otro el de pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario. El derecho a la separación con causa justificada tiene por objeto una indemnización de tres meses de salario.

A disposición constitucional que otorga los derechos por despido dice que el patrono “estará obligado, a elección del trabajador.....” a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. De esa disposición nace de nuestros problemas que han preocupado largamente a la doctrina y a la jurisprudencia.

El derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad, por lo que de él puede decirse que es el derecho fundamental. Pero el artículo quinto de la Carta Magna no permite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por lo que si únicamente existiera aquel primer derecho, podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo, pues el acto del despido pudo lesionar su dignidad, lo que ocurrirá frecuentemente, una situación contraria a los fines y a los principios básicos del derecho del trabajo; de los que deducimos que esta facultad de separarse del trabajo es una defensa de la dignidad del trabajador.

El debate fue en verdad enconado, hasta convertirse en un torneo de derecho procesal civil, en el que la corte hizo gala de erudición histórica, pues en la ejecutoria de 7 de octubre de 1955, Amparo Directo 5934/54/2<sup>a</sup>, Henri de Chtillon se remonta a las Leyes de partida y al derecho romano, colocadas así dentro del marco del derecho civil, supletorio en aquel entonces de la ley federal del trabajo, y la jurisprudencia y la doctrina hablaron desde el primer momento y en forma continua y tenemos que confesar que no estamos exentos de culpa, de la existencia de dos acciones, de la reinstalación y la del pago de una indemnización, de ahí que el problema consistiera en determinar la relación entre las dos acciones por despido injustificado eran contradictorias ya que una perseguía la subsistencia de la relación de trabajo y la otra su disolución y el consecuente pago de una indemnización. La corte afirmó repetidamente que eran acciones alternativas, pero sostuvo tesis contradictorias, pues en ocasiones decidió que el trabajador podía ejercitar las

acciones conjuntamente, la de reinstalación como principal y la de pago como indemnización para que el caso de que el patrono se negara a reinstalar, en tanto en otras ejecutorias declaro que el trabajador estaba obligado a elegir entre las dos, a más tardar en la audiencia de demanda y excepciones, que es el acto en el que se ejercita la acción. Los abogados empresariales negaron especialmente la posibilidad de que el trabajador pudiera cambiar la acción en el curso del proceso, esto es, ejercitada la acción de reinstalación, no se podía exigir con posterioridad, menos aun después de dictado el laudo, el pago de indemnización, punto vista que fue sancionado por el tribunal federal supremo.

Como todo el derecho del trabajo, su estatuto procesal rompió con el derecho procesal civil, porque a diferencia de este que, salvo en su parte en que se ocupa de las disputaciones familiares, regula los pleitos sobre las cosas que están en el comercio, su finalidad suprema consiste en asegurar los derechos sociales del trabajo, parte esencial de los derechos humanos y concretamente, el derecho a conducir una existencia decorosa. Por ello, sin desconocer los derechos de los empresarios, procura las soluciones que armonicen con su naturaleza y sus propósitos. Desde este nuevo mirador 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 estas dos supuestas acciones y declararlas no solo distintas sino contradictorias. La cuestión fundamental que se debe 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. La tesis opuesta, esto es, la que exige que el trabajador elija entre sus dos acciones al formular la demanda, contraria a la esencia del estatuto laboral y las finalidades de la justicia: es probable, para no decir constante, que en la mayoría de los casos, que el trabajador piense en su reinstalación, pero es plenamente cierto que en los casos de despido se encontrara frente a la necesidad de vivir: en tanto se decida la controversia, lo que le obligara a buscar un trabajo nuevo, correrán así los días, las semanas, los meses, y aun años antes de que se dicte un laudo, lapso durante el cual pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenia en el trabajo y a la idea de la justicia social: que se le dijera, se decidió que el despido fue un acto arbitrario, pero o renuncias a tu nueva y mejor posición, o el laudo será, como dijo Victoria en Querétaro, una estrella que paso por tu cabeza.

Pensamos, que 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 obtenido 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 solicite la ejecución del laudo.

a) El derecho a la reinstalación en el trabajo.

En la interpretación jurisprudencial y doctrinal de las normas de la Declaración de los Derechos Sociales giraron en torno en la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y acerca del valor y la fuerza del principio de la reinstalación en el trabajo. En ellas se volcó el ingenio de los juristas: la primera, que fue ganada por la jurisprudencia a la doctrina en la celebre ejecutoria de La Corona, S.A. primero de febrero de 1924, concluyo con la separación radical de los órganos estatales para la administración de la justicia, de un lado, el poder judicial para la controversias civiles y mercantiles y en el otro, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de los conflictos entre el trabajo y el capital, cualquiera que fuese su naturaleza; en aquella sentencia, que fue un episodio en la lucha por la independencia del derecho de trabajo, una solución trascendental para el problema que examinamos aquí, se abrió el camino para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran resolver los conflictos motivados por el despido de los trabajadores. La segunda polémica fue ganada por la doctrina a la jurisprudencia pues, fueron las exposiciones doctrinales las que llevaron a la Cuarta Sala a la ejecutoria de Gustavo Adolfo de la Selva de 1936, destruida en el año de 1940 con la ejecutoria de Oscar Cue; no se dio por vencida la doctrina y en el año de 1961, el poder ejecutivo se hizo eco del clamor doctrinal y envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa que consigno definitivamente la imperatividad de la reinstalación.

1.- el concepto de reinstalación: el termino que venimos comentando esta usado en el derecho del trabajo en su acepción natural. El diccionario de la academia expresa que reinstalar es volver a instalar y de este verbo dice que significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido algo. Según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistiría en poder 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 la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica de trabajo, que si bien no conviene configurarlos como un derecho de propiedad al empleo o como un derecho real nuevo erga omnes, si constituyen derechos del trabajador en la empresa que no dependen de la voluntad del empresario y de los que no puede ser desposeído del trabajador de sus derechos comprende no solamente aquellos de qua ya no disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de el; así a ejemplo, ese tiempo de alejamiento se computara en su antigüedad y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones de que no disfruto.

Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que el corresponden en la empresa derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo.

2.- La polémica histórica: conocemos la fracción XXII del artículo 123, pero fue la XXI la que suscito el debate:

Si el patrón 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 quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de trece meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

No era posible desconocer el derecho de los trabajadores a que se le reinstalara en su trabajo, no obstante lo cual, los empresarios se negaron sistemáticamente a cumplir los laudos de las Juntas. Fueron dos sus argumentos principales: la fracción veintiuno y los artículos 602 y 602 de la ley de 1931, autorizan al patrono a no someterse al arbitraje de la junta o a no aceptar el laudo que dicten negativas cuyas consecuencias únicas son la terminación de las relaciones de trabajo y el pago de los daños y perjuicios que se causen. El segundo argumento se hizo consistir en que la preinstalación de un trabajador en su trabajo era obligación de hacer, pero como no se puede ejercer coacción sobre las personas para que realicen un hacer, la solución única era sustituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia aceptaron la argumentación de los patronos, pero al crearse la Cuarta Sala del tribunal, sus integrante conmovieron a la Nación con una de más brillantes y mejor fundadas ejecutorias, la ya citada de Gustavo Adolfo de la Selva, digna

compañera de las famosas sentencias del inolvidable Ignacio Vallarta. Los argumentos de Cuarta Sala se convirtieron en el estandarte de la doctrina para la defensa de la imperatividad de los derechos del trabajo: la fracción XXII del artículo 123 concede a los trabajadores dos derechos, la reinstalación o el pago de una indemnización. La fracción XXI de la misma norma constitucional no puede tener aplicación cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre los particulares por lo que es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del estado o a aceptar el laudo que dicte; y en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante a la fracción veintidós, disposición que concede a los trabajadores dos derechos, entre los que libremente puede elegir, pero si el patrono pudiera negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección en realidad pertenecería al empresario, pues la efectividad de los derechos dependería de su arbitrio. Por otra parte, si se aplicara la fracción veintiuno, se desnaturalizaría el sentido del veintidós; esta fracción diría: el trabajador tiene dos derechos, la reinstalación o el pago de la indemnización. La fracción XXI de la misma norma constitucional no puede tener aplicación cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre los particulares, por lo que es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del estado o a aceptar el laudo que dicte; y en segundo lugar, porque su

aplicación haría inoperante a la fracción veintidós, disposición que concede a los trabajadores dos derechos, entre los que libremente puede elegir, pero si el patrono pudiera negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección, en realidad, pertenecería al empresario, pues la efectividad de los derechos dependería de su arbitrio. Por otra parte, si se aplicaría la fracción veintiuno, se desnaturalizaría el sentido de la veintidós, esta fracción diría: el trabajador tiene dos derechos, el de pago de una indemnización de tres meses de salario y el otro consistiría, a elección del patrono, en la reinstalación en el trabajo o en el pago de aquella indemnización a la que se agregaría una cantidad adicional por concepto de daños y perjuicios, una solución contradictoria con la fracción veintidós. Finalmente los principios del derecho mexicano se derrumbarían: la estabilidad en el trabajo dependería de la voluntad del patrono y los derechos adquiridos por el trabajador en la empresa perdería su base de sustentación.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y unidad a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de la seguridad al través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

La fracción XXI se adiciono con la frase siguiente: “Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente”.

3.- Las excepciones a la imperatividad de la reinstalación: Las reformas de 1962, añadieron también una frase a la fracción XXII del artículo 123, colocada inmediatamente después del párrafo que habla de los derechos de reinstalación o pago de una indemnización: “La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”.

A) Trabajadores con una antigüedad menor de una año: la fracción primera menciona esta excepción. La comisión estudio las observaciones de los trabajadores, pero estimo que la estabilidad impone a la empresa una obligación permanente y definitiva, por lo que era aconsejable decretarla al minuto siguiente a la iniciación del trabajo. Suprimido el llamado termino o contrato a prueba pareció conveniente dar una oportunidad al empresario para que se dirá cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fábrica y a la superación, siempre deseable, de las técnicas industriales.

B) Trabajadores de contacto directo e inmediato con el patrono: algunos trabajadores, por los caracteres de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con el patrono, la enfermera que ayuda al médico en su consultorio, situación que es constante en los pequeños talleres. No era posible obligar a los patronos, sino que en la fracción segunda dijo que corresponde a la Junta estimar, “tomando en consideración las circunstancias

del caso, si es no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo”.

C) Trabajadores de confianza: la fracción tercera los menciona expresamente, su fundamento esta en la naturaleza de las funciones, pues no se puede imponer a una persona que contiene depositando su confianza en un trabajador cuando la ha perdido. En este problema se dan dos situaciones: según el artículo 185, el patrono “puede rescindir la relación si existe un motivo razonable de perdida de la confianza” en cuyo caso. No incurre en responsabilidad, pero la hipótesis que contempla el artículo 50 es diferente, pues aun cuando no existe motivo razonable de rescisión, el patrono puede, mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al trabajador.

D) Trabajadores Domésticos: la naturaleza de la relación de trabajo, tal como lo expreso en el inciso “B” justifica la excepción de la fracción cuarta.

E) Trabajadores eventuales: es la quinta y ultima de las excepciones del artículo 49. Su aplicación será limitada, porque en un numero importante de casos, el empresario, en lugar de exponerse a las resultas de un juicio, liquidara al trabajador de planta.

F) Indemnizaciones por incumplimiento del laudo que ordeno la reinstalación: en los de las excepciones que se han comentado, el trabajador fue despedido de su trabajo sin causa justificada, pero la Junta de conciliación y arbitraje dicto laudo declarando que debía ser restaurado en sus derechos; ello no obstante, el patrono, fundado en algunas excepciones, se negó a cumplir el

laudo, y tal como lo hicieron los empresarios en el pasado, se acogió, al beneficio de la substitución del cumplimiento directo por el pago de una indemnización. Para hipótesis, la fracción XXI del artículo 123 habla de una indemnización de tres meses de salario, “además de la responsabilidad que le resulte del conflicto”.

El artículo 602 de la Ley vieja determinó esa 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 se evitan 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 de trabajo y su antigüedad en el trabajo.

B) El Derecho a una indemnización por despido.

La comisión suprimió la frase final del artículo 125-B de la ley de 1931, que decía que la indemnización se concedía al trabajador “sin perjuicio de cualquiera otra prestación que le corresponda”.

VII. El Derecho a una Indemnización por Separación Imputable al Patrono.

La fracción veintidós faculta al trabajador para separarse de la empresa por motivo imputable al patrono y le otorga una indemnización de tres meses de salario.

La comisión recibió la visita de algunos de los principios fundamentales de la ley nueva, encabezados por el derecho de antigüedad de los trabajadores, quien nos dijo: en los casos de despido, el trabajador puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización, pero en la separación por motivo imputable al patrono carece de esa opción; la norma constitucional y la ley vieja coincidieron una indemnización por el hecho puro de la separación, pero la ley de 1931 no declaró el derecho de antigüedad, por lo que no pudo tenerlo a la vista para determinar la indemnización justa que debería recibir el trabajador. Pero puesto que la ley nueva ya reconoció el derecho, es preciso meditar las consecuencias de una pérdida que es resultado de las injurias o los malos tratamientos del patrono hacia el trabajador; la situación es paralela al incumplimiento directo de los laudos que decretan la reinstalación de los trabajadores, porque en las dos hipótesis, la causa determinante de la pérdida del derecho de antigüedad y de sus beneficios, es un acto arbitrario del empresario.

Los miembros de la comisión aplaudieron la exposición y recordaron que la Declaración de derechos sociales es únicamente los mínimos que el pueblo asegura a los trabajadores, los que pueden y deben superarse cuando lo imponga si alguna circunstancia nueva manifiesta también nueva idea de la justicia social, de ahí que el artículo 52 de la ley, que recurrió a la indemnización consignada en el artículo 50 precepto que ya no es conocido.

### VIII.-Los Salarios Vencidos Durante la Tramitación de los Conflictos.

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separo del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se completamente el laudo que ordeno la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

El debate sobre hipótesis en las que procedía condenar al patrono al pago de los salarios caídos, se desarrolló en varias etapas, que condujeron a reformas sucesivas de la Ley Federal de Trabajo de 1931, las que se resumieron en la de 1956, la cual a su vez, sirvió de fuente de inspiración a la Ley Nueva.

La comisión la plasmo en los artículos 48, 50 fracción II y 52, en los se encuentra el principio de que siempre en la junta declara la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo y condena a la reinstalación o al pago de una indemnización, tiene el patrono el deber de pagar los salarios caídos en los términos propuestos en el párrafo anterior, obligación que se extiende a los posteriores a la fecha que se presenta la negativa a cumplir el laudo de reinstalación.

## IX.- Los Problemas de la Prueba en los Casos de Despido y Separación por motivo imputable al Patrono.

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 que afirma esta obligado a probar, por lo tanto, el demandante debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado lo 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 separa 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 imputan.

Durante varios años, los trabajadores se estrellaron frente al derecho civil, pero al iniciar sus sesiones la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, se apartó de los principios tradicionales, se sumergió en el sentido humano del derecho del trabajo, y el 24 agosto 1935, dictó la ejecutoria de Eusebio Pérez Cortinas, Toca 2914/35/2ª, hermana gemela de la celebre ejecutoria Gustavo Adolfo de la Selva, y a la que sucedieron otras muchas hasta formar jurisprudencia firme. La comisión redactora de la ley nueva tuvo a la vista esa jurisprudencia y creyó conveniente reformarla con su nueva idea de la carga de la prueba.

1.- La prueba y el despido: la cuarta sala se dio cuenta de que la prueba del despido era imposible en la inmensa mayoría de los casos, porque, según expreso en la ejecutoria de Eusebio Pérez Cortinas:

El obrero muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, pues solo en casos excepcionales, en los que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido se efectúa delante de algunas personas que pueden testificar.

### **Aviso de Rescisión de la Relación de Trabajo y sus efectos.**

#### El Despido como-Acto Formal.

La Suprema Corte Justicia Nación había interpretado el alcance de último párrafo del artículo 47 que imponía al patrón la obligación de dar al trabajador "aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".<sup>82</sup>

Vale la pena reproducir la ejecutoria, dictada en el Amparo directo 1747173, Jorge Alberto García Quintanilla, 3 de septiembre de 1973, con ponencia de Euquerio Guerrero (Informe 1973, 4; Sala, páginas 32-33), que, fijaba; el criterio de referencia:

"La falta de cumplimiento de la obligación que al patrón impone el artículo

---

<sup>82</sup> BAILON VALDOVINOS, Rosalio "Despido, Rescisión" editorial Jus Semper, México D.F. 1998.

47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la Materia no castiga con esa sanción al patrón cumplido atento a lo dispuesto por el artículo 48 (sic) de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecí o en os artículos 752 y 753, fracción V de la Ley invocada; o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandado está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos sino de alguna o algunas de las causas señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato relación de trabajo, sin responsabilidad.

Los argumentos de la Corte atendían a tres razones fundamentales. Conviene analizarlas para demostrar su insuficiencia. Eran las siguientes:

a) Que el art. 48 (en realidad es el art. 47) no se establecía sanción alguna por el incumplimiento de la obligación de dar el aviso;

b) Que el patrón estaba obligado a oponer las excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones y no antes;

c) Que la justificación del despido no dependía de la falta de *aviso*, sino de su coincidencia con las causas mencionadas en el artículo 47;

En contra de estos razonamientos expusimos entonces lo siguiente:

a) La falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por tanto, faltando la forma al acto, este deviene nulo. Si bien es cierto que la ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del proemio del art. 59 que atribuye a las disposiciones de ley el ser "de orden público". Por lo tanto se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público, son nulos, expresado en el art. 89 del Código civil y aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17 (ver. 1, cap. XXX, nº 4). Siendo nulo el despido, por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio y, por lo tanto, no habiendo -sido fundada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado.

b) Las excepciones y defensas es obvio que solo puedan plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte "resulta, por ello, perogrullesco. Nada impide, sin embargo, que la falta de un requisito de Procedibilidad determine, la improcedencia de una acción de una excepción por causas externas a ésta.

Ya hemos visto como en la corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de razón de sus ausencias y exhibir ante éste los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio. En otro terreno la Corte exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios, la prueba de que se presentaron a cobrarlo y que el patrón se negó a pagarlos, lo que sin duda alguna constituyen también requisitos de procedibilidad. Y, por cierto, mucho más difíciles de cumplir. El texto de la ejecutoria es el siguiente:

"La acción de rescisión por falta de pago de salarios procede cuando el trabajador demuestra: 1. Que se presentó a cobrar su salario, y 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 la que lo coloca en un plano de licitud, 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 (Amparo directo 5"172. Melquíades Fraustro Becerra, 7 de junio de 1973, informe Cuarta Sala, 1973).

c) Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso. Pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes.

La adición al art. 47, en vigor desde el 1 de mayo de 1980, ha venido a modificar la situación, en alguna medida. Su texto es el siguiente:

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

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

Con este texto de tesis de la Corte ha perdido uno de los apoyos fundamentales: ahora si se establece una sanción. Sin embargo, la formula legal deja de serlo en razón de la omisión formal. Esto no parece que exprese una adecuada técnica jurídica.

En rigor la solución aceptable habría sido 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 Suprema Corte de Justicia de la Nación 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 dispuesto en el párrafo final de artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.”

### **Los Requisitos del Aviso de Despido.**

Un problema complementario respecto del aviso del despido deriva del contenido necesario de este. 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 el aviso describa la conducta o si hasta la invocación legal que lo funda, preferentemente, aunque alguna o varias de las fracciones del art. 47. La Corte con toda razón, ha establecido jurisprudencia firme y también indispensable la especificación de los hechos, para que al trabajador no puedan mortificarle alguno de estos y a su vez se le deje en estado de indefensión. El texto es el siguiente:

“Aviso de rescisión sin especificar las causas que la motivan. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha Y causa o causas a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifique las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 Ley Federal del

Trabajo, sólo existe una audiencia 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, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción”.

Esta jurisprudencia se ha establecido al resolver los amparos directos 6208/82 (José Bonilla Uribe), 3748/82 (Empresa Sincamex, S.A.); 7345/82 (Gorduroy, S. A.); 5071/82 (Austreberto Vázquez Aguilera.) y 4820/82 (Empresa de participación estatal mayoritaria “Minera Carbonífera Río Escondido”), todos ellos durante el año de 1983.

#### El Aviso de Despido por Conducto de la Junta

En el penúltimo párrafo del art. 47 de la ley se indica que "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 éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

Como resultado de esta disposición, que entró en vigor el 1 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:

Aviso de rescisión de la relación laboral, notificación por medio de la Junta del sólo produce efectos cuando el trabajador se negó a recibirlo. Para que tenga efecto en todo a sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento 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 1, a 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 con este criterio talvez 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 es una 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 reportaran los trabajadores que habrán perdido el beneficio de la certeza. Todo lo ganado en muchos años de evolución interpretación excesivamente domina En cambio, con la exigencia del aviso mediante el paraprocesal, sin requisitos complementarios se resolverán 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:

AVISO DE DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, FINALIDAD DEL. 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).

## **Ley Federal de Trabajo de 1931.**

Anteriormente en la Ley Federal de Trabajo de 1931,<sup>83</sup> contemplaban el capítulo de la rescisión de los contratos de trabajo en el capítulo XII, en el artículo 121 que a la letra dice:

“El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo

I.- Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado el tiempo de celebrarse el contrato, con certificado falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Por 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 de los jefes de la oficina, del taller o de la negociación.

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

---

<sup>83</sup> TRUBA URBINA, Alberto “Ley Federal de Trabajo” editorial Porrúa 1931, México D.F. 1966.

IV.-Por cometer el trabajador, fuera de servicio, como el patrón, como sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiera la fracción II si son de tal manera grave, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de estas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII.-Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

VIII.-Por revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

IX.-Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller. Oficina o negociación o de personas que allí se encuentren;

X.- Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII.- Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

XIV.- Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión, efecto de sentencia ejecutoriada;

XV.- Por la declaración de la Junta de la Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y

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

Y el artículo 123 señala las causas de rescisión del contrato para el trabajador:

Artículo 123 El trabajador podrá rescindir el contrato:

I.- Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convencidos o

acostumbrados;

II.- Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal que el hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador;

III Por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancias de el, y dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

IV.-Por incurrir el patrón, sus familiares, obreros o dependientes autorizados o tolerados por el y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VI.- Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;

VII Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficio o negociación, o de las personas que allí se encuentren;

VIII Por reducir el patrón el salario al trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y

IX.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiera.

### **Ley Federal del Trabajo de 1970**

En el artículo 47 de la ley en comento sobre la rescisión de la relación de trabajo expresa lo siguiente:

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

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad, honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo o

que obre en defensa propia;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito indicando la fecha y causa o causas de la rescisión.

## CAPITULO IV

### EL AVISO DE RESCISIÓN Y SU IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICARLO PERSONALMENTE AL TRABAJADOR

#### **Notificación del Despido al Trabajador conforme a la Ley Laboral Vigente (1970).**

Para entender lo que jurídicamente significa notificación nos remitimos a la definición que señala el Diccionario Jurídico Espasa que dice: “Acto procesal de comunicación del tribunal que tiene por objeto dar noticia de una resolución, diligencia, o actuación o todos los que sean parte en el pleito o la causa y también a quienes se refieran o puedan causar perjuicios, cuando así se disponga expresamente en aquellas resoluciones, de conformidad con la ley...”<sup>84</sup>

Definición con la cual estamos de acuerdo, dado que para que una persona comparezca a juicio ante los tribunales debe de estar debidamente notificada además de estar fundado y motivado el acto, para que defienda sus derechos o posesiones como lo exigen los artículo 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo establece las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y en

---

<sup>84</sup>DICCIONARIO JURIDICO ESPASA , FUNDACIÓN TOMÁS MORO, EDITORIAL ESPASA, CALPE S.A. , MADRID 2006, PAG 1036.

su parte final estipula que deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral, en caso de que se negare a recibirlo el trabajador, el patrón cuenta con cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la rescisión, para hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación, señalando que la falta del aviso al trabajador o a la junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Siendo conveniente señalar las causales que estipula dicho precepto legal para una mayor comprensión del tema en estudio:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito indicando la fecha y causa o causas de la rescisión.

De acuerdo a lo anterior el patrón debe de especificar los hechos, causas y motivos por los cuales rescinde la relación laboral al trabajador, para no dejarlo en estado de indefensión al momento de que presente una reclamación por el despido injustificado.

Así mismo para que el aviso de rescisión laboral sea valido y se apegue a lo establecido en el artículo 47 del ordenamiento legal invocado, debe notificarse al trabajador y de negarse, se hará del conocimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

### **Termino para la Notificación y Negativa del Trabajador al recibir su Aviso de Rescisión**

Como ya dijimos para que el aviso de rescisión surta sus efectos legales de acuerdo a lo ordenado por la ley laboral, y en caso de negarse a recibirlo, el patrón cuenta con un término de cinco días hábiles para hacerlo del conocimiento del Tribunal del Trabajo para que por su conducto se le notifique su aviso rescisorio.

Es necesario aclarar que la Ley laboral en el artículo 47 no señala si los días son naturales o hábiles para la notificación del aviso de rescisión de trabajo, sin embargo existe contradicción de tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el termino con el que cuenta el patrón son cinco días hábiles, la cual establece lo siguiente:

**“RESCISIÓN, AVISO DE, EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ES DE CINCO DÍAS HÁBILES.** Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad, éste tiene un plazo de cinco días para solicitar a la junta la notificación al trabajador del

aviso de rescisión cuando este se halla negado a recibirlo. Considerando que dicho precepto no establece si el computo respectivo debe de ser en días naturales o en días hábiles, y que tampoco lo hace algún otro precepto de la ley, resulta aplicable por analogía, conforme al numeral 17 de la misma, la regla de su artículo 734 prevista para los plazos procesales, ya que se trata de supuestos semejantes por cuanto en ambos se requiere de la intervención de la Junta, además de que aplicación analógica de tal norma evita que el plazo de cinco días concedido al patrón se vuelva ficticio en la realidad por que la Junta no está en funciones alguno o algunos de tales días, lo que sería contrato a la equidad.”

Es preciso mencionar para la mejor comprensión del presente trabajo que el artículo 517 de la Ley Federal de Trabajo establece la prescripción de un mes para que los patrones ejerciten acciones para despedir a sus trabajadores que incurran en las causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley Laboral invocada, que corre a partir del día siguiente en que tenga conocimiento de los hechos cometidos por el trabajador, esto es que si el patrón despide al empleado transcurrido dicho termino su acción se encuentra prescrita y en caso de demanda se ordenará la reinstalación al puesto que desempeñaba.

De igual manera el trabajador cuenta con dos meses para ejercitar las acciones cuando sean separados del trabajo, como lo establece el artículo 518 de la ley laboral mencionada y en caso contrario de presentar la demanda fuera de tiempo su acción se encuentra prescrita, y el laudo que se dicte

deberá de absolver al patrón.

### **Procedimiento Paraprocesal ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Como hemos mencionado con anterioridad cuando el trabajador se niega a recibir su aviso de rescisión laboral, el patrón deberá acudir ante el tribunal de trabajo correspondiente para que haga la notificación en su domicilio particular, luego entonces al respecto la Ley Laboral establece mecanismos para lograr el fin que se persigue, esto es que el trabajador tenga pleno conocimiento de la causa o causas de su rescisión laboral, sobre el particular el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente: “ Se tramitaran conforme a las disposiciones de este capitulo todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, siendo que este promovido jurisdiccionalmente alguno entre partes determinadas”.

<sup>85</sup> Sobre el particular el tratadista Francisco Breña Garduño en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo expone:

“paralelamente al derecho procesal laboral, la Ley de 1980 creo procedimientos paraprocesales en los que las juntas intervienen en asuntos en los que no hay conflictos, de ahí el nombre de procedimientos voluntarios y que, sin embargo, su participación es necesaria, porque así lo determina la

---

Breña GARDUÑO Francisco “Ley Federal de Trabajo Comentada y concordada , 5ta edición , pagina 867

85

Ley, porque así lo consideran las partes, o bien porque la naturaleza del asunto así lo reclama, pero se insiste en que en estas situaciones no hay conflicto.”

Compartiendo el criterio del citado tratadista, dado que cuando ocurre un despido al trabajador no se le puede obligar a recibirlo y por esa razón la ley con toda certeza indica los procedimientos a seguir para notificarse al trabajador su aviso de rescisión.

Por otra parte el artículo 991 de la Ley Federal de Trabajo establece: “En los casos de rescisión previsto en el aparrado final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso al que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la notificación, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantara el acta circunstanciada de diligencia.”

La entonces cuarta sala de la Suprema Corte de la Nación emitió una tesis en el año de 1984, relacionada con los efectos cuando el trabajador se niega a recibir su aviso de rescisión laboral y que a la letra dice:

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A

RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción el conocimiento que el patrón haga por escrito a la junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha, 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 este se **negó a recibirlo.**”

Para el autor Enrique Arroyo Sáenz nos comenta sobre el aviso de rescisión a través del artículo 991 de la Ley Federal de Trabajo, que establece:

“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 referencia al tema transcribimos jurisprudencias que nos proporciona un panorama más amplio respecto al aviso de rescisión:

“AVISO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO NO SE REQUIERE QUE SE ESPECIFIQUEN EN EL MISMO LAS CIRCUNSTANCIAS DE LUGAR, TIEMPO Y MODO EN QUE SE ACTUALIZARON LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN- El artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo después de enumerar en sus quince

fracciones las causa por la cuales el patrón puede rescindir, sin responsabilidad, un contrato de trabajo, establece la obligación que tiene de dar aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión; para satisfacer ese requisito es necesario que en el aviso se precisen la fecha en que se expide ese documento, aquella en que debe surtir efectos y, en forma concreta, las causas o motivos que lo orillaron para tomar esa decisión, las cuales, para que tengan validez, deben encuadrar en una o varias de las diferentes causas que enumera en su diversas fracciones, sin que constituya una obligación para patrón la de señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que actualizaron esas causa, siendo suficiente que se le haga saber los hechos que las constituyen,, para considerar que ese aviso satisface los requisitos legales”.

Octava Ejecutoria, Informe 1986 Segunda Parte, Cuarta parte).

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DELABORAL, FALTA DEL.-La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación; en tal virtud, al existir falta de aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse injustificado, aun cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral este confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen” (Ejecutoria. Informe 1986 Tercera Parte, Tribuna Colegiado del Octavo Circuito).

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FINALIDAD DEL.- 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 para que surtan efectos legales la notificación del aviso de rescisión a 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 hubiera incurrido en alguna de las causales que el propio señala”. (Ejecutoria Informe 1987 Segunda parte Cuarta Sala).

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO Si durante el juicio laboral, el patrón demandado no acredita que dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que este se negó a recibirlo, la notificación al respecto efectuada por medio de la Junta no tiene eficacia legal alguna por lo que de conformidad con el ultimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal de trabajo, el despido se considera injustificado”.(Amparo Directo 5383\_/85 Instituto Mexicano del Seguro social. 5 de noviembre de 1986 Reitera la Tesis de Jurisprudencia numero 28 de Apéndice 1917-1985 Quinta Parte).

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA PROCEDIMIENTO.- El artículo 47 de la Ley Federal de trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la rescisión de la relación laboral, la Junta respectiva procederá a notificarle a aquel el aviso de despido, previa solicitud del patrón, luego entonces, la petición de referencia producirá un procedimiento paraprocesal o voluntario, parecido al de la jurisdicción voluntaria, pero diferente por tener características propias de la materia laboral; mismo que esta previsto y regulado en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal de Trabajo; los cuales disponen que el escrito de solicitud, debe de ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y, por tanto, si en el juicio laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, evidentemente resulta concluir que en la especie no se cumplió con lo previsto en el artículo 47 de la Ley en materia”. (Ejecutoria. Informa 1987.Segunda Parte. Cuarta Sala).

**Casos prácticos en los que se realiza una Notificación con todos los Requisitos y nos encontramos ante una Negativa.**

Tenemos que a un trabajador del Ayuntamiento de Naucalpan de Juárez México, de Nombre Salvador Pérez López, se le rescindió su relación de trabajo por medio de aviso de fecha 5 de marzo de dos mil dos, por haber incurrido en diversas irregularidades en el desempeño de sus labores, fundándose en las causales de rescisión previstas en el artículo 93 fracciones III, V. X., XIV, XVII y XVIII de la Ley de Trabajo de los Servidores

Públicos del estado y Municipios, además de las fracciones III y XII del artículo 88 del Ordenamiento legal invocado, cuyo escrito le fue notificado por conducto del Jefe del Departamento de Relaciones Laborales del citado Ayuntamiento, el día 6 de marzo de dos mil dos a las 15 horas con 10 minutos.

El aviso de rescisión de la relación laboral fue suscrito por el Primer Sindico Municipal, quien tiene facultades para representar al Ayuntamiento en los juicios en los que la Institución Pública tiene interés.

Cuando ocurrió la notificación del aviso de rescisión al trabajador, éste se negó a firmar de recibido alegando que no firmaba ningún documento por que su abogado se lo ordenó, pero que estaba enterado del contenido del aviso rescisorio.

Ante la negativa del trabajador a firmar de recibido en su aviso de rescisión de la relación de trabajo el ayuntamiento de Naucalpan levanto el Acta administrativa para hacer constar esa circunstancia y presento escrito paraprocesal ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en Toluca México, Tribunal competente para conocer de los juicios laborales de los trabajadores de los Ayuntamientos del Estado de México, para que por su conducto se le notificara el aviso de rescisión de la relación de trabajo, proporcionado el ultimo domicilio que registro el trabajador en la Institución Pública en la Calle Guerrero número 50 Colonia San Mateo del Municipio de Naucalpan, México, la solicitud se fundamento en lo establecido en el

artículo 94, Segundo párrafo de la Ley de Trabajo de los Servidores públicos de Estado de México y sus Municipios, así como en lo dispuesto por el artículo 47 antepenúltimo párrafo de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, el cual establece que “ **El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a está el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador”**

De lo anterior se desprende que la Autoridad Municipal cumplió en tiempo y forma para notificarle al trabajador su aviso de rescisión laboral, situación que dio origen a que el trabajador demandara a la Institución reclamando su reinstalación supuestamente porque no se le había notificado por escrito las causas y motivos de sus separación, habiendo demostrado el patrón las causales de rescisión invocadas en el aviso correspondiente y por ello en el juicio 316/2002 se le absolvió de reinstalarlo y también se le absolvió de pagarle la indemnización constitucional y por consecuencia salarios caídos y veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

**LA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PERSONALMENTE AL TRABAJADOR, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.**

Como ya se ha mencionado a lo largo del presente trabajo, el artículo 47 de la ley federal de trabajo establece el procedimiento para dar a conocer al trabajador el aviso por escrito de la rescisión de la relación laboral, con motivo de haber incurrido en las causales previstas en el propio precepto legal, que de negarse a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días hábiles siguientes lo comunicará al Tribunal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, proporcionando el ultimo domicilio que tenga registrado en la empresa, con lo cual cumplirá con las formalidades exigidas por la ley.

Ahora bien, en ninguna parte el artículo 47 del citado ordenamiento legal se prevé la imposibilidad de notificar el aviso de la rescisión de la relación laboral personalmente al trabajador, presentándose en nuestra opinión una laguna legal, ya que en el caso de que el trabajador se encuentre laborando en la empresa el patrón tiene la absoluta certeza de entregar su escrito dentro de su área de trabajo y de negarse a recibirlo se instrumenta el mecanismo ordenado en la parte final del precepto jurídico ya mencionado.

En ese tenor de ideas, cuando el trabajador ya no labora para el patrón y abandonó sus labores, dejando de presentarse a su centro de trabajo por más de cuatro días consecutivos dentro de un periodo de treinta días, la empresa deberá agotar todos los medios para notificar al trabajador de su aviso de la rescisión de la relación laboral, acudiendo a su domicilio particular que registro en la empresa, presentándose la situación de que no se encuentre al trabajador en su domicilio, procediendo en consecuencia a dejarle un citatorio para que espere al día notificado al día siguiente hábil a determinada hora

como lo establece el artículo 743 en sus fracciones III, IV y V de la Ley Laboral, por lo que no obstante el citatorio que se le dejó en su domicilio particular no se encontró al interesado, se hizo la notificación por instructivo y a la vez se entrega un tanto del aviso de rescisión a la persona con la que se entendió la diligencia, esta circunstancia no lo prevé el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, razón por la que consideramos el patrón debe de dar aviso al tribunal correspondiente para que le notifique al trabajador su aviso de rescisión de la relación laboral, dada la imposibilidad de notificarlo personalmente, debido a que no se encontró en su domicilio, salio otra personas o su domicilio se encontraba cerrado, inclusive entendiase la diligencia con el vecino más cercano.

Se señala lo anterior, para que el patrón no quede en estado de indefensión y tenga las pruebas suficientes al momento de que el trabajador presente una demanda por despido injustificado, alegando que nunca se le dio aviso por escrito de la causa o causas de su rescisión laboral.

Afortunadamente para mayor defensa de los derechos del patrón, ya existen algunos criterios jurisprudenciales que cubre el vacío de la ley en cuanto a la imposibilidad de notificar el aviso por escrito al trabajador de su relación laboral, los cuales señala lo siguiente:

**“AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.** Es factible tener por cumplido el

requisito que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la comunicación a la Junta respectiva del aviso de rescisión y la solicitud de que se notifique al trabajador a través de ella, siempre y cuando el patrón demuestre en forma fehaciente su imposibilidad de hacerlo del conocimiento del trabajador, lo que implica que el patrón demuestre en el juicio que agoto todos los medios a su alcance para hacer la entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa o causas de su rescisión, no solo en el domicilio, si no también en su centro de trabajo, que es el lugar donde el trabajador esta obligado a acudir dentro del horario establecido para su desempeño”.

“EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALEMTE AL TRABAJADOR. El artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevee el caso de negativa del trabajador a recibirlo instrumentado un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a ala Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador. Estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no de aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastara, por si sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, **en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión,** debe estimarse que, en tal caso, cuando el patrón se encuentre imposibilitado

para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley. Así, cabe concluir que no debe de aplicarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta cuarta sala, consultable en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 28, Pág.28, bajo el rubro: aviso de rescisión de la relación laboral, notificación por medio de la junta del solo produce efectos cuando el trabajador se negó previamente a recibirla.”

AD 817/86, Aeronaves de México, S.A..., 5 votos, Ponente: Felipe López Contreras, Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Por lo expuesto, concluimos que ante el vacío de la Ley debe modificarse o adicionarse en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, que cuando existe la imposibilidad de notificar personalmente del aviso de rescisión de la relación de trabajo, al hacerlo del conocimiento de la Junta correspondiente solicitando su notificación al trabajador, se estará cumpliendo con el requisito establecido en la parte final de dicho precepto legal y así el trabajador no quedara en estado de indefensión.

Por otro lado, también existen criterios de algunos Tribunales Colegiados en materia de trabajo que establecen criterios que si al trabajador se le notifica su aviso de rescisión de la relación de trabajo por otros medios, verbigracia cuando se dirige una comunicación al sindicato al que se encuentra afiliado donde se cita al trabajador y al representante sindical para una investigación,

cuya comunicación se encuentra firmada de recibido por el propio trabajador en la que se señala fecha, causas y motivos de los hechos originados para la investigación administrativa; así también cuando el aviso de rescisión se hizo por conducto de un notario publico, cumpliéndose así con el requisito establecido por el artículo 47 parte final de la Ley Federal del Trabajo, como se deduce de los criterios siguientes:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA. QUEDA SATISFECHO SI AL TABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA. El artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador. En caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a este el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado; no obstante lo anterior, si de autos se desprende que existe comunicación dirigida al sindicato de trabajadores al cual pertenece el trabajador, y en esta se contiene citatorio para que se presente el trabajador y el representante del sindicato, comunicación que se encuentra firmada por recibido por el propio trabajador en la que se señala fecha, causas y motivos tendientes a la investigación, de ello se desprende que queda satisfecho el fin perseguido por el invocado precepto legal de que el trabajador conozca la causa de la separación y por

ende no quede en estado de indefensión.”

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. REQUISITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, DE HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR EL AVISO DE LA, QUEDA SATISFECHO SI SE HACE POR MEDIO DE UN NOTARIO PUBLICO, El objetivo del artículo 47 de la ley laboral es hacer del conocimiento del trabajador el hecho de la terminación del vínculo laboral, así como sus causas para que este en condiciones de poder demandar el juicio respectivo, y en esa situación, si el patrón cumplió con la obligación de hacer de su conocimiento de tal suceso, por conducto de un fedatario público, y el trabajador y en la interpelación notarial estuvo en aptitud de rebatir o de discutir los motivos de la terminación, es obvio que el fin perseguido por el citado numeral queda satisfecho, debiendo resolver en el procedimiento únicamente lo concerniente a la justificación o no del despido y a la comprobación de la causa o causas se apoyo y señala el propio precepto.

Por ultimo, para finalizar el presente trabajo y para reforzar nuestra propuesta de la modificación al artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, hacemos notar que el artículo 94 en segundo párrafo de la <sup>86</sup>Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios ya contempla esta situación, como podemos observar de la transcripción siguiente:

---

<sup>86</sup> Gaceta de Gobierno del Estado de México, 23 de octubre de 1998. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

“En caso de que exista imposibilidad comprobada de entregar el aviso, o que el servidor público se negare a recibirlo, la Institución pública o dependencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento del tribunal, proporcionando a este el último domicilio que tenga registrado y solicitando sea notificado el servidor público...”

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Manifestamos: En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos rige, se plasmaron los derechos laborales mínimos a favor del trabajador, ya que había diversas normas que no contemplaban cabalmente las prestaciones de los trabajadores y fue a raíz del estallido de la Revolución de 1910 cuidándose sentaron las primeras bases para ser legalmente reconocidos por las legislaciones posteriores a 1917.

Segunda.- Decimos: Las normas Jurídicas establecidas en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 de la propia norma suprema y las contenidas en la Ley Federal de Trabajo, fueron creadas para equilibrar los intereses del patrón y proteger los derechos de la clase trabajadora en México.

Tercera.- Expresamos: Mientras el patrón y el trabajador cumplan con sus derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y normatividad del trabajo vigentes, se evitaran conflictos y juicios innecesarios ante los tribunales laborales competentes.

CUARTA.- Afirmamos: En la Ley Federal del Trabajo vigente se regula la Rescisión de las Relaciones de Trabajo donde el patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la Relación de Trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para las partes.

QUINTA.- Ratificamos: En la Ley Laboral Vigente se establece el mecanismo para que al trabajador que incurra en alguna causal de rescisión de la Relación Laboral, pueda ser notificado legalmente y conozca los hechos que se le imputen en el escrito de Rescisión, para no quedar en estado de indefensión.

SEXTA.- Opinamos: En la Ley Federal de Trabajo en su artículo 47, existe un vacío legal para dar certeza en la notificación al trabajador de su Aviso de Rescisión de la Relación Laboral, ya que únicamente habla de negativa de parte del obrero.

SEPTIMA.- Consideramos: Importante que tanto el patrón como el trabajador tengan la absoluta certeza de los hechos que originan un conflicto y los conozca por medio del procedimiento establecido en la legislación laboral vigente, para que defiendan sus derechos ante los tribunales del trabajo correspondientes.

OCTAVA.-Proponemos: Que el artículo 47 de la Ley federal de trabajo sea reformado y se establezca la imposibilidad del patrón de dar a conocer el aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, ya que dicho precepto jurídico sólo se refiere a la negativa por parte del trabajador para recibirlo.

NOVENA.- Aseguramos: Qua al establecerse en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la imposibilidad de notificar el aviso de Rescisión de la Relación de trabajo personalmente al trabajador, se estará dando seguridad jurídica al patrón y por ende se dará certeza a la notificación del aviso de rescisión de la relación de trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

- 1.-BREÑA GARDUÑO,Francisco. “Ley Federal del Trabajo Comentada”. 2da edición, editorial Harla, México 2005, pág. 68.
- 2.-DE BUEN,Néstor. “Derecho del Trabajo Tomo II”. Editorial Porrúa México 1999, pág. 53.
- 3.-BERMUDEZ CISNEROS,Miguel. “Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México 1998, pág. 43.
- 4.-ARROYO SAENZ,Enrique. “Derecho Procesal del Trabajo”.Editorial Bou, México 1997, pág. 50.
- 5.-TRUEBA URBINA,Alberto. “Derecho del Trabajo”.Editorial Porrúa, México 1987, pág. 107.
- 6.-CASTORENA,Jesús. “Tratado de Derecho Obrero”. Editorial Jaris México 1998, pág. 17.
- 7.-DE LA CUEVA,Mario. “Derecho Mexicano del Trabajo”. Editorial Porrúa México, 1998, pág. 68.
- 8.-CLIMENT BELTRAN, Juan. “Formulario del Derecho del Trabajo”.

Editorial Esfinge, México 2005, pág. 20.

9.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. “Instituciones del Derecho Mexicano”. Editorial Porrúa 1998 volumen pág. 36.

10.-CABAZOS FLORES, Baltasar. “nuevo Derecho del Trabajo”. Editorial Trillas México 1999, pág. 127.

11.-LASTRA LASTRA, José Manuel. “Derecho Sindical”. Editorial Porrúa 1999, México.

12.-DE BUEN LOZANO, Néstor. “Compilación de normas Laborales Comentadas”. Editorial Porrúa, México 2002.

13.-RAMIREZ FONSECA, Francisco. “El Despido, Comentarios y Jurisprudencias”. Editorial Porrúa, México 1999.

14.-LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. “Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo: las fases ocultas de la legislación laboral”. Editorial UAM Azcapotzalco, división de ciencias sociales y humanidades. 1992.

15.- MORGADO VALENZUELA, Emilio. “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social” editorial UNAM 1997, MEXICO.

16.-RODRIGUEZ AMERICO, Coaut. “Jornada de Trabajo y descansos

Remunerados”. Editorial Porrúa México 1998.

17.-DE BUEN LOZANO, Néstor. “Reunión Académica iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social”. México UNAM facultad de derecho, 1991.

18.-RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. “Circunstancias Excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido”. Editorial Trillas, México 1995.

19.-GARRIDO PEREZ, Eva. “El Contenido de la Carta de Despido”. Editorial Tecnos, España 1995.

20.-RIVERO MEDINA, Jorge. “Despido justificado y actas Laborales”. Editorial Tax, México 2003.

21.-MARTORELL, Ernesto Eduardo. “Despido por Fuerza Mayor y por causas económicas” editorial Universidad, Buenos aires, 1990.

22.-BAILON VALDOVINOS, Rosalio. “Despido, rescisión”. Editorial jus semper, México 1998.

23.-RUSSOMANO MOZART, Victor. “La estabilidad del Trabajador en la Empresa”. Editorial Dirección general de publicaciones, México UNAM, 1993.

24.-CAVAZOS FLORES,Baltasar. “Responsabilidades por despidos injustificados o reajustes de personal en México”. Editorial Trillas, México.1997.

25.-DE LA TORRE ARREDONDO, Luís. “Aspectos singulares de nuestro derecho del Trabajo ante la justicia social, despidos, proceso laboral en la jurisprudencia y practica”. Editorial Bosch Barcelona, 1998.

26.-ESTRUCH,Joaquin. “Contratos, despidos y términos laborales, soluciones y problemas”. Editorial Planeta, España 1994.

27.- NAVARRO NIETO, Federico. “La ejecución judicial en los despidos”. Editorial Tirant blanch 2005 España.

28.-SALAZAR Olmos, Eduardo. “Integración de salarios, ley de seguro social y la disolución de la Relación de trabajo”. Editorial pac universidad de Guanajuato, 2004.

29.-GARCIA Flores, jacinto. “Manual de Documentación previa, durante y posterior a la relación de trabajo”.Editorial trillas, México, 2003.

30.-ALBURQUERQUE,Rafael. “ El derecho del trabajo ante el nuevo milenio”. Editorial Porrúa, México 2000.