

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**REGIMEN DE LA CAUSA JUSTIFICADA
DEL DESPIDO**

T E S I S

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

P R E S E N T A

ALEJANDRO HUMBERTO GAYON HERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1971



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi padre

SR. ROBERTO GAYON RAMIREZ

como una muestra de profundo
agradecimiento por el esfuerzo
realizado en mi formación profesional.

a mi madre

SRA. ALICIA HERNANDEZ VDA. DE GAYON

por su abnegación, amor y
aliento brindados a lo largo
de mi carrera.

A mis hermanos

MARTHA ALICIA

ROCIO

ROBERTO

A la memoria de mis abuelitos

a mis tios
Con reconocida gratitud

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

Mi maestro, con respeto y admiración
por su teoría integral y su lucha por
los trabajadores.

Al Lic. Carlos Mariscal Gómez.

Director de esta tesis; amigo

de toda la vida.

A mis maestros

Por el fervor con que-

me impartieron sus cla

ses.

A la Facultad de Derecho

A los compañeros de estudio.

P R O L O G O

Honorable Jurado, este modesto trabajo que presento a la digna consideración de Ustedes, movido por el interés y alafán de justicia que debiera imperar en todos los juristas me llevo a elaborar mi tesis profesional sobre la causa justificada del despido.

Este, que constituye la sanción más grave que puede sufrir el trabajador por parte del patrón debe ser de reelevante apreciación tanto objetiva como subjetivamente, tomando en cuenta que la clase trabajadora es una de las más desvalidas, la más incomprendida y la peor orientada por parte de sus líderes; y que va en el despido no sólo la estabilidad moral y económica del trabajador o la de su familia, sino la de la economía misma de un país, ya que es uno de los sectores más importantes, pues la realidad es que la actividad próspera nace de la clase trabajadora.

S U M A R I O

C A P I T U L O I

EL DESPIDO EN DIFERENTES LEGISLACIONES
ANTECEDENTES.- DERECHO FRANCES; DERE -
CHO ALEMAN; DERECHO ESPAÑOL; DERECHO -
MEXICANO.

C A P I T U L O II

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRA-
BAJO.- SIMILITUD. DIFERENCIA ENTRE EL-
CONTRATO DE TRABAJO Y DIFERENTES CON--
TRATOS CIVILES.

C A P I T U L O III

A.- SUSPENSION

TERMINACION

RESCISION

B.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

C A P I T U L O IV

REGIMEN DE LA CAUSA JUSTIFICADA

DEL DESPIDO

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

C A P I T U L O I

C A P I T U L O I

EL DESPIDO EN DIFERENTES LEGISLACIONES ANTECEDENTES.- DERECHO FRANCÉS; DERECHO ALEMÁN; DERECHO ESPAÑOL; DERECHO MEXICANO.

DERECHO FRANCES

Podemos afirmar, que sobre principios de la primera mitad del siglo pasado el patrón podía despedir al trabajador en el momento que el quisiera tuviera una causa justificada o no, por lo que el trabajador se encontraba expuesto en cualquier momento a perder su empleo sin que tuviera defensa alguna contra el patrón, el cuál tenía facultades ilimitadas en contra de aquel fuera anciano, joven, mujer o niño; el que le retribuiera mayor fuerza de trabajo era quién empleaba considerando al trabajador como mero instrumento mientras le sirviere, hasta que se presentaba otro - que diera un mayor rendimiento, y así dar por concluida la relación de trabajo sin medio alguno de defensa de la resolución unilateral del patrón.

Ahora bien, la disolución de los contratos podían ser de diversas causas, normales o extraordinarias y la disolución de las relaciones de trabajo fijo y a duración indefinida.

a).- Causas normales de terminación de los convenios; en las de plazo fijo, la simple llegada del término era la que ponía fin a la relación laboral, pero bien pu-

diera ser que ambas partes tuvieran el deseo de una prorroga pero sin que exista la obligación de alguna de las partes de conceder tal prorroga; y en los convenios de trabajo a duración indefinida con el solo deseo del patrón quedaba por terminada la relación quedando impotente el trabajador de tener una acción en contra del patrón y encontrarse de un día para otro sin salario para contrarestar sus necesidades primordiales.

Dadas las injusticias que se daban en Francia respecto del despido que sufría el trabajador; este país se percató de los abusos que cometían los patrones respecto de los contratos por tiempo indefinido y así dispuso la Jurisprudencia Francesa que para que la denuncia produjera su cometido; el patrón estaba obligado a dar un aviso al trabajador de ocho a treinta días previos a la ruptura del contrato, este aviso variaba según la costumbre del lugar, a fin de poder el trabajador conseguir otro empleo sin embargo, más tarde se sostuvo que la separación del trabajador por una falta del patrón daba lugar a una indemnización pecuniaria en virtud de que los trabajadores de edad avanzada les era difícil debido a su pérdida de energía encontrar una nueva ocupación.

El maestro Mario de la Cueva dice "en los últimos años de la primera mitad del siglo pasado dictaron los Tribunales inferiores de Francia algunas sentencias estableciendo que en los casos en que la terminación de las relaciones de trabajo se debiera a una falta del patrón, comprendida, en el artículo 1382 del Código Civil según el cual, todo hecho del hombre que cause a otro un daño obliga a la reparación, habrá lugar a condenarle al pago de una indemnización.

Poco tiempo después modificaron los Tribunales el sentido de sus fallos procurando una mejor protección de sus trabajadores, al decidir que debía concederse una indemnización, siempre que el despido hubiera tenido lugar sin justos motivos". (1)

Fue con la aparición de la Corte de Casación la cual afirmó que la ruptura del contrato no debía efectuarse de manera que causara daño a los intereses de una de las partes, posteriormente estableció esta corte una distinción entre el motivo legítimo que no era indispensable-

(1) Cueva Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo.- tomo I.- Decima Primera Edición.- Editorial Porrúa S. A. Pág. 799.

para la disolución de las relaciones de trabajo y la falta de una de las partes que daba lugar a responsabilidad.

De esta manera podemos ver que tanto las resoluciones de la Corte de Casación como la petición de los ferroviarios que pidieron la no separación sino por motivos justos dió lugar a la Ley de 27 de diciembre de 1890, con esta Ley Francia dá un paso para proteger a los trabajadores contra la disolución unilateral del contrato de trabajo, su artículo primero decía. "El contrato de arrendamiento de servicios a duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar al pago de daños y perjuicios".

Se puede apreciar claramente en esta Ley que, la fórmula puede dar lugar a daños y perjuicios que fué motivo de argucia para evitar a los patrones el pago de indemnizaciones.

Con la Ley de 19 de julio de 1928 se amplió la Ley de 27 de diciembre de 1890 sobre el abuso del derecho.

El artículo 10. de la nueva Ley de 19 de julio de -

1928, dice; "Los daños y perjuicios que pueden otorgarse -- por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los que derivan de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal puede apreciar si hay abuso, podrá hacer una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá, en todo caso mencionar expresamente el motivo alegado por la parte que hubiera roto el contrato". (2)

Aunqué como menciono anteriormente esta Ley de 1928- preciso más detalladamente la teoría del abuso del derecho; y si bién el patrón está obligado ante los tribunales a mencionar el motivo del despido no se le exige su comprobación ni justificación sino que por el contrario se deja la carga de la prueba al trabajador, haciendo injustificado totalmente el despido de éste por parte del patrón que únicamente - menciona causas de despido las cuales no va a comprobarlas.

b).- Causas extraordinarias de terminación de los -- contratos; Se presentan en todas las relaciones de trabajo, tienen especial importancia en las relaciones a plazo fijo-

(2) Obra citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 800

ya que para evitar la prueba de la causa era preferible -- acudir a las relaciones de tipo indefinido pues se evita -- dar el aviso por anticipado (preaviso).

Entre estas causas se mencionan: el mutuo consentimiento o sea un acuerdo de voluntades, la muerte del trabajador a menos que se hubiera pactado con anterioridad que la relación de trabajo continuaría con el heredero, la fuerza mayor o caso fortuito, y la falta de cumplimiento del contrato por cualquiera de los contratantes.

La forma en que procede la disolución. Las causas -- normales de terminación opera de pleno derecho o sea en -- los contratos por tiempo determinado con el solo transcurso del tiempo y en los contratos por tiempo indefinido por el aviso anticipado del vencimiento del término.

Ahora bien, las causas extraordinarias operan de diferente manera.

En las de tiempo definido se requiere para dar por terminado el contrato de previa declaración judicial ya -- que el artículo 1184 del Código Civil dice "que nadie puede hacerse justicia por sí mismo ya que el contrato de --- tiempo definido no puede ser roto simplemente por una de-

las partes".

Y por lo que se refiere a los contratos de tiempo - indefinido que presupone el hecho de ser denuncia unilateral puede el patrón separar al trabajador otorgando la indemnización del salario en el transcurso del período del preaviso.

En el Derecho Francés, el trabajador no podía tener una acción en favor de su reinstalación en el trabajo del que fue despedido ya que las relaciones de trabajo tienen el carácter de intuitu persone y por lo consiguiente no se podía obligar al patrón a reinstalar al trabajador en contra de su voluntad, por lo tanto el trabajador lo único -- que podía exigir era una indemanización.

Las indemnizaciones en el Derecho Francés operaban de la siguiente manera según se trate de plazo fijo o plazo indefinido; En el primero se estipula que el trabajador tiene derecho a todas las ventajas que hubiere podido obtener hasta el vencimiento del término que se estipuló deduciéndole lo que percibió si trabajó en otra empresa ya que de concederse el pago de salario del tiempo que faltare para el vencimiento del término era estar ocioso y perjudi--

car a la empresa, o a obtener una doble utilidad.

En los contratos de trabajo a duración indefinida - se observan dos clases de indemnizaciones, si el patrón no observa la obligación del preaviso deberá cubrirle al trabajador los días correspondientes que no se respetaron y - el abuso del patrón a la terminación del contrato dá lugar a la indemnización según criterio del juez tomando en cuanta los usos, naturaleza del trabajo, antigüedad, salario, - etc.

Ordenanza de mayo de 1945 se refiere a los establecimientos y profesiones en los cuales se puede disolver -- las relaciones de trabajo por declaración unilateral de voluntad y en segundo lugar para la disolución de las relaciones de trabajo se requiere de permiso de la autoridad.

DERECHO ALEMÁN

En el sistema Alemán, no existía reglamentación en materia laboral ya que ésta se reglamentó hasta la Constitución de Weimar de 1919, con anterioridad el Derecho Laboral se consignó en el Código Civil el cual contenía la teoría del abuso del derecho pero que nunca fue utilizada.

Se señalan en el sistema anterior a la Constitución cuatro causas de la disolución de los contratos de trabajo.

1o.- El despido que podía ser ordinario para las relaciones de trabajo a duración indefinida y el extraordinario el cual se aplicaba en las dos formas de trabajo o sea para terminar las relaciones de trabajo a plazo fijo o --- bien para evitar el período de aviso en la relación de duración indefinida.

2o.- El mutuo consentimiento, que no era más que el acuerdo de voluntades de dar por terminado la duración de la relación jurídica que habían convenido.

3o.- La muerte del trabajador que era igual que en el derecho Francés ya que el contrato se celebraba directamente con el trabajador, a menos que se pactara que el he-

redero continuara la relación de trabajo.

4o.- El vencimiento del plazo en las relaciones de trabajo a plazo fijo, con el transcurso del tiempo convenido se daba por terminada la relación de trabajo.

Despido ordinario.- Se aplicaba igual régimen que en el Derecho Francés únicamente variaba en que el plazo del preaviso era en el Derecho Alemán, mayor, es decir aumentaba 30 días más según el caso el despido ordinario se aplicaba a los contratos de trabajo por duración indefinida.

Por lo que respecta a el despido extraordinario.- - Ocurría en virtud de que existiera algún motivo justificado de faltas cometidas por el trabajador, en este caso el patrón no requería de la observancia del preaviso.

En el Derecho Alemán, existen causas justificadas de separación que eran ajenas a la voluntad de los contratantes, y hacían imposible la continuación de la relación de trabajo por lo que el patrón justifica la separación -- del trabajador, entre estas causas tenemos la quiebra del empresario, falta de materia prima, oposición del marido, etc.

Existían causas imputables al trabajador para que se justificara el despido como haber presentado el trabajador documentos falsos, robo, abuso, fraude, injurias en -- contra del patrón y sus familiares, la falta de fidelidad, la adquisición de enfermedades contagiosas y en general to dos aquellos actos que pusieran en peligro la negociación.

También el trabajador podía disolver la relación -- del trabajo con derecho a indemnización y eran causas análogas a las otras.

Para la disolución de las relaciones de trabajo en el Derecho Alemán existía diferencia con el Derecho Francés ya que en el Derecho Alemán la relación de trabajo deja de operar siempre por la declaración unilateral de las partes independientemente de las causas que dieran lugar a la separación o a la forma de relación; por lo que se refiere al trabajador la única acción que tenía era la de pa go de daños y perjuicios, es igual este punto al derecho Francés ya que sí el patrón no justificaba las causas del despido tendrá que pagar una indemnización y en igual manera que en el derecho Francés el trabajador no podía pedir la reinstalación en el empleo.

Con el transcurso del tiempo y debido a la influencia social demócrata se introdujeron importantes modificaciones como la Ley sobre suspensión o terminación de los trabajos de una negociación, aplicable a las empresas industriales en las cuales se empleaban por lo menos veinte trabajadores y si se trataba de separar a un 5% o más de los trabajadores con anterioridad se debía obtener la aprobación de la autoridad competente cuando se quisiera hacer este despido en un período menor de cuatro semanas.

Surgieron otras leyes como la de protección a los antiguos empleados, tomando en cuenta los años de servicio del trabajador para el plazo de preaviso que variaba entre tres y seis meses, la Ley sobre protección a los invalidos de guerra en la que el legislador estableció un régimen de protección a estos trabajadores y se requería la aprobación de la autoridad respectiva para disolver la relación de trabajo a duración indefinida.

Una de las Leyes más importantes fue la Ley de Consejos de Empresa, la cuál ha sido considerada la más importante y esta se aplicaba en las industrias que ocupan un número mayor de veinte obreros era obligatoria la creación del Consejo de Empresas que variaba según se trate -

de contratos por tiempo definido o por tiempo indefinido.

Respecto a los contratos por tiempo indefinido el trabajador tenia el derecho de reclamar el aviso de separación si no se indicaba cuál fue el motivo causa del despido, podía impugnar el trabajador si el despido que sufrió fue a causa de pertenecer a determinada raza, asociación política, religiosa etc., así como el desempeñar un trabajo distinto al del contrato. La Ley exigía la existencia de un motivo justificado de despido, aunque como ya mencionamos con anterioridad la carga de la prueba del motivo injustificado del despido corría por cuenta del trabajador.

En la relación de trabajo a plazo fijo se autorizaba la separación del trabajador cuando hubiera una causa justa.

Tanto en los contratos de trabajo a plazo fijo o tiempo indefinido y es aquí donde esta lo más trascendental de la Reforma de esta Ley, cuando en ambos casos el trabajador considere que ha sido despedido injustificadamente acudirá al Consejo de Empresas y siguiendo el respectivo procedimiento pedirá al Consejo se condene al patrón, a que se le reinstale en su puesto, con esto el derecho --

Aleman supera la teoría francesa en el sentido de que el Consejo de Empresas obligaba al patrón a reinstalar en su puesto al trabajador si lo despidió injustificadamente, -- aunque correspondía al trabajador demostrar el despido injustificado; la ley dispuso que si el patrón se negaba a cumplir la condena en la misma sentencia se fijará el monto de daños y perjuicios si había incumplimiento.

Para la protección de los miembros del Consejo de Empresas, la Ley dispuso que los trabajadores no podrían ser separados sino por causa justificada y con la aprobación del Consejo de Empresas, la sentencia de reinstalación era forzosa y no se traducía en el pago de daños y perjuicios ya que la separación de los representantes de obreros causaba daño a toda la comunidad obrera.

Inesplicablemente al aparecer el régimen nacional socialista, trajo consigo La Ley Nacional Socialista sin aviso suprimió la Ley de Consejo de Empresas y por lo tanto las restricciones al derecho de dar por terminado unilateralmente las relaciones de trabajo. La Ley de 20 de Enero de 1934 dispuso en su artículo 36 "Que todo trabajador podía reclamar contra el despido cuando fuere contrario a la equidad y no tuviera que ver con la situación económica

de la empresa si el despido fuese injusto el trabajador se parado acude al Consejo de Confianza en donde la sentencia pronunciada condenaba al patrón a reinstalar al trabajador o a indemnizarlo en caso de que se le negare la reinstalación por parte del patrón.

Dada la injustificada supresión del Consejo de Em--presas apareció La Ley de 10 de Agosto de 1951, regreso al sistema anterior del régimen nacional socialista ratificando la especial protección otorgada a algunos trabajadores- respecto del estudio de los despidos colectivos por el Consejo de Empresa con la debida autorización de la autoridad de trabajo.

DERECHO ESPAÑOL

El Derecho Español es de interés en virtud de que - recogió las orientaciones del Derecho Francés y del Derecho Alemán pero superándolo, entre estas leyes tenemos:

La Ley Corporativa del 22 de Julio de 1928, la cual dió competencia a los Jurados Mixtos de Trabajo los cuales fallaron en conciencia el despido de los trabajadores dando lugar a la legislación posterior.

Posteriormente, aparecio la Ley sobre contrato de - trabajo del 21 de Noviembre de 1931 inexplicablemente esta ley no reglamento el despido no obstante el deseo de aplicar la teoría del abuso del derecho.

Una de las Leyes que marcó una etapa decisiva en el derecho Español fue' la Ley Sobre Jurados Mixtos del Trabajo del 27 de Noviembre de 1931, esta Ley es importante en virtud de que ya no hizo una división entre contratos a -- plazo fijo y contratos a duración indefinida, sino que consignó la necesidad de que existiera una causa justificada de separación como lo menciona el artículo 46 de la Ley -- que a la letra dice: "El despido de un obrero podrá ser -- justificado por causas imputables al mismo o por motivos -

independientes de su voluntad. En el primer caso no dará derecho a indemnización alguna. En el segundo (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate etc). El obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de trabajo adoptadas por el jurado respectivo correspondiente a éste, en todo caso la determinación de las circunstancias que concurran y el fallo que con arreglo a ellas deba en justicia dictarse". (3)

El mencionado artículo se refiere que cuando el despido es justificado no habrá lugar a indemnización, pero cuando este despido es injustificado y no se probó la causa el patrón podrá pagarle una indemnización o bien reinstalarlo en su trabajo. Las indemnizaciones quedarán determinadas en el artículo 53 de la Ley que a la letra dice -- "la indemnización que habra de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le ocasione hasta hallar nueva colocación, podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal. La cuantía de esta indemnización se-

(3) Obra citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 805

fijara en la propia resolución en que se ponga término al asunto para el caso de que el patrono prefiera su abono a la readmisión teniendo en cuenta para señalarla la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus servicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor posibilidad que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado. (4)

Ley de 23 de Agosto de 1931.- Esta Ley impuso la obligación a los patronos de reinstalar a los trabajadores que hubieren sido despedidos; el artículo 1 dice "no tendrá derecho de opción a que se refiere el artículo 51 de la ley de 27 de Noviembre de 1931 sobre Jurados Mixtos y en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos el despido de empleados y obreros fijos, vendrán obligados a la readmisión de los despedidos y a pagar a estos los sueldos o salarios que les corresponden desde el día de la separación injusta hasta el de la readmisión, -- las empresas siguientes, las de servicios públicos, tales como las de comunicaciones telefónicas e inalámbricas, fe-

(4) Obra citada.- Dr. Mario de la Cueva- Pág. 806.

rrocarriles y tranvías, abastecimiento de agua, gas y electricidad y todos los concedidos por el Estado, Provincias, Municipios o Corporaciones análogas; y las que por estas - instituciones estén subvencionadas; b).- Las que a la fecha de la promulgación de este decreto, tengan establecido por bases o reglamentos de trabajo la condición de que para el despido de sus agentes por faltas a éstos imputables, sea requisito la formación previa de expedientes en que se acrediten tales faltas y las empresas bancarias". (5)

Inexplicablemente la Ley Española de 1931 fue derogada por un Decreto de 12 de Enero de 1935 en virtud del cual el patrón tenía el derecho de reinstalar al trabajador o indemnizarlo.

Ley de Contrato de trabajo de 26 de Enero de 1944 - esta Ley consignó en su artículo 81 el despido injusto y - las acciones del trabajador despedido "si es despedido el trabajador sin causa justificada, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice en una suma que fijará el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, te---

(5) Obra citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 806.

niendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar -- otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de ser vicio en la empresa etc; sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente esta blecida corresponderá al empresario cuando se trate de em- presas de menos de cincuenta operarios fijos y al trabaja- dor cuando exceda de este número. (6)

Se justificó esta Ley en virtud de que el patrón es taba en contacto con los trabajadores cuando no excedieran de cincuenta y era opcional para el patrón indemnizar o -- reinstalar al trabajador, ahora si la empresa tenia un nú- mero mayor de cincuenta obreros correspondia a éxte exigir la indemnización o su reinstalación en su empleo.

(6) Obra citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 806.

DERECHO MEXICANO

En México siguiendo la tendencia del Código Francés se reguló el contrato de trabajo por el Derecho Civil de 1870 y 1884.

El Código Civil de 1870 regulaba seis contratos: -- servicio doméstico, servicio por jornal, contrato de obra a destajo a precio alzado, contrato de los porteadores y - alquiladores, contrato de aprendizaje y el contrato de hos pedaje.

Tanto en el Código Civil de 70 como de 84, en caso de incumplimiento de cualquiera de las partes se requería en virtud del contrato celebrado, la denuncia judicial ante las autoridades respectivas, y la parte actora podía -- exigir el cumplimiento de la obligación del contrato o el pago de daños.

Pero el seguir el sistema civilista acarreó el total abandono y desprotección del trabajador, pudiendo el - patrón despedir sin motivo justificado al trabajador aducien do la falta del cumplimiento del contrato por parte de éste.

No es sino hasta la Constitución mexicana del 5 de Febrero de 1917 donde se creó el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social; y es además podemos afirmarlo; la primera Constitución del mundo en donde se regulan tales preceptos, estableciéndose en favor de todos los trabajadores derechos de protección y de reivindicación, derechos que se traducen en la libertad de trabajo, en el mejoramiento de la dignidad humana así como un mayor nivel de vida, entendiéndose por éste, que el trabajador cuente con lo más indispensable para subsistir sin privarse en lo más mínimo para su persona, familia, educación, diversiones sanas etc.

Fue en el Proyecto del artículo 123 Constitucional prescridido por el Diputado Pastor Rouaix de Enero de 1917- donde se estableció en la Fracción XXII el despido del trabajador por parte del patrón, el mencionado proyecto a la letra dice "El patrón 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 estaba 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 patrón-

o por recibir de el malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes o ascendientes o hermanos. El patrón no podra eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de el".

"La Comisión de Constitución redactada por el General Francisco J. Múgica al serle presentado el proyecto -- del artículo 123 Constitucional vió conveniente que deberían suubstituirse las palabras descendientes y ascendientes, y que debía hacerse extensiva la responsabilidad de -- que trata la última parte de dicha fracción referente a -- los malos tratamientos que suelen recibir los obreros de -- los del empresario". (7) .

Vemos claramente que la intención de la Comisión al sustituir los términos descendientes y ascendientes por -- los de padres e hijos, fue en virtud de señalar con más -- precisión el grado de parentesco con el trabajador, o sea -- primer grado en línea recta ascendiente, y primer grado en línea recta descendiente.

(7) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, primera edición, Editorial Porrúa. S. A.- Pág. 78

Fue una medida justa la que previno la Comisión de Constitución al hacer extensiva la última parte de la fracción XXII y hacer responsable al patrón de que con tolerancia o consentimiento de él, sus familiares den malos tratos a los trabajadores, ya que con frecuencia vemos que los familiares de los patronos emplean a los trabajadores por comodidad a que ejerciten trabajos ajenos a la relación de - trabajo celebrada con el patrono y así evitandose el pago de una diferente relación, a la cual no puede negarse el - trabajador porque va de por medio el trabajo y la simpatía que reciba en un futuro de su patrón o familiares de éste, lo que constituye que no exista libertad al trabajo por temor a recibir alguna represalia por parte de los familia--res del patrón, los cuales no celebraron ningún contrato - con el trabajador, sino que éste lo celebró directamente - con el patrón.

Podemos apreciar de lo desprendido de la fracción - XXII del artículo 123 Constitucional, que difere de otras- legislaciones ya que es a elección del trabajador el que - se obligue al patrono a cumplir con el contrato o a indem- nizarlo.

En Agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del --

Trabajo como consecuencia de uniformar la legislación de -
trabajo para toda la República, la cual por las múltiples-
reformas que nacieron para adaptarla a las exigencias del-
tiempo, hizo necesaria la elaboración de la Nueva Ley Fede-
ral del Trabajo que entró en vigor el primero de Mayo de -
1970, y las que analizaremos en un capítulo posterior.

Refiriéndose a la fracción XXII del artículo 123 --
Constitucional se reformó por Decreto del 20 de Noviembre-
de 1962; agregando que será la Ley quién determinará los -
casos en que el patrono podra ser eximido de las obligacio-
nes de cumplir el contrato mediante el pago de una indemni-
zación; quedando a la fecha la Fracción XXII del Artículo-
123 como sigue:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justi-
ficada o por haber ingresado a una asociación o sindicato,
o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obli-
gado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a
indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La -
LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXI-
MIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO MEDIANTE EL -
PAGO DE UNA INDEMNIZACION. Igualmente tendrá la obligación
de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses -

de salario, cuando se retire del servicio por falta de propiedad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, - ya sea en su persona o en la de su cónyuge, PADRES, HIJOS- o HERMANOS. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o FAMILIARES que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Se desprende como lo podemos apreciar que con la Reforma del 20 de Noviembre de 1962, se restringe la libertad del trabajador de poder exigir la reinstalación en caso de despido injustificado; actualmente la Ley suple lo - que debe ser un derecho del trabajador.

Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina afirma que la reforma del 20 de Noviembre de 1962 son contrarias a la ideología social del artículo 123 en virtud de su carácter contrarevolucionario. "Los principios regidos de la Constitución social establecidos en el primitivo artículo 123 como complementarios de la Constitución política, pierden su seguridad formal con la reforma que faculta el legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez caracte-

rística de los preceptos fundamentales de justicia social"
(8).

"La estabilidad obrera era absoluta, conforme al --
texto primitivo que consëgnaba la acción de cumplimiento -
de contrato o reinstalación en los casos de despido injus-
tificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la
ley secundaria que determine los casos en que se exima al-
patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado-
injustificadamente". (9)

(8) Obra citada.- Dr. Alberto Trueba Urbina.- Pág. 187.

(9) Obra citada.- Dr. Alberto Trueba Urbina.- Pág. 187.

C A P I T U L O II

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.- SIMILITUD DIFERENCIA ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y DIFERENTES- CONTRATOS CIVILES.

Ha existido confusión entre los tratadistas de Derecho Laboral, ya que unos sostienen la teoría contractualista y otros, la relacionista; trataré de llegar al convencimiento de que en nuestro derecho no existe discrepancia alguna sobre la aplicación de tales teorías.

En la ley laboral vigente, el artículo 20 nos señala; lo que debemos entender por relación de trabajo y por contrato de trabajo, siendo aquella cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un servicio el que debe ser personal y que esté subordinado a otra, mediante el pago de un salario. Así mismo, se entenderá que el contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona llamada trabajador se obliga a prestar a otra llamada patrón, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario independientemente de su forma o denominación.

Se tienen por sinónimos el contrato de trabajo y la relación de trabajo, siendo ésta un medio de prueba de aquél como lo confirma el siguiente artículo:

Artículo 21.- "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Por la definición que nos dá el legislador entre un término y otro se aprecia que no hay diferencia sino identificación, esto es, considerando que el contrato de trabajo no pertenece al régimen privatístico del Derecho Civil, sino que por el contrario se estructuró en el artículo 123 -- Constitucional "como un contrato evolucionado de carácter social en el que no imperan las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la Teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social-cuya aplicación esta por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad" (10).

Podemos apreciar en nuestra Ley de Trabajo que la voluntad de las partes es la suprema ley de los contratos se descarta por completo.

Durante muchos años en nombre de la libertad de con-

(10) Obra Citada, Dr. Alberto Trueba Urbina.- Pág. 447.

tratación han sido explotadas las clases trabajadoras con una simple explicación teórica de igualdad, cosa que no existe en nuestro contrato de trabajo ya que son las leyes-objetivas sociales las que suplen esta autonomía de la voluntad.

Fué en Alemania, durante el régimen nacional socialista donde se inventó el término relación de trabajo y que también se le puede llamar de incorporación; afirman los seguidores de esta teoría y entre ellos el tratadista Walang Sibert que en el contrato de trabajo debe existir un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, afirman que lo importante para el Derecho Laboral es un hecho, el cual consiste en que el trabajador preste el servicio para el que fue contratado por la empresa y no un acuerdo de voluntades ya que la única que cuenta es la del trabajador y no la del patrono para que exista la relación de trabajo, que es el derecho objetivo el protector de los trabajadores en la relación de trabajo.

De acuerdo con la tesis civilista si daría lugar a una diferenciación de terminos, pero considerando nuestro contrato de trabajo como aquel en que no opera la autonomía de la voluntad, y siendo el derecho laboral producto del ar

título 123 Constitucional el que lo regula y no la legislación civil, que el empleo de ambos términos tenga el mismo valor para nosotros.

Existen varias teorías que tratan de equiparar diversos contratos civiles con el de trabajo, lo que demostraremos que no es posible dada la naturaleza distinta de cada uno.

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

Los romanos lo equipararon con la relación de trabajo, de igual manera el Código de Napoleón, denominandolo -- arrendamiento de servicios, uno de los principales expositores de esta teoría fue Marcel Planiol quien dice "Existe -- gran confusión respecto al nombre que debe aplicarse. Los -- economistas se contentan casi siempre con denominaciones -- inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que -- se le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero -- que en derecho no tiene mas valor que la expresión sométrica, contratado de casa aplicada al arrendamiento de cosas. -- El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que, por lo menos se tenga el cuidado de decir de cual de ellos se trata.

Este contrato es un arrendamiento según lo demuestra un rápido análisis.- La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada -- por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha -- fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del

salario es proporcional al tiempo de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas (11). Así también Carlos -- García Oviedo sustenta en su obra esta misma teoría, una de las principales críticas es la de Philipp Lutmar quien afirma, "En el arrendamiento como en la compraventa, la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador, en el contrato de trabajo por lo contrario el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se -- promete sino fuerza personal es o es, nada que pertenezca -- al patrimonio. El trabajador promete una actividad lo que -- no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor" (12)

El Dr. Mario de la Cueva dice que Lutmar no desprendió las debidas conclusiones, pues si el contrato de trabajo no puede ser de arrendamiento es porque la energía de -- trabajo es inseparable del trabajador y además no está en -

(11) Obra Citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 447.

(12) Obra Citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 447.

el patrimonio de quien presta el servicio. "la energía de trabajo no se independiza sino hasta en tanto cuanto se materializa u objetiviza o sea hasta que el trabajo ya se ha generado" (13).

Esta tesis de equiparar el contrato de trabajo con el de arrendamiento no la aceptamos en virtud de que el trabajador no se puede desprender de su energía fuerza de trabajo, además el arrendamiento presupone la devolución del objeto motivo del contrato, y la energía del trabajo se consume por lo que es imposible su devolución, ahora el trabajador es en todo momento un ser humano y no una cosa.

Contrato de Compraventa

Es Carnelutti, quien equipara el contrato de trabajo con el de la compraventa, el menciona que lamentablemente los autores confundieron la energía y la fuente de la misma, en este caso el trabajador es la fuente y de lo que se desprende de él es su energía la cual la vende ya que no se le va a devolver sino a comprar, por lo que no puede ser objeto de arrendamiento la energía. Su crítica a la teoría ante-

(13) Sanchez Alvarado Alfredo.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Andrea Doria S.A. 1967 - primer tomo.- pág. 311.

rior la basa en la comparación que hace de la energía humana con la energía eléctrica.

Podemos criticar esta teoría afirmando que la compra-venta, creación del derecho civil "en la Teoría General de las Obligaciones donde apreciamos su objeto indirecto que es un dar" (14), en cambio en la relación de trabajo la energía no se separa del trabajador, no puede ser una obligación de dar sino de hacer, además el patrón lo que aprovecha es el resultado de la energía no la energía misma, la cuál no es una cosa que sea patrimonio del hombre.

Contrato de Sociedad

El seguir encontrando justificaciones de equiparar contratos civiles, con el de trabajo, llevo a autores como Chatelain y Valverde a relacionarlo con el de sociedad.

Chatelain afirma que indudablemente el contrato de trabajo existe en la empresa por lo que hay que empezar diciendo que es empresa "considerando en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que corresponde a cierta unidad. Es, ante todo un grupo de-

(14) Sánchez Cordero Jorge.- Apuntes de Obligaciones, 1968.

hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: unión, - armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesorios, a fin de obtener el máximo de RENDIMIENTO, disciplina para mantener la coordinanación y subordinación necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial "(15) Una vez que se entendió- lo que es empresa dice "en efecto los elementos de este contrato son dos, obra común de varias personas, cada una de - las cuales aporta algo y división en común en alguna cosa.

Por lo que al primero se refiere, no hay manifiestamente obra común y colaboración? Uno aporta su espíritu de iniciativa su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza- su habilidad profesional, su trabajo su industria.

En cuanto al segundo elemento una explicación - del término beneficios demuestra igualmente su existencia.- En el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el bene-

(15) Obra Citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 450.

ficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrono y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulara las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría, para obtenerlo deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales como los impuestos etc, así como los que implican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo de aquel beneficio el salario pagado a -- los obreros" (16).

Es importante la teoría de éste autor ya que por primera vez se nos habla de una participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, pero donde no estamos de acuerdo y le objetamos que en la sociedad las relaciones son entre los socios y ésta, y por lo contrario en el contrato de trabajo, el trabajador no es socio sino que la relación es de obrero y patrón, si fuera socio el trabajadortendría derecho a las ganancias y pérdidas y vemos que no sucede lo mismo ya que el trabajador tiene un sueldo fijo, cuando se refiere al autor "a que no hay manifiestamente --

(16) Obra Citada.- Dr. Mario de la Cueva.- Pág. 450.

obra común y colaboración", desde luego que si existe en la sociedad, pero que acaso es el mismo fin en nuestra relación de trabajo? naturalmente que no porque el patrón busca acrecentar su capital explotando la fuerza del trabajador al máximo, para obtener un mayor lucro de utilidad, por otra parte la sociedad de lugar al nacimiento de una persona moral la cual es distinta a cada una de sus miembros, en cambio en el nuestro no se constituye una persona moral, la voluntad del trabajador y del patrón constituye su personalidad propia de cada uno, persiguiendo cada parte un fin distinto al de la sociedad.

Contrato de Asociación

También se dijo que el contrato de asociación y el de trabajo eran similares, pero lo podemos criticar basándonos en la definición que se da de contrato de asociación -- "como aquel en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico" (17).

(17) Rafael de Pina.- Diccionario de Derecho, primera edición, 1965, Editorial Porrúa S.A. pág. 34.

De lo anterior se desprende que la asociación persigue un fin común, cosa que no sucede en el de trabajo por las mismas razones que expusimos al hablar de la sociedad.

Contrato de Mandato

El Código Civil vigente define en su artículo 2546 - al mandato "como un contrato por el que el mandatario se -- obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que este le encarga".

Se aprecia de la definición que el mandato se encomienda por una persona a otra que realice por cuenta de otra determinados actos, por lo que vemos que existe una triple - relación la cual no sucede con el de trabajo ya que la relación es entre dos personas patrón y trabajador, por otra parte el mandato puede ser gratuito, cosa que desechamos en el nuestro el cual no es gratuito ya que el trabajador siempre perseguirá un salario.

C A P I T U L O III

A.-

Suspensión

Terminación

Rescisión

B.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La suspensión de las relaciones de trabajo aparece-- con situaciones imprevistas e independientes a la voluntad de las partes; y no da por teminada la relación de trabajo-- sino temporalmente, sus efectos dejan de cumplirse ya que - el trabajador deja de prestar el servicio y el patrón de pa- gar el salario correspondiente, lo cual no quiere decir que no tenga otras responsabilidades derivadas de la relación - contractual.

El Dr. Mario de la Cueva define a la suspensión "co- mo un conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los patro- nes y los efectos que producen" (18)

Se desprende de la definición que la característica- esencial de la suspensión es la temporalidad y el que no -- exista responsabilidad para ambas partes; en la antigua Ley de Trabajo se reguló en las nueve fracciones del artículo - 116 tanto las que fueran imprevistas por el trabajador como por el patrono, en cambio en la Nueva Ley de Trabajo se es- tructuró en dos artículos, en el artículo 42 se refiere a -

(18) Obra citada.- Dr. Mario de la Cueva.- pág 733

causas que en su totalidad pueden considerarse personales ya que se mencionan atribuyéndolas a hechos ajenos a la voluntad del trabajador; en el artículo 427 bajo el rubro de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo las demás causas que anteriormente se englobaban bajo un mismo título; este encuadramiento aparte del artículo 42 fue en razón de que -- dada la naturaleza de las grandes empresas se regula no la causa personal imputable al trabajador, sino a causas ajenas a estos, preponderantemente económicas que son resultado de la empresa, como por ejemplo el que una empresa tenga saturado el mercado de cierto producto y que de seguir produciendo lo traiga consigo un exceso de producción, lo que significaría la devaluación del producto; lo cual traería consecuencias funestas tanto para la empresa como para el trabajador,

Podríamos señalar a nuestro juicio que existe una clasificación tácita de suspensión en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

- a).- De tipo personal, las fracciones I, II, III, IV, V, VI, y VII del artículo 42 y la fracción I, -- del artículo 427.
- b).- De tipo económico, las fracciones II, III, IV, - V y VI del artículo 427.
- c).- De tipo jurídico, la huelga como consecuencia --

del artículo 447 "la huelga es causa legal de - suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".

El estudio en particular de cada causa es ajeno a -- nuestro trabajo por lo que no nos detendremos en su análisis.

Terminación de las relaciones de trabajo.

Esta se presenta cuando surgen situaciones ajenas a la voluntad de las partes y que vienen a concluir las obligaciones derivadas del contrato, con excepción del mutuo -- consentimiento de las partes; la terminación de la relación de trabajo a diferencia de la suspensión, es que concluyen las obligaciones de manera definitiva y no temporalmente; y es debido a situaciones que impiden la continuidad normal de las estipulaciones contenidas en el contrato, la terminación puede afectar como en la suspensión a un trabajador, - a un grupo o a todos los trabajadores según sea el caso que se presente.

Tanto la terminación como la suspensión hacen imposible la relación de trabajo; no porque exista pugna entre -- las partes, sino como menciono anteriormente por situacio--nes imprevistas; la terminación es una forma estricta de -- terminar la relación de trabajo.

El artículo 53 de nuestra Ley de Trabajo en sus cinco fracciones enumera las causas de terminación lo mismo que -- las cinco fracciones del artículo 434 como terminación colectiva de las relaciones de trabajo; tanto en la suspensión como en la terminación el legislador enumera estrictamente las causas por las que termina la relación de trabajo, cosa que no sucede en el despido ya que la fracción XV del artículo - 47 acepta la interpretación análoga de sus demás fracciones; 9 por otra parte, la terminación debe de ser declarada en la mayoría de los casos ante la junta de conciliación y arbitraje, si no se hiciere así se considerará como un despido.

R E S C I S I O N

El Dr. Mario de la Cueva la define como "la disolu---
ción de las relaciones individuales de trabajo, motivadas --
por un hecho imputable al trabajador o al patrono" (19).

Por nuestra parte podemos decir que la rescisión es--
la facultad que tienen tanto los trabajadores como los patro
nes para que con acuerdo a la ley den por concluidas las re-
laciones de trabajo, en virtud de haberse cometido una falta
grave por alguna de las partes.

De la definición anterior se desprende que la rescii--
sión opera cuando existe un incumplimiento de las obligacio-
nes contraídas por las partes, lo que acarrea una sanción --
que puede consistir en un despido o un retiro, sin responsa-
bilidad del patrón en el primer caso; y sin responsabilidad-
del trabajador en el segundo; así lo manifiesta el artículo-
46 de la Ley que dice "El trabajador o el patrón podrá res--
cindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa
justificada, sin incurrir en responsabilidad. La rescisión -
como sanción se produce con la sola manifestación unilateral
del interesado; no es necesario en nuestra legislación el --
término del preaviso, aunque la carga de la prueba siembre--

(19) Dr. Mario de la Cueva. Obra citada, pag. 807

corresponde al patrón.

Nuestro artículo 47 en sus quince fracciones señala los motivos por los cuales puede el patrón rescindir la relación de trabajo sin su responsabilidad; así mismo el artículo 51 aquellos por los que puede retirarse el trabajador sin responsabilidad.

Entre las causas por las cuales puede el patrón despedir al trabajador sin su responsabilidad se encuentran -- las siguientes:

I.- Hace alusión en cuanto al engaño de que pueda -- ser objeto el patrón, ya por el trabajador o su sindicato o miembros de éste, en el sentido de sus aptitudes, facultades o capacidad del trabajador y que éste las carezca; el patrón tiene 30 días para descubrir o cercionarse de las facultades del trabajador; tiempo que considero necesario para que el patrón se percate de sus habilidades.

II.- Esta fracción es de reelevanté importancia, pero muy peligrosa al trabajador, porque será éste el que tenga que probar que fue provocado o que obró en legítima defensa.

Es el caso, que los patrones se valen de esta frac--

ción para despedir a uno o mas trabajadores; incitando a --
unos para que provoquen a los demás y cuando se sucita la ri
ña o las injurias despiden a todos los participantes.

III.- Esta fracción nos menciona la indisciplina como-
causal de despido.

Se da el caso de patrones que dan lugar a que sus su-
bordinados no se respeten entre si, originando que se altere
la disciplina dentro del recinto laboral y al mismo tiempo -
obteniendo una justificante para despedir impunemente a cual
quier trabajador.

IV.- Esta fracción alude a los actos de violencia in-
jurias que se cometan fuera del trabajo en contra del patrón
su familia o personal de confianza pero que sean de tal gra-
vedad que imposibiliten el cumplimiento de la relación labo-
ral.

V.- Alude esta fracción a los perjuicios materiales -
ocasionados intencionalmente por el trabajador durante la --
jornada de trabajo.

VI.- Nos habla de que el trabajador ocasione los mis-
mos perjuicios que la fracción anterior, pero no es forma in
tencional sino ocasionados por su negligencia.

Esta fracción me parece obsoleta, pues la anterior - nos habla de la intencionalidad del trabajador, y esta última nos habla de su imprudencia y viene a ser redundante, en virtud de que no importa la intencionalidad ó no, sino la gravedad de los daños.

VII.- Se refiere esta fracción al peligro en que pone el trabajador negligente al establecimiento como personal de éste.

VIII.- Esta fracción nos menciona a los actos inmorales cometidos por el trabajador en el lugar del trabajo.

Se debera tener muy en cuenta, si estos actos inmorales afectarán ya al patrón ya a los compañeros de trabajo, - pues es un termino muy elástico y subjetivo la moral.

IX.- Mencionanos esta fracción de los secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado que divulgue el - trabajador en perjuicio de su empresa.

Considero para que se constituya en causal de despedido, debera el patron advertirlo de la importancia de esos - secretos y de la gravedad que traería su conocimiento por - otros.

X.- Alude la fracción a las faltas de asistencia sin

conocimiento del patrón y que sean mas de tres en un termino de 30 días.

Por caso fortuito o fuerza mayor el trabajador requiere de esos días, pero no obtiene el permiso correspondiente, debiendose ser más elastica esta fracción pues nadie esta -- obligado a lo imposible.

XI.- Nos señala la desobediencia injustificada del -- trabajador de adoptar las medidas de seguridad ya para los accidentes ya para las enfermedades.

XIII.- Refierenos como causal que el trabajador lle-- gué en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún narcó-- tico; excepción hecha cuando el trabajador presente la pres-- cripción medica a su patrón.

XIV.- Como casual por prisión del trabajador, median-- te la sentencia ejecutoriada.

XV.- Alude esta última fracción a todas aquellas fal-- tas que se equiparan a las anteriores en cuanto a su grave-- dad.

Esta fracción debiera estar al principio pues se con-- sidera como casual justa de despido no el hecho que pueda-- cometer el trabajador sino la gravedad del mismo.

En realidad nuestra Ley, como lo hemos podido apreciar enuncia en su artículo 47 lo que es el despido y en el artículo 51 lo que es el retiro.

Juan D. Pozzo define al despido "como un acto unilateral de una de las partes destinado a poner fin a la relación contractual existente entre ellas y que esta sujeto en cuanto a formas y condiciones a las disposiciones legales o convencionales existentes" (21)

Por su parte Manuel Alonso García lo define "como toda situación que lleva consigo la ruptura del contrato de -- trabajo y que aparta de este al sujeto trabajador" (22)

A mi manera de ver el despido se entiende como la ruptura de la relación de trabajo justa o injusta por parte del patrón; y el despido indirecto o retiro la ruptura del vínculo laboral siempre justo por parte del trabajador; esto es - al trabajador no le conviene retirarse de la empresa donde - presta sus servicios, en virtud de su estabilidad en el empleo, de sus diversas clases de derechos innatos y consagrados que de ella emanan, y que le aseguran al trabajador un -

(21) Juan D. Pozzo.- Manual Teórico Práctico de derecho del-trabajo, Editorial Ediar, segunda edición 1967, pag 431

(22) Manuel Alonso García. Derecho del Trabajo, tomo II Editorial José Ma. Bosch, 1960, pag 623

futuro con cierta tranquilidad.

Las disposiciones de la rescisión en general son enun-
ciativas, es decir que el legislador aceptó las causas análo-
gas establecidas en las diversas fracciones de los artículos
47 y 51 respectivamente; A diferencia de la terminación y la
suspensión que dan por concluidas las relaciones de trabajo-
por motivo involuntario a las partes, en la rescisión la fal-
ta debe ser voluntaria, conciente de que se esta violando --
una norma.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, en su títu-
lo VI, regula los trabajos especiales, dándole una regulación
diferente a la rescisión propia de cada servicio además de -
las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen y en -
caso de duda deberá prevalecer la interpretación más favora-
ble al trabajador.

Se desprende de la lectura del artículo 123 |Constitu-
cional para percatarse del emporio que otorga en materia de-
prestaciones a toda la clase laborante de México, pero aún -
así, si bien los constituyentes de antaño crearon un artícu-
lo eminentemente socialista, donde se establece no solo la -
protección, tutelación y reivindicación de los obreros in--
dustriales en el campo de la producción económica, sino en -

favor de todos los trabajadores en general; es decir, todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral o profesional, hoy vemos y vivimos que se ha mixtificado -- aquel espíritu revolucionario de aquellos constituyentes como Macías, Jara y tantos mas que pelearon por exterminar la fagocidad de aquellos que detentaban el poder económico sustentando normas de verdadero espíritu humanista protegiendo asi la situación del trabajador mexicano.

Se ha adulterado los principios del artículo 123 porque han marginado aquellos que también tienen derecho a ser amparados por nuestra ley como son (abogados, médicos, ingenieros, técnicos, taxistas etc.); así como aquellos que de tener un régimen especial como los trabajadores de confianza los condenan a quedar en manos del patrón. Y es compartiendo la opinión del maestro Alberto Trueba Urbina que asevera que la disposición del artículo 185 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, "coloca al empleado de confianza en calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo propiciando así la esclavitud moderna" (23)

(23) Trueba Urbina Alberto, Obra citada, pag 97

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El trabajo es un derecho y un deber social.- a de --- efectuarse en condiciones que le aseguren al trabajador la-- vida, la salud y un nivel económico decoroso tanto en los -- años de trabajo como en los de vejez, o cuando cualquier --- circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el problema presente en el derecho del trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad so- - cial, si el hombre tiene el deber, pero también el derecho - de trabajar; si la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una -- existencia en armonía con la dignidad de la persona humana;- y si finalmente, en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación tiene el ineludible deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, me parece ineludible que la estabilidad en los empleos tiene -- que ser uno de los pilares de la seguridad social.

La estabilidad de los trabajadores en los empleos supone o comprende dos modalidades:

a).- La permanencia, persistencia o duración indefinible de las relaciones de trabajo.

b).- La exigencia de una causa justa y razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos; y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser con motivo imputable al trabajador; el incumplimiento de sus obligaciones; entonces si se produce el despido, o una razón de carácter técnico -- económico. Ejemplo: la implantación de una nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presentan la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable dentro de un sistema de seguridad social producirá una consecuencia doblemente enojosa: primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y haber entregado a la empresa parte de su vida se vea obligado a iniciar una nueva labor en una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo lugar que la sociedad se vea obligada a proporcionar una nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión -

correspondiente.

Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones-- de trabajo, la cual arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente necesario e injusto.

El Derecho Mexicano del trabajo quebró las viejas nor- mas del derecho civil; el principio contenido en el Artículo 123 Constitucional según el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permiti-ó a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postu- lar la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo- en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron orí- gen y no surja una causa razonable de disolución; tesis que- a la vez condujo a la doctrina de que no es posible dejar a- la voluntad libre del empresario la denuncia de las relacio- nes de trabajo o la fijación de un término de duración; Las- relaciones de trabajo deben de ser permanentes, así lo exi- gen la seguridad presente y futura del trabajador. Dejar a-- la voluntad libre de los trabajadores y patronos la denuncia o la fijación de un plazo determinado, equivale a dejar la - permanencia de las relaciones de trabajo en manos del empre- sario, pues vencido el término, la permanencia del trabaja--

dor en la empresa dependerá de que el patrón no concienta en la prórroga. Es el problema eterno del individualismo y liberalismo y consiste en la falta de creencia de que la libertad formal coincida con la realidad y la justicia.

La libre fijación de plazos de terminación, y la denuncia de las relaciones de trabajo, "contraría el principio de la seguridad obrera presente y futura del que deriva la idea, que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho de empresa"; sobre estos conceptos - están constituidas las instituciones de los ascensos y las jubilaciones, que son una realidad de numerosos contratos colectivos; pues bien, estas instituciones no rendirán sus frutos si se autoriza la formación de relaciones de trabajo por tiempo determinado, porque los patronos para eludir particularmente el deber de jubilación, se limitarán a fijar plazos breves a fin de quedar en libertad de separar a sus trabajadores y evitar se concreten los derechos de ascenso o jubilación.

El problema no ha sido contemplado desde un punto de vista unilateral, el sistema mexicano de asegurar a los trabajadores su permanencia en la empresa es un beneficio para ella misma.

El trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo esta asegurada, se esforzará para desarrollar un servicio mejor pues esta actividad le permitirá tener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa, una posibilidad de ascenso, un mejoramiento de salarios y en su caso una -- pensión jubilaria.

El obrero que se ve obligado a cambiar frecuentemente de ocupación, no puede interesarse en esas distintas actividades y rendirá un servicio menos eficiente.

Conciente con estas ideas admitió la legislación mexicana un principio de la duración indefinida de las relaciones de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen; esta doctrina deriva por una parte de los artículos 35 y 39 de la ley y por otra parte de -- que el patrono no puede disolver las relaciones de trabajo sino en los casos expresamente previstos por la ley; el artículo 35 dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser por -- obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado" por su parte el artículo 39 menciona: "Si -- vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia; según el precepto --

primero citado, la relación de trabajo puede celebrarse a --
plazo fijo únicamente en aquellos casos en que lo exija la--
naturaleza del servicio que se va prestar; el artículo 39 --
completa la idea de que si vencido el término del contrato--
subsisten las causas que le dieron origen y la materia del -
trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perduren.

El principio consignado en la ley mexicana es también
consecuencia de la naturaleza de la relación individual de -
trabajo. La legislación de trabajo protege esencialmente la-
prestación misma del servicio, y esta protección la otorga -
con independencia del acto que le da origen. El origen de --
la relación de trabajo en diversas formas que puede revestir
es necesario para su formación pero una vez que ha nacido --
la relación de trabajo se rige por principios propios, que -
no pueden ser modificados por la voluntad inicial de los au-
tores de la relación.

El derecho mexicano al mismo tiempo que procura garan-
tizar la permanencia del trabajador en la empresa, respetó -
el principio de libertad. El artículo 5 de la Constitución -
en su párrafo cuarto lo establece" El contrato de trabajo só
lo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo --
que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio --

del trabajador....." reproducido en el artículo 40 de la Ley previene que el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por un tiempo menor de un año, el precepto asegura la libertad del trabajador a efecto de que pueda, en cualquier momento dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener necesidad de esperar largos años, y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil.

Por otra parte nuestro derecho mexicano del trabajo, norma de protección de los trabajadores no desconoce las exigencias de las industrias y de las empresas; entendió el legislador que en algunas circunstancias no sería posible la relación de trabajo a duración indefinida en la ley, ya que se encuentran diversas hipótesis en la que es posible adoptar una regla distinta. Ejemplos:

1.- La relación de trabajo por obra determinada, la primera y más importante de las excepciones, es la consignada en el mismo artículo 36 y siguientes.

2.- La relación de trabajo por tiempo determinado, sólo podrá celebrarse cuando la fijación de plazo derive de la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

3.- La relación de trabajo por tiempo indeterminado.

4.- La relación de trabajo para la exploración de minas, como se desprende del artículo 38 de la ley "Las relaciones de trabajo para la exploración de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Aún, más sin embargo en la dura batalla que ha sostenido ese grupo considerado como la vértebra del progreso -- de las naciones ha logrado conquistar y recuperar de lo que por sí le pertenece; una gran parte de esa riqueza de derechos que son innerentes a su propia constitución del trabajador, Aunque para nuestra desgracia no nos hemos podido -- desprender ni exonerar del peso del sistema político y socieconómico que es el "leviatam capitalista".

México aún cuando en el desarrollo de los diferentes ámbitos de su política, de su economía y de su doctrina en general, tiende a cultivar en campos fértiles sociales el progreso; mas todavía se advierte la agresiva y avariosa intervención imperialista que corta el florecimiento de la conciencia innata de nuestra estirpe revolucionaria de la que pertenece el trabajador mexicano.

En efecto una muestra evidente, una manifestación de

lo todavía maltrecha conciencia revolucionaria es la voluntad del legislador impresa en la nueva ley del trabajo.

Las excepciones que hace la ley para interrumpir hasta cierto punto la marcha de la liberación del obrero, de su armonía y de su seguridad, como consecuencia de los mimos -- con que trata nuestra ley a los detentadores del poder económico, son las que expresamente se manifiestan en el artículo 49 que dice:

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones-- siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tenga una antigüedad menor de un año:

II.- Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo con el, y la junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Y el artículo 50 en concordancia con el anterior previene la indemnización:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo de terminado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pagan las indemnizaciones

C A P I T U L O IV

REGIMEN DE LA CAUSA JUSTIFICADA DEL DESPIDO.

Se ha formulado el interrogante, de que si el despido constituye un derecho o una potestad. El problema se ---centra teniendo en cuenta el concepto subjetivo que se tenga del despido: Como culminación de la potestad disciplinaria, el mismo se presenta como una facultad que el patrón-posee; en tanto que si el problema se enfoca desde el pun-to de vista del derecho objetivo el despido constituye un-derecho que la ley otorga al patrono, para prescindir de -aquel trabajador cuya conducta sea lesiva a los intereses-de aquel; estos pueden ser en contra de la relación de tra-bajo o en contra de la integridad personal o familiar, ya-de él o de sus mas cercanos colaboradores.

Para las legislaciones que consignan la inamobili-dad absoluta del trabajador, el despido es una potestad --del patrón por basarse en el poder disciplinario de éste;-por el contrario en los ordenamientos legales que admiten-la disolución del vinculo laboral por desición unilateral-del patrón, el despido se integra por la violación de un -derecho por parte del trabajador. Ahora bién estas viola-ciones estan perfectamente enmarcadas en nuestra ley.

La cesación del trabajador, cuando se produce por -

hecho unilateral derivado de la voluntad del empresario, se denomina despido. Este podrá ser con justa causa o sin ella pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral ha interrumpido el vinculo que ligaba a las partes.

Cuando la declaración de voluntad esta justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrón sin que la justifique motivo legal e imputable a aquél; esto es siempre que el empresario obre sin derecho.

Considérase justa causa de despido cualquier hecho o circunstancia grave que haga prácticamente y en forma inmediata imposible la subsistencia de las relaciones que el contrato de trabajo supone. Estamos de acuerdo con que la causa justa de despido debe ser motivo determinante de la disolución del contrato y no motivo justificante. La teoría de la justa causa lleva a determinar que juntamente con un motivo justificado del empresario, debe concurrir también la existencia de una culpa por parte del trabajador, un hecho a él imputable o unanegligencia atribuible a él. La culpa debe ser la determinante del despido; esto es el hecho que disuelve el contrato de trabajo no se

origina en el empresario sino que es originado por el trabajador. Si el contrato de trabajo se disuelve es porque -- ha existido un hecho imputable o negligente al trabajador -- que ha puesto en movimiento a la voluntad del empresario y ese hecho tiene que ser de tal naturaleza que impida la -- prosecución del contrato de trabajo.

Ahora bien, siendo como es el patrono parte interesada, la apreciación que haga de la falta cometida por el trabajador estará viciada subjetivamente, o podrá estimarla infundada la otra parte; se crea así una situación de -- antagonismo que obliga a una de las rectificaciones doctrinales más notables y no es otra que la de considerar como norma a quien ha sido fiel a la relación laboral, facultado para juzgar sobre la falta que se imputa. De ahí el --- principio de que toda causa de despido deba ser apreciada -- tanto subjetiva como objetivamente. El examen frío de un -- hecho puede significar tanta injusticia como la exclusiva -- determinación subjetiva, teniendo en cuenta sólo los factores que han motivado el hecho que se imputa. Así pues debe ser en cada caso las circunstancias concretas que se ten-- drán presentes para juzgar si existe una justa causa de -- despido. Pero tomando muy en cuenta que la disolución re-- pentina y unilateral del contrato de trabajo es la ULTIMA-

RATIO que el empresario tiene; además, la existencia de un poder disciplinario que permite graduar la sanción de conformidad con la falta; la jerárquica situación de los sujetos tiene extraordinaria importancia; no puede juzgarse lo mismo la falta cometida por un empleado superior de la empresa, que la que se le imputa a un subalterno; ni valorar lo mismo la falta de puntualidad de una gente recién ingresado en la empresa, que muestra su escaso celo en la fase siempre trascendente de iniciar las tareas, que un retraso ocasional y hasta una ausencia de un antiguo y diligente empleado.

En el presente estudio se considera que no es suficiente con que exista una causa que, a juicio de una de las partes impida proseguir la relación laboral con toda normalidad; es menester que dicha causa provoque de manera necesaria la imposibilidad de que subsista el vínculo laboral.

Afirmar que el despido en todos los casos debe ser justo y que de ningún modo puede reconocerse al patrón el derecho de despedir caprichosamente a los trabajadores de él dependientes; este es un principio que la clase obrera y la conciencia revolucionaria ha ido poco a poco introduciendo en todas las legislaciones laborales y en especial-

en la de México que día a día aunque lentamente se va socializando. Estas ideas aunque en unos países donde impera la doctrina capitalista pudieran parecer radicales, no lo es en aquellos en donde impera el hambre y la injusticia y en donde las conciencias de la clase desposeída de los más desamparados se alimentan con el único ideal de conquistar la reivindicación de sus derechos.

Por otro lado, establecer en forma abstracta los elementos suficientes y necesarios para concretar la justicia causa de despido no resulta absolutamente posible. Nos encontramos frente a una relación en la cual las circunstancias objetivas y los factores personales son de tal manera variados en los casos singulares y la interferencia entre unos y otros tan desemejantes, que las normas parecen insuficientes. Los elementos psicológicos frecuentemente delicados, debieran tener gran importancia en la relación de trabajo; no se puede decir siempre que un hecho que tenga en sí los elementos de la falta sean siempre violatorios. Unas veces el grado y la orientación de la intencionalidad pueden ser decisivos como decisiva puede ser también la sensibilidad prevista o previsible del contratante ante la lesión que puede causarle el otro. Considerando la naturaleza de las normas de la disciplina habitual

de tolerancia pueden ser de graves consecuencias por el antecedente del ejemplo.

Otras veces aún no teniendo el patrón o el superior jerárquico sentido inmediato de la gravedad de un comportamiento, puede, con todo dar un criteriobastante para demostrar aunque sea a posteriori la adecuación de esa falta en aquellas determinadas ocasiones de trabajo, y constituir legítima causa de resolución repentina del contrato de trabajo,

En la indagación caso por caso es donde se puede hallar verdaderamente la solución que debe armonizar con la estructura de la relación y el espíritu de la Ley.

Ahora bien, siendo el despido la sanción más grave que puede imponerse al trabajador, se deben apreciar los hechos que lo motivan con el fin de determinar si la medida corresponde a la gravedad de la falta. De ahí que a juicio mío la necesidad de clasificar las faltas según su gravedad y graduar estas de conformidad con su importancia. Así, ciertas faltas como el error o la tardanza en la ejecución de un trabajo cuando no produzcan perturbación en la actividad general de la industrial; el abandono esporádico del trabajador, las llegadas tardes entre otras, pueden --

constituir infracciones leves o graves pero aisladamente no pueden considerarse tales transgresiones como causas de despedido justificado del trabajador, pues son contraproducente de dar al criterio del patrono el establecer una valoración de las faltas del trabajador; lo justo sería que ambas partes lo establecen en el reglamento interior de trabajo.

Las faltas que pueden cometer el trabajador son de diversa naturaleza. Las calificadas de muy graves tienen como sanción necesaria el despido que constituye también la más importante de cuantas están establecidas porque significa la pérdida del empleo. El establecimiento de una graduación en las faltas parece imposible sobre la base de la enumeración de la ley. Además siempre faltaría un sistema mecánico que permitiera calcular dentro del cuadro de las sanciones con exactitud matemática la gravedad de las faltas y su punibilidad. Cualquier criterio que se fijara pecaríade ilusorio y además sería contraproducente, no así en los reglamentos interiores de trabajo.

Por otra parte las faltas pueden ser graves o contínuas que se revelan así por la repetición de una serie de hechos que sólo revisten gravedad al reiterarse, debiera mediar previo apercebimiento por parte del empresario é indi-

carle al trabajador que la reincidencia en esa conducta de terminará por hechos a él imputables la ruptura del contra to de trabajo. El patrón, está en consecuencia obligado a - intimar la normalización de la relación contractual; y pue de subsistir el estado de hecho, considerando disuelto el vínculo por insistencia imputable al trabajador. Sucede -- así con la falta injustificada de impuntualidad o de asis- tencia el trabajo, con la disminución en el rendimiento; - con la embriaguez habitual. Dentro de este criterio y de - la clasificación de las faltas en graves, leves y levísi-- mas habrá que considerar necesariamente que las faltas gra ves constituyen causa de despido y que también la suma de las leves o levísimas pueden llegar a constituir una causa de despido.

Esa reiteración en las infracciones minúsculas, en un principio revela por parte del trabajador un desprecio de las advertencias; su indisciplina por tanto daría mar-- gen a un mal ejemplo; de cundir dislocaría sin duda a cual quiera organización.

El requisito que ha juicio mío es importante para - valorar la gravedad de una falta recide sin duda en la pro porcionalidad; debe existir una relación directa entre el-

hecho imputable al trabajador y la sanción impuesta.

No todo acto de indisciplina o de inobservancia en las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, constituye causa justa del despido; se requiere que la gravedad haga intolerable para quien la sufre la prosecución del -- contrato laboral, teniendo para ello en cuenta el particular caracter de las relaciones entre patronos y trabajadores.

Es cierto, que se dan casos de profesionales del -- despido; esto es, sujetos hábiles en demandar indemnizaciones, en busca del pretexto fácil para lograr una situación ventajosa que provoca la ruptura del contrato de trabajo, -- logrando obtener así, junto a los ingresos normales por la prestación regular, los de la indemnización por la ruptura del contrato de trabajo. Este profesionalismo se destaca -- por la circunstancia de algunos trabajadores, agentes di-- solventes de finalidades ilegales.

El hecho o los hechos que determinaran la causa de -- despido debe ser de tal grado que impida el mantenimiento de la relación laboral; y naturalmente debe haber propor-- ción entre la falta cometida y la desición de ponerle fín-- al contrato de trabajo; para que el despido sea justo, ha--

de resultar la medida correlativa a una falta de extrema-gravedad, la equidad debe apreciarse tomando en cuenta los antecedentes del empleado y su intención u omisión respecto al derecho que la determina.

El despido debe basarse en un hecho de tal gravedad que las juntas no tengan la menor duda de la justicia en su decisión tomada por el empresario al declarar disuelto el contrato laboral; debiera ser correlativa y directa con la falta cuya gravedad imposibilita la continuación de las relaciones laborales, ya que siendo la pena máxima que el patrono puede aplicar, la falta debe ser de igual naturaleza.

Corresponde a aquel que afirma la prueba de su afirmación; cuando el empresario despide a un trabajador debe probar para declinar su responsabilidad respecto al despido, que lo ampara una de las eximientes legales para no dar origen a la indemnización. Como principio general, puede señalarse que incumbe al patrón la prueba de la justa causa por el despido de su subordinado, de la misma manera que le corresponde al trabajador la prueba del hecho que refutado por él como violatorio, le permita colocarse en situación de despido indirecto.

Si se invoca falsamente una causa para romper el contrato de trabajo, esta causa resulta eficaz para la ruptura del vínculo cual simple pretexto por el empresario. El despedido en tal sentido, tiene valor pero carece de legalidad, será entonces un despido sin causa y sin justificación, en consecuencia, un despido abusivo y que no se funda en he---chos imputables al trabajador.

Por otra parte, como lo establece nuestra Ley Fede--ral del Trabajo, en el párrafo segundo de la fracción XV en su artículo 47 la causal de despido debe ser invocada en el momento de producirse éste, si es que el patrón pretende --con ello legitimar su derecho o romper el contrato de trabajo sin otorgar indemnización. Le impone así:

a).- El Trabajador debe conocer la causal que se invoca para su cese, para proceder en juicio conforme a su derecho corresponda; acción que no será posible ejercer con -desconocimiento de ella.

b).- El patrón debe invocar la causa que él estime -justificada, y dicha causa debe ponerse en inmediato conocimiento de la parte afectada, para que así en la junta labo--ral él deslinde su responsabilidad.

Considero que una vez alegada una causa de despido, la misma no puede ser modificada, es decir; si el patrón - no puede probar la misma el trabajador tendra derecho a que se le indemnice o se le reinstale; de no expresarse causa alguna para el despido por el patrono tendrá éste que indemnizar por dicha ruptura o tendra derecho el trabajador a su reinstalación.

Plantéanse la situación inversa la del despido indirecto en que el trabajador por hechos imputables al patrón considera disuelto el vinculo contractual, no podría ejercitar prácticamente acción alguna ante las juntas laborales para justificar su separación; ya que es recíproca la notificación de la rescisión del contrato laboral; debiendo justificar que la separación es imputable al patrón.

La causa del despido debe ser aducida en el momento en que se notifica ésta al trabajador, no solo para que éste se justifique sobre la falta que se le imputa, sino para con conocimiento de ella pueda preparar su defensa, o bien para que acepte la justa causa de la ruptura del contrato de trabajo.

Por parte de las juntas debe haber necesariamente -

cierta elasticidad mostrándose organismos auténticamente vivos; de tal manera se deberá juzgar según el medio y el momento en que se cometa la falta, ya que quienes dictaminan en última instancia no son más que robots sentados en un sillón o en un Gabinete. Deberían fallar, antes que en la serenidad de un mundo cerrado y lógico; en medio del verdadero tumulto humano de la vida real de todos los días, en donde los hombres son débiles, luchan, desean, sueñan y sufren y que lamentablemente cuando se trata de apreciar por las juntas la gravedad de una falta intervienen factores de diverso orden que hacen que el Derecho tome en ocasiones un curso sinuoso.

Estos factores suelen ser de orden político en la mayoría de los casos, de carácter personal en otros. La independencia de criterio que haría posible la sensación --- equilibrada del concepto de justicia no siempre se logra --- cuando interfieren complejos de orden social, económico incluso y factores de apreciación personal ajenos por completo a la actividad económica de la empresa. El árbitro a --- quienes juzga, se convierte con demasiada frecuencia según su extracción social, política o económica en protagonista de la litis y eso disminuye la eficacia de una buena justicia.

Quienes dictaminan no sólo deben analizar las causas de carácter objetivo (establecidas en la ley), sino para su mejor fallo deben remitirse a las causas subjetivas del trabajador (su estado económico, grado cultural, etc.) como lo establece en la Ley en su artículo 775 en que;... los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Considero que ya que la Ley no puede hacer una clasificación de gravedad respecto a cada conducta personal del trabajador, por lo expuesto en páginas anteriores, es necesario que quienes resuelvan sobre la situación del despido deban estimar si la falta es tan grave que no se pueda proseguir la relación de trabajo.

Un deber que todo jurista y autoridad de trabajo debe tener es la de propugnar siempre por la permanencia del trabajador porque es de éste donde se cimientan los medios de producción dando lugar a la estabilidad de los factores sociales, económicos y políticos de un país y su engrandecimiento.

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

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

I.- Se tienen por sinónimos el contrato y la relación de trabajo.

II.- El contrato de trabajo no pertenece a ningún régimen contractual del derecho civil, por ser una figura autónoma fundado en el artículo 123 Constitucional.

III.- La estabilidad en el empleo trae un mejoramiento para el trabajador y la empresa.

IV.- La rescisión es un derecho consignado en la Ley Federal del Trabajo en favor de las partes.

V.- El despido es la ruptura de la relación laboral-justo o injusto por el patrón; el retiro es la ruptura del vínculo laboral siempre justo por el trabajador.

VI.- El despido es motivo determinante y no justificante de la disolución de la relación laboral.

VII.- El despido se aprecia tanto objetiva como subjetivamente, como lo establece el artículo 775 de nuestra ley.

VIII.- La gravedad de la falta debe ser proporcional con la sanción.

IX.- Es justo el despido cuando la causa que lo origi
na es de jerarquía grave imputable directamente al trabaja-
dor.

TEXTOS CONSULTADOS

Alonso García Munuel.- Derecho del Trabajo. Tomo II

Cueva Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I

D. Pozzo Juan.- Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I.

De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho. Primera Edición.

González Blanco Salomón.- Apuntes de Derecho del Trabajo.

Sánchez Alvarado Alfredo.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

Sánchez Cordero Jorge.- Apuntes de Obligaciones, 1968.

Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.

Trueba Urbina Alberto.- Nueva Ley Federal del Trabajo.

Trueba Urbina Alberto.- Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.