

575  
205



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" A R A G O N "

"ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA INESTABILIDAD  
DEL OBRERO MEXICANO EN EL EMPLEO".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JORGE PALAFOX BRISEÑO



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO. 1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA INESTABILIDAD DEL  
OBRERO MEXICANO EN EL EMPLEO

I N T R O D U C C I O N

C A P I T U L A D O

|  | PAG. |
|--|------|
| CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO  |      |
| 1.1. EPOCA COLONIAL O PREHISPANICA.....                                | 1    |
| 1.2. HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO.....                               | 4    |
| 1.3. CONSTITUCION DE 1917.....   | 12   |
| 1.4. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.APARTADO"A"                           | 17   |
| CAPITULO II. EL DERECHO SOCIAL   |      |
| 2.1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....                                  | 22   |
| 2.1.1. FORMALES Y MATERIALES.....                                      | 23   |
| 2.2. LA SEGURIDAD SOCIAL.....  | 35   |
| 2.2.1. DERECHO AL EMPLEO Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....                | 38   |
| 2.2.2. INTERVENCION DEL ESTADO EN EL DERECHO - LABORAL.....            | 41   |
| 2.3. LA INTERPRETACION DEL DERECHO LABORAL..                           | 43   |
| CAPITULO III. ESTABILIDAD Y RESCISION DE LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJOS |      |
| 3.1. LA TERMINOLOGIA LABORAL.....                                      | 47   |

|      |   |    |
|------|---|----|
| 3.2  | CAUSALES DE DESPIDO DEL TRABAJADOR..... | 50 |
| 3.3. | RETIRO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.....  | 62 |
| 3.4. | CONSECUENCIAS DE LOS DESPIDOS.....      | 70 |

**CAPITULO IV. ESTABILIDAD DEL OBRERO EN MEXICO**

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 4.1.   | TEORIA DE LA ESTABILIDAD.....   | 75 |
| 4.2.   | LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EM-<br>PLEO Y EN LA EMPRESA.....          | 76 |
| 4.3.   | LA INESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL -<br>EMPLEO Y EN LA EMPRESA.....        | 83 |
| 4.4.   | LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO<br>Y SUS EFECTOS INMEDIATOS.....      | 91 |
| 4.4.1. | LOS CONCEPTOS DE RESCISION Y TERMINACION<br>DE LAS RELACIONES DE TRABAJO..... | 94 |

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

## I N T R O D U C C I O N

La estabilidad en el empleo es uno de los principios contemplados por el derecho del trabajo; el cual interviene en la relación laboral; ideando mecanismos tendientes a impedir el abuso de la ruptura del contrato de trabajo.

El trabajador que es quien aporta su esfuerzo físico y su capacidad intelectual requiere que su permanencia en el empleo sea segura y que reciba por la labor que desempeña un pago justo para cubrir sus necesidades en el presente y en el futuro, y así llevar una vida decorosa al lado de su familia.

Al realizar el presente trabajo de tesis denominado **ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA INESTABILIDAD DEL OBRERO MEXICANO EN EL EMPLEO**, pretendemos hacer notar la constante inseguridad en que se encuentran los trabajadores con relación a su empleo en nuestro país, ya que el sector patronal en su constante afán de riqueza no vacila en echar mano de recursos, en los que se encuentra en primer plano el despido, para así echar abajo los principios consagrados por la estabilidad en el empleo.

No pretendemos que los puntos que se sustentan en este trabajo sean definitivos, por el contrario damos nuestro

punto de vista basado en las consideraciones de diversos autores en la materia y asimismo tomando en cuenta nuestra realidad social, pues es muy notorio encontrar en las empresas grandes filas de trabajadores esperando hacerse de un empleo para subsistir.

## **C A P I T U L O    I**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.**

- I.1. Epoca Colonial o prehispánica**
- 1.2. Huelga de Cananea y Río Blanco.**
- 1.3. Constitución de 1917.**
- 1.4. Artículo 123. Constitucional, Apartado "A"**

## 1.1 EPOCA COLONIAL O PREHISPANICA

De entre los ordenamientos jurídicos destinados a proteger al indio de América, sobresalen las Leyes Indias; las cuales contenían disposiciones de gran trascendencia para el derecho laboral, como es el caso:

- a) La jornada de ocho horas.
- b) Los descansos semanales
- c) El pago del séptimo día.
- d) La protección a la mujer en cinta.
- e) La protección al salario de los trabajadores.
- f) La protección contra labores insalubres y peligrosas.

A pesar de la grandeza de las Leyes Indias, llevan el sello del conquistador. "De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, política y económica no eran igual que los vencedores" (1)

A este respecto, coincidimos con el pensamiento de Fray Bartolomé, ya que dichas leyes eran creadas de los

---

(1) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1982, Pág. 39.



conquistadores, y por lo tanto se otorgaba a los indios un mínimo de derechos de carácter piadoso, dada la condición religiosa de los Reyes de España.

"Las Leyes de Indias, son posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los aborígenes de América, pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse". (2)

El Maestro Trueba Urbina dice al respecto: "Si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las Leyes del Trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado el cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario.

En su obra Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislatura para los Indios (1940), el entonces Procurador General de la República, Genaro V. Vázquez al señalar las

---

(2) Dávalos José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1990, Pág. 53.

causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, precisa que fueron las 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; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; otras veces la ignorancia misma de la 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 gran perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas"; otras veces por defecto de la Ley misma, 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 economía colonial; otra, a fin, la contradicción de unas Leyes con otras.

Consideramos que a pesar de la ineficiencia de estas Leyes, que contenían una gran bondad para el trabajador de aquella época, no puede negarse a éstas el gran mérito de haberse adelantado por varios siglos y lo que en aquellos tiempos era algo fuera de la realidad, hoy son derechos que

disfruta el sector obrero en el ejercicio de sus labores, ya que dichas Leyes fueron fuente de inspiración para la legislación mexicana.

## 1.2 HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO

El Porfirismo; Epoca en la cual el trabajador mexicano sufre de un sinnúmero de vejaciones, maltrato, jornadas de trabajo excesivo, por parte de empresarios nacionales y extranjeros.

Las tiendas de raya absorbían por completo el escaso salario que percibía el trabajador; asimismo, la desigualdad de salarios entre empleados mexicanos y norteamericanos; son factores determinantes para que se den dos acontecimientos sociales de gran trascendencia para el derecho laborar mexicano.

### HUELGA DE CANANEA

Tien su origen en el año de 1906, específicamente entre el 31 de mayo y el 3 de junio de dicho año.

"El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a

a una condición general de la clase obrera mexicana" (3).

La noche del 31 de mayo de 1906, se declaró la huelga, en la mina de "Oversight" en el cambio de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrollo pacíficamente, abandonaron la mina los trabajadores.

El Gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Cooper Company", Coronel Williams G. Green, estimó serio el movimiento, por lo cual solicitó la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

Los representantes de los huelguistas Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan J. Ríos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, presentaron un documento que contenía los siguientes puntos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

---

(3) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1986, Pág. 309.

- I. La destitución del Mayordomo Luis Nivel.
- II. El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Cooper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.

El representante legal de la empresa calificó de absurdas las peticiones de los obreros, pero los huelguistas estaban decididos y no cedieron en ningún momento.

El Gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers", de los Estados Unidos.

La falta de malicia y de formación sindical constituyen un obstáculo de gran magnitud, ya que los trabajadores son presa fácil de las provocaciones, lo que

les cuesta un gran número de vidas y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

"La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el Gobierno de Don Porfirio es la de haber permitido el paso de tropas norteamericanos armados para proteger a la Compañía Minera Cananea Consolidated Cooper Company" (4)

En el aspecto social la huelga de Cananea es un hermoso ejemplo que dió a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las jornadas de trabajo de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboran en una determinada empresa.

En lo político, el movimiento de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el General Porfirio Díaz que pone en evidencia las trampas políticas de su colaborador Ramón Corral, al tratar de disfrazar la participación de las fuerzas norteamericanas

A juicio nuestro, el movimiento de Cananea es sin

---

(4) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1977, Pág. 7.

duda alguna expresión de descontento que privaba en aquella época contra el régimen de Don Porfirio; defensor de la burguesía opresora de la clase obrera y asimismo, dicho movimiento constituye uno de los más grandes logros obreros, ya que siembra la semilla que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en la declaración de los derechos sociales de 1917 en la Ciudad de Querétaro.

#### HUELGA DE RIO BLANCO

Tuvo su origen en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907.

Las causas que motivaron este acontecimiento radicada esencialmente en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Este movimiento obrero presenta características muy diferentes al de Cananea, ya que los sucesos de Río Blanco "Mas tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero" (5).

Los trabajadores textiles de Puebla se declararon

---

(5) De Buen L., Nestor, Op. Cit., Pág. 311.

en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y dignidad de los trabajadores.

El Reglamento contenía cláusulas cuyo contenido es el siguiente:

1. Se fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m.
2. La entrada de trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana.
3. Se prohibía a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador.
4. Se autorizaba al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos.
5. Se prohibía leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de la fábrica.
6. La aceptación de descuentos en los salarios
7. Pago del material estropeado.

Este reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros



protestan enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en convenio con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano, como consecuencia de este acto, los obreros abandonaron sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque patronal. Desde este momento los campos quedaron deslindados y entablada la lucha entre capital y sindicato.

Posteriormente se solicitó el arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, el cual presionado por el paro patronal sugerido por el ministro de hacienda, José Yves Limantour para contrarrestar la actitud solidaria de los trabajadores textiles del país, con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala, dicta laudo favorable a los intereses patronales; en el que les ordena a los obreros, de la industria textil el regreso a sus labores el día 7 de enero de 1907.

"El gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo" (6).

Como es de imaginarse el laudo es rechazado por

---

(6) De la Cueva Mario, op. Cit., Pág. 42.

los trabajadores de Río Blanco, los que organizaron un mitin en frente de la fábrica en señal de protesta y así como la quema de la tienda de raya.

Esta actitud de los obreros origina la intervención del ejército, el cual causó un gran número de muertos y heridos.

Del anterior análisis se desprende que los sucesos de Río Blanco no constituyeron una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino más bien una negativa para volver al trabajo.

Pero al igual que Cananea, Río Blanco también da su aportación, ya que se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba las tiendas de raya que tanto daño hacían al trabajador y a los que dependían de él.

En los acontecimientos de Río Blanco consideramos que es muy notable la actitud proteccionista del Presidente Díaz con los burgueses de la época, que sin duda alguna son los que lo mantenían en el poder.

No obstante la gran pérdida de vidas que causó dicho movimiento, es un antecedente de vital importancia para nuestro derecho laboral, ya que los ideales que perseguían

los trabajadores textiles son tomados en cuenta para la creación del artículo 123, y asimismo se creó por primera vez el grupo de trabajadores conocido como EL GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES QUE FUE UNA DE LAS PRIMERAS MUESTRAS DE ORGANIZACION DEL SECTOR OBRERO.

### 1.3. LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución de 1917 es el documento político que resume todos los períodos de lucha en México.

Para poder entender la obra legislativa de la devolución en lo que se refiere al derecho del trabajo, "Debe y<sup>e</sup> advertirse que comienza al momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país y no antes" (7).

Antes de pasar al estudio de nuestra carta magna, es necesario hacer mención de las leyes y Decretos que con anterioridad a ésta se refieren a la protección del trabajador, pero en forma relevante deben mencionarse las siguientes:

Para el Estado de Jalisco:

A) La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre

---

(7) De Buen L., Nestor, op. cit., Pág. 320.

de 1914), que consigna el descenso dominical, las vacaciones de ocho días anuales.

- B) La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de octubre de 1914), que reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social, y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz:

- A) Decreto del Coronel Pérez Romero, Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914), que consagra al descanso semanal.
- B) Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, (el 19 de octubre de 1914). El Maestro Mario de la Cueva anota que tuvo enorme resonancia y que sirvió para preparar la legislación futura. De sus disposiciones pueden destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas ininterrumpidas con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, el salario mínimo, la existencia médica y pago de salarios por causa de

enfermedades justificadas, la creación de escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

Para el Estado de Yucatán:

En 1915 el General Salvador Alvarado promulgó una Ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la Ley de Yucatán se logró dar al derecho del trabajo una finalidad positiva: la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre.

De acuerdo con el pensamiento del Maestro de la Cueva, la legislación de trabajo del General Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedentes directo a los constituyentes de 1917.

Es en la Ciudad de Querétaro donde el primer mandatario inició la gran aventura de reformar la Constitución de 1857.

El día 14 de septiembre de 1916 Don Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para Congreso Constituyente.

Tanto el Distrito Federal como los demás Estados tendrían el 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.

El 19 de septiembre el Presidente Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, el cual debería verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre y con duración máximo de 2 meses.

Dichas elecciones se llevaron a cabo un tanto ausentes de democracia. Ya que en algunos Estados sólo se realizaron simulacros y los representantes fueron elegidos directamente.

El constituyente de Querétaro quedó integrado por 200 Diputados de los cuales sólo tres provenían del sector obrero.

El 1º de diciembre Don Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, presentando con un discurso el proyecto de reformas; siendo decepcionante en el aspecto

laboral tal proyecto presentado por la máxima autoridad.

La fracción X del Artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo.

El proyecto de reformas agregó al Artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, a pesar de las inocuas reformas de corte liberal presentadas por el Ejecutivo, factores inesperados dieron lugar a un documento que ha sido modelo de legislación social de gran importancia para el sector obrero.

Consideramos que con la constitución de 1917, los obreros mexicanos encuentran satisfechos sus ideales de justicia, ya que incluyó principios muy avanzados de reforma social y derechos a favor de los campesinos, asimismo que el Constituyente de Querétaro, no tuvo que hacer grandes esfuerzos para legislar en materia social, puesto que recopiló principios consagrados en los diferentes Estados y en disposiciones que datan de la época colonial.

Lo que si es muy cierto es que con la Carta de Querétaro de 1917, resplandece un derecho de clase, la de los oprimidos. Ahí con fuerza reivindicadora, los obreros rompieron con los moldes clásicos de las constituciones de otros países e impusieron sus derechos en el artículo 123.

#### 1.4. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, constituye la Ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su Ley Reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo.

El apartado "A" de dicho artículo se refiere a los derechos y obligaciones de capital y el trabajo. Y asimismo contempla lo referente a la Previsión Social.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1º de julio de 1906, el Programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional.

En la Vigésima Tercera Sesión Ordinaria celebrada el martes 26 de diciembre, y bajo la Presidencia del Diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5º del Proyecto.

Se dió lectura al dictamen de la Comisión en el cual se proponían algunas modificaciones relativas al principio de 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 dar solución a los conflictos obrero-patronal.

Además se agregó un párrafo al proyecto, donde se señalaba que la jornada máxima de trabajo no debería exceder de ocho horas, aunque esto haya sido impuesto por sentencia judicial, se prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y los niños y se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores entre los que destacaron Don Fernando de Lizardí, Heriberto Hara, Héctor Victoria, comenzó así un debate de gran importancia para nuestro Derecho Laboral.

El diputado obrero Victoria fincó las bases de lo que posteriormente fué el artículo 123.

Heriberto Hara hizo uso de palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución.

Por su parte, Don Fernando de Lizardí abordó la tribuna para decir, principalmente que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas.

"Tras varias discusiones con diversos grupos de Diputados, resultó el proyecto final que fué turnado a la Comisión del Congreso encargado de presentarlo a la Asamblea, la Comisión no hizo modificaciones de fondo y fué así como el 23 de enero de 1917, el artículo 123 fué aprobado por unanimidad de 163 votos de los Diputados presentes (8).

En opinión nuestra es en este precepto donde los obreros mexicanos, producto y víctima de la explotación patronal, encuentran los mínimos económicos y de Seguridad Social que deben tener y ser protegidos por nuestras leyes laborales.

Asimismo en el artículo 123 se recogieron todos los ideales y necesidades de la clase laborante; necesidades que hasta la fecha no han sido satisfechas, ya que gran número de trabajadores se ven privados de lo necesario para subsistir.

(8) Dávalos José., op. cit. Pág. 65.

## **C A P I T U L O    I I**

### **EL DERECHO SOCIAL**

#### **2.1. Fuentes del Derecho Laboral.**

##### **2.1.1. Formales y Materiales**

#### **2.2. La Seguridad Social**

##### **2.2.1. Derecho al Empleo y Seguridad en el Trabajo.**

##### **2.2.2. Intervención del Estado en el Derecho Laboral.**

#### **2.3. La interpretación del Derecho Laboral.**

## EL DERECHO SOCIAL

### CAPITULO II

El Maestro Trueba Urbina afirma que el Derecho Social "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".

Esta denominación es preferida por los tratadistas españoles, entre los que destacan GRANIZO, ROTHUOSS y MENENDEZ PIDAL. GRANIZO y TOHUOSS la justifican aduciendo que "en los tiempos presentes, hablar de social equivale a evocar una serie de teorías, problemas y hechos relativos a una mejor reglamentación de la convivencia humana, cuyo conjunto se denomina cuestión social" (9)

Por su parte MENENDEZ PIDAL considera que el término Derecho Social es la expresión más adecuada para referirnos al derecho del trabajo, ya que éste tiene a su juicio el grave inconveniente de que no podría comprender dentro del mismo a todas las normas que se refieren a la vivienda, ahorro, mutualidades, cooperativas y otras que tienen un marcado

---

(9) Gómez Gottschalk y Bermudes, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, Pág. 23.

acento social.

A los argumentos de estos tratadistas se opone entre otros el Maestro Nestor de Buen, el cual nos dice que el concepto derecho social es mucho más amplio que lo que refleja el contenido de la disciplina y además el derecho social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el derecho agrario y la seguridad social.

Insistir en que el término Derecho Social es el que debe emplearse para regular una parte de nuestra sociedad, integrada por el sector obrero mexicano, equivaldría a pretender "que sea social el derecho de los trabajadores y antisocial o social aquél que se refiere a las otras diversas disciplinas de la ciencia jurídica" (10).

Por nuestra parte, nos adherimos a quienes defienden la denominación Derecho del trabajo ya que es sin duda la expresión más exacta para referirnos a las normas que tutelan a los trabajadores.

Consideramos que el derecho del trabajo es netamente de carácter social, pero las demás ramas jurídicas también son sociales, puesto que todas ellas rigen dentro de una

---

(10) Briceño Ruíz Alberto, Derecho Individual del trabajo. Ed. Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, Pág. 30.

sociedad y por lo tanto la concepción del Derecho Social resulta demasiado amplia para así llamar a nuestra disciplina. \*

## 2.1 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

"La denominación genérica de la palabra fuente, bien sea desde el punto de vista formal o bien desde el punto de vista real o material, evoca la idea de origen o principio" (11).

Deriva del latín Fons, Fonts, que alude al manantial de agua que brota de la tierra.

En el campo de la filosofía del Derecho se habla de fuentes, para indicar de dónde emana este contenido social que regula la conducta de los seres humanos.

A juicio nuestro hablar de fuentes del Derecho del Trabajo equivale hacer mención; a donde nace la norma que regula la relación del trabajador y empresario y que una vez que surge resulta ser una auxiliar de gran importancia para la solución de los conflictos laborales.

---

(11) Cavazos Flores Baltazar, 35 lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, Pág. 41.

Partiendo de esta consideración procederemos a la clasificación de las fuentes del Derecho Laboral.

### 2.1.1. FORMALES Y MATERIALES

Las fuentes formales "son aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas" (12).

Se encuentran dotadas de fuerza para obligar y están contempladas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra nos dice:

**Artículo 17.** A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º; se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios geneales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Conforme a lo que expresa el artículo 17 de la constitución son fuentes del derecho del trabajo las siguientes:

---

(12) Dávalos José, op. cit. Pág. 75.

- a) La Ley: la constitución, los tratados y la ley federal del trabajo.
- b) La Analogía.
- c) Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- d) Los principios generales del Derecho
- e) Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123.
- f) La Jurisprudencia
- g) La costum bre
- h) La equidad.

### LA CONSTITUCION

Los tratadistas de derecho constitucional afirman que la constitución es "los principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico" (13).

El artículo 17 de la ley inicia la enumeración de las fuentes formales precisamente con la constitución ya que en ella se consagran los derechos mínimos que a su favortienen los obreros mexicanos.

---

(13) De la Cueva Mario, op. cit. Pág. 128.



El Maestro De La Cueva nos dice que si bien la constitución contiene principios generales, se encuentran asimismo en ella normas concretas de aplicación automática, como el principio de la jornada máxima a la protección al salario; y que así lo entendieron los constituyentes de 1917 y por eso dijeron en el artículo 11 transitorio que las bases contenidas en el artículo 123 se pondrían en vigor aunque no se expidieran las leyes del trabajo.

Este breve comentario del Maestro de la Cueva nos explica muy bien el por que el artículo 17 inicia precisamente con la constitución la enumeración de las fuentes formales.

Por parte nuestra, opinamos que el hecho de que la constitución se encuentre en primer plano no significa que debe ser a la primer fuente a la que debe recurrir el legislador, el juez a los sindicatos obreros, ya que se encuentra otras fuentes como la costumbre, la jurisprudencia que otorgan mayor beneficio a los trabajadores, y como el principio que regula la materia laboral es el de que serán aplicables en primer término, las normas más favorables al trabajador.

#### LOS TRATADOS

"El tratado es cualquier acuerdo internacional que celebran dos o más Estados u otras personas internacionales,

y que está regido por el derecho internacional" (14)

De acuerdo con lo que dispone el artículo 133 de la constitución y el artículo 6º de la ley federal del trabajo los tratados constituyen también parte de la legislación laboral suprema del país.

El artículo 6º dispone: Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Es muy claro el artículo 6º en lo que se refiere a los tratados ya que estos podrán aplicarse a la relación laboral, siempre y cuando puedan aportar algún beneficio a los trabajadores, pues de lo contrario no serán tomados en cuenta por ser contrarios al carácter proteccionista de nuestro artículo 123.

A nivel internacional los derechos de los trabajadores se encuentran representados por la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.)

---

(14) Sorensen Mex. Manual de Derecho Internacional Público, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, Pág. 155.

## LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 123 constitucional y la ley federal del trabajo constituyen las expresiones más importantes para garantizar el equilibrio entre la mano de obra y el capital.

En la ley federal del trabajo se encuentra codificado el derecho del trabajo, ya que es la ley reglamentaria del artículo 123, el cual surge después de múltiples luchas de los trabajadores por la obtención de una mejor forma de vida.

## LA ANALOGIA

Este es el recurso al cual acude quien imparte justicia en materia laboral ya que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para el caso concreto; consiste en aplicar una norma que prevea un caso parecido al que se intenta resolver y para el cual no exista una disposición expresa, dando así origen a otra nueva norma, que en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances el caso concreto de que se trate, a no ser que sea recogida por la Suprema Corte de Justicia y llegue a integrar una jurisprudencia obligatoria. "La analogía no es, en sí, norma jurídica, sino sólo un instrumento para crearlas" (15).

---

(15) De Buen L., Nestor, op. cit.; Pág. 4444.

## LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se distinguen tres clases de principios:

1. Los principios generales del Derecho.
2. Los principios que se derivan de la constitución, de la ley, de sus reglamentos y de los tratados.
3. Los principios que se derivan del artículo 123 constitucional.

Al igual que con la Analogía estos principios realizan una labor consistente en llenar las lagunas que existan en nuestra legislación, ya que se faculta a los tribunales para echar mano de ellos cuando no haya disposición alguna para darle solución a algunas situaciones particulares que se presenten.

En relación a este tema el Maestro Néstor de Buen, nos hace una observación, la cual nos parece bastante lógica, ya que él considera que esta división tripartita resulta innecesaria y hasta redundante, pues las tres categorías se pueden resumir a una sola; los principios generales del Derecho, en su aceptación primero, según el citado artículo 17.

Si consideramos al significado que encierran los principios generales del derecho, tal reducción se encuentra fundada ya que si estos principios denotan a todas aquellas ideas que forman y orientan a nuestro sistema jurídico, se tendrá que prácticamente toda disposición legal se encuentra regulada por ellos, ya que siempre irá encaminada a la satisfacción de un fin determinado.

### LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en pleno, o por conducto de sus salas, o por medio de los tribunales colegiados de circuito.

El artículo 192 y 193 de la ley de Amparo dispone lo siguiente:

192. Las ejecutorias constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de salas.

193. Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que los integran.

Para nosotros la jurisprudencia tiene una gran importancia como fuente del derecho del trabajo, ya que cuando reúne los requisitos para ser obligatoria, resulta de una gran utilidad para las autoridades del trabajo; pues muchos casos que son presentados a la consideración de quienes imparten la justicia laboral, no están contemplados en nuestras leyes; y es a través de esta fuente que se permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales los conflictos de trabajo que rebasan los ordenamientos legales existentes.

#### LA COSTUMBRE

La costumbre es "un uso implantado en una colectividad y considerados por ésta como jurídicamente como obligatorio" (16).

Algunos tratadistas, entre los que destaca el Maestro De la Cueva consideran que si bien la costumbre constituye

---

(16) Dávalos José, op. cit. Pág. 79.

una fuente del derecho del trabajo, tiene un carácter supletorio, ya que es un proceso demasiado lento para obtener derechos en favor de la clase laborante; los cuales se obtienen con la rapidez que así requiere la necesidad de los obreros a través del proceso legislativo y de los contratos colectivos que rigen en las empresas.

Nos parece bastante acertado el razonamiento del Maestro De la Cueva, pues el trabajador producto y víctima de la explotación empresarial, requiere de instrumentos eficaces para satisfacer a corto plazo los requerimientos de él y su familia.

Por lo cual la costumbre sólo resulta un auxiliar para la obtención de algún beneficio.

#### LA EQUIDAD.

La equidad "es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto"  
(17)

"Es considerado como una fuente supletoria, ya que para ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la

---

(17) Cavazos Flores Baltasar, op. cit. Pág. 51.

intención de las normas laborales, que es la justicia social colocándola siempre por encima de los bienes materiales" (18).

Para nosotros la equidad tiene una gran importancia en los conflictos laborales, ya que existen normas que no son muy precisas y requieren de una justa interpretación por parte del juzgador. Asimismo creemos que la justicia y la equidad deben de ir tomadas de la mano; pues no basta actuar justamente, si se hace un lado lo equitativo.

#### FUENTES FORMALES ESPECIALES

Aunque el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no incluyó estas fuentes, la doctrina les concede mucho interés, en virtud, de la importancia de las disposiciones a que dan origen.

Son fuentes formales especiales las siguientes:

1. El contrato colectivo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

---

(18) De la Cueva Mario, op. cit. Pág. 139.



"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Este contrato da sentido a la libertad de los sindicatos y el derecho de huelga; rompe con cualquier privilegio de los patrones en favor de uno o varios trabajadores, asimismo las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad, sin distinción alguna para los trabajadores.

## 2. El contrato Ley.

Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Si comparamos el contrato colectivo y el contrato Ley vamos a encontrar que aunque los dos tienen la misma misión, siempre asistirán algunas diferencias entre ambos.

"COMPARACION ENTRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY" (19)

- a) El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- b) El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal y el contrato colectivo ante las juntas de conciliación y arbitraje.
- c) El contrato-ley debe celebrarse con varios patronos; el colectivo por uno solo.
- d) El contrato-ley es revisable 90 días antes de vencimiento; el colectivo, 60 días antes de su vencimiento.
- e) El contrato-ley no puede exceder de dos años. El colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

---

(19) Baéz Martínez Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Ed. Pac. México, Pág. 96.

A juicio nuestro consideramos que el contrato colectivo y el contrato ley; como fuentes del derecho del trabajo están por encima de la propia ley, ya que esto solo consagra derecho mínimo, y por el contrario estos dos tipos de contratos otorgan mayores beneficios a los trabajadores.

### 3. La Sentencia Colectiva

La sentencia colectiva es la que pronuncian las juntas de conciliación y arbitraje, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter, económico que se someten a su conocimiento para su solución y cuyo laudo trae como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, de manera semejante a lo que se hace por medio de una ley; debido a esto se les ha otorgado el carácter de fuente formal.

A través de estas sentencias es el único medio por el cual se les puede reducir sus derechos ya adquiridos a los trabajadores, tal reducción no deberá exceder a los derechos consagrados en la constitución y la ley del trabajo.

Sólo puede operar la reducción en cuestión cuando se halle en peligro alguna empresa de cerrar.

## 2.2 LA SEGURIDAD SOCIAL

La constitución de 1917 es la primera declaración

de derechos sociales del mundo; es por consiguiente, la norma fundamental del Derecho Social positivo consignada expresamente en el artículo 123, en el cual se integran el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

El Derecho de la Seguridad Social se consigna por primera vez en el mundo en la declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123 con el título de Del Trabajo y la Previsión Social.

La fracción XXIX del artículo 123 establece lo siguiente:

"Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntario del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardias y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

El derecho de la Seguridad Social comprende a todos los trabajadores para su protección contra cualquier contingencia que pueda ocurrirle en el desempeño de sus labores y para protegerlos contra cualquier riesgo que pueda ocurrirles.

Entre la clase obrera el seguro social es obligatorio

y debe proteger sin distinción alguna a todos los trabajadores de la industria, el comercio, o de cualquier otra actividad laboral.

La seguridad social protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su casa hasta que regresan a ella y comprende seguros de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, etc.

Por nuestra parte consideramos que el derecho de la seguridad social en nuestro país, no solo protege la vida de los trabajadores, sino asegura su subsistencia y la de los que dependen del fruto de su trabajo.

Asimismo pensamos que en materia de jubilaciones por causas de vejez, las pensiones que reciben los jubilados son demasiado bajas, por lo que es muy notorio encontrar personas en edad avanzada trabajando dentro de las empresas, que rehuyen el derecho a retirarse de la actividad productiva, atribuyendo a éste la requitica ayuda económica que se les proporciona.

Por todas estas consideraciones proponemos que se les otorguen pensiones que verdaderamente los estimule a retirarse y vivir una vida sin preocupaciones económicas.

Pues los altos costos de la vida, hacen que la ayuda que se les otorga resulte muy baja.

### 2.2.1. DERECHO AL EMPLEO Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

"En noviembre de 1978 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las legislaturas de los Estados, se reforma el artículo 123 constitucional, para incluir la siguiente declaración antes de las diversas fracciones (20).

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

Con esta disposición se pretende recalcar el derecho que tienen los obreros para conseguir empleo y asimismo la obligación que tiene el estado de impulsar el desarrollo de las empresas en el país, a fin de satisfacer la necesidad de laborar de los trabajadores mexicanos.

No cabe duda que con esta declaración se pretende que todas las personas, sin importar sexo, raza, religión, etc., puedan tener acceso a un trabajo digno, para que puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

---

(20) Guerrero Eggerio, Manual de Derecho del Trabajo, ed. porra, México, Pág. 25.

Asimismo, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

**Artículo 3º.** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste 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 política o condición social".

El derecho al trabajo presente, sin duda alguna, varias formas de manifestarse.

En primer lugar está el derecho a conseguir un empleo.

En segundo lugar la seguridad de conservar ese empleo.

La primera manifestación depende de la condición económica y demográfica de cada país.

A mayor número de empresas y a menor población

existe sin duda mayores posibilidades de hacer valer el derecho a tener empleo.

En lo que se refiere a la segunda manifestación; relacionada con la seguridad del empleo ofrece mejores perspectivas, ya que todo trabajador tiene derecho a conservar su empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo, tema que nos ocuparemos mas adelante.

En consideración nuestra, el derecho a tener empleo presenta múltiples trabas en nuestro país, ya que en muchos casos se condiciona el otorgamiento de un trabajo; pues generalmente se dá preferencias a las personas recomendadas, las cuales muchas veces no tienen la suficiente capacidad para el desempeño de sus labores.

Asimismo pensamos, que hay exceso de mano de obra y falta de fuentes de trabajo, lo cual repercute en el trabajador desempleado y en el que tiene empleo, ya que el primero no puede hacer valer el derecho que la ley le otorga de obtener un trabajo y el segundo vive una constante inseguridad de quedar desempleado.

Por lo tanto el derecho al trabajo y a la seguridad de este dependen en gran parte de que el estado motive a los



particulares para la creación de nuevas fuentes de trabajo que tanta falta hacen para los obreros mexicanos.

### 2.2.2. INTERVENCION DEL ESTADO EN EL DERECHO LABORAL

La fracción X de la constitución autorizaba al Congreso para legislar en toda la República en materia de trabajo.

Dos consideraciones determinaron a los constituyentes, a cambiar de opinión:

1. La convicción de que contrariaba el sistema federal.
2. El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Debido a estas dos razones en el párrafo introductorio del artículo 123 dispusieron lo siguiente:

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

contrato de trabajo.

Como vemos es a través de esta disposición donde faculta al estado a intervenir en la vida social de todos los trabajadores mexicanos, los cuales encuentran un gran apoyo, con ésto para satisfacer parte de sus necesidades.

"El estado tiene como finalidad dentro del Derecho del Trabajo, organizar y regular el trabajo subordinado y las relaciones derivadas de su desarrollo" (21).

Nuestra constitución protege a los trabajadores, prohibiendo abusos que lo agoten físicamente o que impidan una paga justa. No con ésto se niega protección a los empresarios, pues es muy cierto que en nuestro artículo 123 hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón; y asimismo también contiene protección para el patrón en contra de los malos trabajadores.

Los órganos del estado intervienen para la fijación de los salarios mínimos, para la fijación del porcentaje de utilidades para la concertación de convenciones colectivas de carácter obligatorio, para la reglamentación de los sujetos

---

(21) Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 453.

de la relación laboral, para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica, etc.etc.

Es muy importante hacer resaltar la intervención que el estado ejerce en la realidad económica, ya que penetra en la relación salario-precio, a efecto de que el aumento o alza de estos, no redunde en perjuicio del sector obrero.

En opinión nuestra la intervención del estado en el derecho del trabajo tiene una gran importancia, pues el obrero mexicano requiere de este apoyo; ya que las leyes que consagra nuestra Ley Federal del Trabajo por sí solas no tienen fuerza para obligar a los patrones al cumplimiento de éstas.

Asimismo consideramos que la intervención que ha ejercido el estado hasta nuestros días, no basta, ya que la clase desheredada, víctima de la explotación reclama mejores condiciones de vida para ellos y sus familias, lo cual solo se podría lograr con mejores salarios y mayores prestaciones, así como una vigilancia más estricta en las alzas de los productos básicos.

### 2.3 LA INTERPRETACION DEL DERECHO LABORAL

"Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión, siguiendo esta idea; para nosotros la interpretación

del derecho laboral consiste en desentrañar el contenido de las normas que regulan las relaciones obrero-patronal (22).

La interpretación presupone la existencia de alguna duda que requiere de una aclaración fundada en la letra y en el espíritu de la norma.

En materia de interpretación de las normas de trabajo, se ha establecido un principio fundamental; el cual está contenido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º.

En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Estos dos artículos por su parte establecen que:

Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre

---

(22) Briceño Ruiz Alberto, op. cit. Pág. 37.

trabajadores y patrones.

**Artículo 3º.** El trabajo es un derecho y un deber sociales.

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

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Maestro de la Cueva nos dice en relación a este principio que no es sino la aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social, finalidad del derecho del trabajo.

Asimismo el Maestro Baltasar Cavazos opina que este principio no debería aplicarse exclusivamente a favor del trabajador, sino que debería tener algunas excepciones, en beneficio de los patrones; así por ejemplo, en los casos

de que la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, en este caso la solución debe darse en favor del patron.

El principio de la interpretación analógica también tiene gran importancia en el Derecho Laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o jurisprudencia pueden servir en ocasiones para interpretar alguna norma oscura o contradictoria.

Otro principio que reviste de gran importancia es el de "la buena fe" de quien imparte la justicia laboral.

A juicio nuestro las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son las encargadas de impartir justicia a la clase desprotegida deben procurar que sus interpretaciones ayuden a la realización de los fines del derecho laboral, sin perder de vista que las normas que tutelan a los trabajadores surgen a la vida después de muchas privaciones de la clase obrera y su familia.

Por otra parte la solución que nos da el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo nos parece bastante acertado, ya que en caso de duda, esta debe solucionar a favor del trabajador, pues la finalidad de nuestra ley es la justicia social y de no darse ésta se estaría beneficiando al patrón.

## C A P I T U L O      I I I

### ESTABILIDAD Y RESCISION DE LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES

- 3.1. La Terminología Laboral.
- 3.2. Causales de Despido del Trabajador.
- 3.3. Retiro justificado del Trabajador.
- 3.4. Consecuencias de los despidos.

### 3.1 LA TERMINOLOGIA LABORAL

#### CAPITULO III

En la terminología de la ley se entiende por rescisión "el acto, o virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto" (23).

De este concepto se desprende que la rescisión sólo opera en las relaciones individuales, ya que nos hablar de unilateralidad y no de colectividad.

La Ley Federal del Trabajo no nos señala ningún procedimiento para que se rescinda un contrato colectivo.

En otro orden de cosas, el término rescisión es muy poco aceptado por los tratadistas de derecho laboral, ya que atribuyen a éste un marcado acento civilista que no encuadra con la autonomía de nuestro derecho laboral.

En México, por cuanto hace al término rescisión, que es utilizado por la Ley Federal del Trabajo, encuentra

---

(23) De Buen Lozano Nestor, op. cit. Pág. 568.



varios opositores entre los que destacan los Maestros Trueba Urbina y De Buen Lozano.

Para el Maestro Trueba Urbina "es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral, en razón de la función revolucionaria del precepto" (24).

Asimismo, señala lo siguiente "la terminología laboral del artículo 123, apartado A. fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en el derecho del trabajo, ya que es la facultad que tiene el trabajador de separarse del empleo por causas atribuibles al patrón.

Por su parte el Maestro Lozano considera en relación a este tema lo siguiente "la Ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión rescisión. El

---

(24) Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 301.

término es equívoco y puede tener diferentes sentidos.

A criterio nuestro es bastante fundada la observación que hacen los maestros Trueba Urbina y Nestor de Buen, ya que existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas y producen consecuencias diferentes.

La rescisión patronal puede eventualmente terminar la relación laboral, ya que si no se justifica la rescisión, el trabajador podrá solicitar la reinstalación; lo cual traduce en la reanudación de la relación de trabajo.

Por lo que toca a la rescisión que hace valer el trabajador ésta rompe definitivamente la relación laboral, pues el trabajador que se separa del empleo atribuyendo alguna causa imputable al patrón va a discutir la responsabilidad en que incurrió éste y a solicitar que se le indemnice conforme a derecho.

Por estas razones nos parece adecuadas las sugerencias del Maestro Trueba Urbina y llamar despido a la rescisión patronal y retiro a la rescisión que hace valer el trabajador.

No obstante lo anterior, para efectos del análisis de los temas siguientes usaremos indistintamente los dos términos.

### 3.2. CAUSALES DE DESPIDO DEL TRABAJADOR

Para Nestor de Buen el despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón dá por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".

El despido es un acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde o da por terminada la relación laboral; asimismo se puede equiparar al despido el hecho de que el patrón impida por cualquier medio que el trabajador lleve a cabo sus labores, o que se rehuse a asignarle trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de estos supuestos, no puede existir despido.

"Solo debe aplicarse el despido cuando se hayan agotado todos los recursos de regeneración y reubicación dentro de la empresa" (25).

El despido es un hecho nocivo para la estabilidad de los trabajadores, ya que toda persona necesita de su trabajo; pero asimismo resulta beneficio para el patrón, pues es una defensa que la ley les otorga para prescindir de los malos elementos que laboran en las empresas.

---

(25) Briceño Ruíz Alberto, op. cit. Pág. 216.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contiene algunas de las causas más importantes de despido.

**Artículo 47** Son causa de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen 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.

El lapso de 30 días que concede la Ley al patrón, nos parece demasiado amplio, ya que para valorar la capacidad del trabajador requiere de mucho menos.

Generalmente la aptitud y destreza se demuestra en los primeros días de realizar las labores que se le encomiendan y por lo tanto pensamos que en los primeros 15 días de que se le contrata al trabajador son suficientes para despejar cualquier duda al patrón.

II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus

familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medié provación o que obre en defensa propia.

"Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengue de rectitud de ánimo, o sea, apartase de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra" (26)

Para poder entender con mayor precisión cuales son las faltas de probidad a que se refiere esta fracción, consideramos muy pertinente citar un ejemplo que nos da el maestro Dávalos.

La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa que falta de probidad que hace imposible la correcta realización de la relación laboral, basada en la confianza y por lo tanto el despido es justificado.

---

(26) Dávalos José, op. cit. Pág. 148.

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 desempeña el trabajador.

No basta que el trabajador cometa algún acto en contra de sus compañeros de trabajo, sino que además es necesario que se altere la disciplina de la empresa.

El patrón deberá probar que se alteró las normas para el buen funcionamiento del establecimiento para que opera la causa.

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

Con esta causal de despido nuestra ley pretende que el trabajador no solo en las horas de labores debe comportarse con probidad y honradez con su patrón, ya que la relación laboral exige que los elementos que aportan capital y trabajo se conduzcan siempre de manera recta.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente,

perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

En este caso predomina la intención del trabajador para causar dichos perjuicios, lo cual nos parece bastante difícil de que el patrón pueda probar ya que si no existe relación entre el querer y el hacer, la intención no se configura.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, que ella sea la causa única del perjuicio.

En esta causa operan las siguientes circunstancias:

- a) "Que los daños sean graves, lo que presenta la dificultad de la calificación de la gravedad del daño.
- b) Que exista negligencia, lo que arroja la necesidad de la configuración de la culpa. Igualmente habrá que determinar lo que debe entenderse por negligencia, que normalmente se equipara

con la falta de cuidado o de atención que en forma normal debe tenerse para el desempeño de alguna actividad.

- c) Que la negligencia sea la única causa del perjuicio; de ésto resulta que si el patrón pudo haberla evitado, tomando las precauciones debidas y oportunas, la negligencia no será la única causa, por lo que no podrá operar para la rescisión de la relación laboral" (27).

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

En lo que se refiere a esta causa de despido, opinamos que el trabajador que incurre en tales supuestos, no solo pone en peligro su seguridad, sino además la de sus compañeros y por lo tanto no es necesario que llegue a consumir el perjuicio, sino basta que la imprudencia se haya dado para rescindir su contrato.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento.

---

(27) Briceño Ruíz Alberto, op. cit. Pág. 220.



La cuestión moral es un concepto subjetivo, lo que da lugar a que la autoridad laboral encargada de juzgar la causa deberá atender a la característica de la materia de la relación laboral, ya que lo que en una empresa resulta inmoral, en otra no puede serlo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

"Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador" (28).

De ésto se desprende que tanto el personal de confianza y el sindicalizado pueden caer en este supuesto, puesto que ambos tienen acceso a los asuntos de fabricación.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del

---

(28) Russomano Mozart Víctor. El Empleado y el Empleador, Ed. Cárdenas, 1a. Edición, México 1982, Pág. 373, citado por José Dávalos en su obra Derecho del Trabajo.

patrón o sin causa justificada.

Según esta fracción para que opere el despido de un trabajador, éste deberá tener cuatro faltas en un período de treinta días sin causa que justifique su falta de asistencia.

"Para computar el término, habrán de contarse los treinta días a partir de la primera falta" (29).

"El periodo de treinta días significa un lapso de treinta días aunque no coincida con un mes de calendario. Este ha sido el criterio de la Corte, señalando hace muchos años y reiterado a través del tiempo. "En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 47 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días a partir de la primera falta" (30).

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

---

(29) Briceño Ruiz Alberto, op. cit. Pág. 220.

(30) Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, Ed. Pac. 10a. Edición, México, Pág. 103.

El trabajador esta obligado a realizar sus labores bajo la dirección del patrón o de alguno de sus auxiliares, a cuyo mandato está subordinado en todo lo relativo a su trabajo, y por lo tanto esta fracción es la sanción que la ley aplica a los elementos que desobedezcan las órdenes de sus superiores.

Por otra parte el trabajador tiene una excepción que consiste en que la causa de la desobediencia sea justificada, como el caso; que las órdenes sean fuera de las horas de labores, que se le encomiendan tareas no relacionadas con los servicios para lo que fué contratado, etc.

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

Esta causal de despido pretende proteger tanto el trabajador, como el patrón, ya que en lo que se refiere al trabajador busca evitar que sufra accidentes o contraigan enfermedades que perjudiquen su salud, y en lo que concierne al patrón trata de protegerlo de las cargas económicas derivadas de indemnizaciones por riesgos de trabajo y pagos derivados de asistencia social por enfermedades de los obreros.

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.

Incorre en la causal de rescisión, tanto el trabajador que se presente a su trabajo en estado de ebriedad, como el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo.

Los trabajadores deben presentarse a sus labores en condiciones normales para llevarlo a cabo, ya que si se presenta en estado de embriaguez corre el peligro de sufrir algún accidente que puede traer como consecuencia alguna incapacidad física o hasta la muerte.

En lo que se refiere al uso de drogas es indispensable, para que constituya causal de despido que el trabajador haga uso de ellas en horas de trabajo, o antes de presentarse a sus labores; ya que el efecto se presentaría mientras trabaja.

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

La Ley del Trabajo en un afán de proteger a los trabajadores contempla que sólo en caso de que la sentencia sea condenatoria se puede rescindir el contrato a un trabajador.

Por nuestra parte consideramos que si un trabajador es aprehendido por algún delito y se le dicta sentencia absolutoria, después de algún tiempo, el patrón no tan fácilmente lo volverá aceptar en la empresa, pues siempre existe el antecedente penal, y por lo tanto la desconfianza estará latente.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Esta causal surge ante la imposibilidad del legislador de contemplar todos los acontecimientos que puedan producirse y que constituyan causa de despido.

Al incluirse esta hipótesis se le otorga al patrón la posibilidad de que argumente causas que a su criterio sean igualmente graves a las mencionadas en las fracciones anteriores.

La Junta determinará después de comprobar el incumplimiento de la obligación, la gravedad de la misma y así poder resolver si es procedente o no.

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

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

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

En relación con el último párrafo del artículo 47, el Maestro De La Cueva nos da su punto de vista; y es el siguiente:

"La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la cuasa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrón puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá 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 procedente, a elección del trabajador" (31).

El punto de vista del Maestro De La Cueva nos parece bastante acertado, ya que la falta de aviso deja en estado de indefensión al trabajador.

Por otra parte opinamos que si un patrón despidе a un trabajador justificadamente, lo que menos puede hacer es avisar al trabajador de los hechos que se le imputan y así llenar los requisitos para que sea válido el despido, ya que de no hacer esto, se pensaría con justa razón que está rescindiendo su contrato al trabajador de manera injustificada.

### 3.3. RETIRO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR

"El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral" (32)

El retiro puede considerarse como la facultad que otorga la ley a los trabajadores, para separarse de su empleo

---

(31) De La Cueva Mario, op. cit. Pág. 253.

(32) Dávalos José, op. cit. Pág. 165.

cuando el patrón comete alguna falta grave en su contra.

El despido puede ser conforme a las circunstancias, justificado o injustificado; por contrario el retiro siempre es justificado, ya que implica una conducta ilegítima por parte del patrón, que viola los principios consagrados a favor del trabajador en la ley.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

1. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Es muy frecuente que los patrones hagan promesas a los trabajadores que contratan, consistentes en buenos salarios, comodidades, vacaciones, etc. las cuales no cumplen porque nunca tuvieron intención de cumplirlas. Por lo cual los trabajadores que sufran este perjuicio tienen el Derecho de separarse del trabajo sin responsabilidad para ellos.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas



de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En nuestro concepto esta fracción reviste de gran importancia, ya que es muy común que en las empresas donde se requiere de mano de obra femenina, los patrones o su personal directivo o administrativo cometan actos de hostigamientos en contra de las obreras, los cuales consideramos pueden echar mano de esta disposición para rescindir su contrato de manera justificada.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Las personas que dan motivo a la configuración de esta causa son: el patrón, sus familiares, su personal administrativo o directivo.

Además del trabajador pueden ser ofendidos su cónyuge, padres e hijos y hermanos.

Para el Maestro Briceño Ruiz la enumeración que se hace con respecto a la familia es exagerada, ya que no

es posible explicar la razón de la protección de la familia, pues éstos son sujetos ajenos a la relación laboral.

Ello ha conducido a absurdos tan graves como el generar derechos de herencia de las plazas en centros de trabajo.

En opinión nuestra es muy acertada la crítica que hace el Maestro Briceño, ya que la relación laboral consta de patrón y trabajador y por lo tanto los demás familiares están demás.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El patrón no puede reducir el salario al trabajador, el cual se integra con las horas extras, días de descanso, primas, vacaciones, aguinaldos, etc.

Si el patrón por alguna causa reduce el salario del trabajador o no le entregó la especie convenida o estipulada, el trabajador puede rescindir la relación laboral atribuyendo la violación a esta fracción.

V. No recibir el salario correspondiente en la

fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

El pago del salario debe ser puntual, cualquier demora del patrón para otorgarle al trabajador la remuneración correspondiente implica un gran perjuicio para el trabajador y para quienes dependen de él.

El pago debe otorgarse a los obreros cada semana, y para los demás cada 15 días.

El lugar para efectuar el pago debe ser donde el trabajador presta sus servicios.

**VI.** Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

El artículo 132-111.- Dispone que es obligación del patrón proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.

Para que opere esta causa de rescisión debe existir malicia por parte del patrón, ya que si no existe la intención de producirle el daño se libera el patrón de responsabilidad.

Consideramos que es muy difícil que el trabajador puede probar que el perjuicio en sus herramientas o útiles de trabajo fue causado con mala fé por el patrón, ya que éste siempre podrá alegar miles de cosas a su favor.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer por condiciones higiénicas en el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan:

Se justifica esta causa de retiro, ya que la obligación del patrón es observar todas las medidas de seguridad e higiene tendientes a la protección del trabajador.

El patrón al no cumplir con las medidas pertinentes incurre en una falta grave, que la ley sanciona y deja al trabajador en posibilidades de separarse de su empleo por causa justificada.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia, o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentran en él.

Es de vital importancia que el patrón en el manejo de la empresa obre con prudencia, ya que si por un descuido

de él pone en peligro la seguridad de quien le otorga la mano de obra, incurre en responsabilidad, lo cual da derecho al trabajador a retirarse del empleo.

IX. Los análogos a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que el trabajo se refiere.

La aplicación de esta causa implica la existencia de situaciones muy graves que impidan las relaciones entre el patrón y el trabajador.

#### ACCION DEL TRABAJADOR

El artículo 52.- dispone lo siguiente:

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

ES DECIR;

I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe

de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una 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 servicio 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 paguen las indemnizaciones.

### 3.4. CONSECUENCIA DE LOS DESPIDOS

Quando un trabajador es despedido por causa injustificada puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término que no exceda de dos meses, según lo dispuesto por el artículo 518 de la Ley.

Las acciones son las siguientes:

- a) Acción de cumplimiento del contrato o reinstalación
- b) Acción de indemnización constitucional (art.48)

Es recomendable, y así lo apuntan la mayoría de los tratadistas mexicanos, promover la acción de reinstalación, en atención a los principios de estabilidad en el empleo y de seguridad social, y pedir la indemnización sólo en los casos en que se haga imposible continuar la relación laboral.

En relación con estas dos opciones que concede la ley a los trabajadores que son privados injustificadamente del fruto de su trabajo el artículo 48 dispone lo siguiente:

**Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salarios.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El artículo 49. Nos dice en que casos no opera la reinstalación:

I. Trabajadores que tengan una antigüedad menos de un año.

Esta es una forma en virtud de la cual el patrón puede despedir a malos elementos de su empresa, ya que es un plazo bastante grande para decidir si se le sirve o no un trabajador.

II. Trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón.

Por razones del trabajo que desempeña o por las características de éste no es posible que el trabajador pueda ser reinstalado ya que existe un trato directo y permanente con el patrón.

III. Los trabajadores de confianza.



A juicio nuestro los trabajadores de confianza son los que más contacto tienen con el patrón, ya que sus labores son de índole administrativo y por lo tanto el trato entre patrón y trabajador es casi siempre directo.

#### IV. Trabajadores domésticos.

Al igual que los trabajadores de confianza, los domésticos tienen una función que hace imposible una posible reinstalación, ya que el trato con el patrón es directo y permanente.

#### V. Trabajadores eventuales.

Al no tener trabajo de planta los trabajadores eventuales no pueden ser reinstalados, ya que no tienen el privilegio de tener trabajo estable, lo cual da derecho al patrón a liberarse de ellos en cualquier momento, previo pago de los días que le faltaban al trabajador para concluir su etapa de trabajo.

### **INDEMNIZACION A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS INJUSTIFICADAMENTE**

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional; tendrá derecho a:

- a) Tres meses de salario
- b) Salarios caídos
- c) Prima de antigüedad, consistente en 12 días por año laborado
- d) Parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, y de reparto de utilidades, y además prestaciones que le otorgue la ley o los contratos de trabajo.

Si el trabajador opta por la reinstalación, el reclamante tendrá además de los derechos señalados anteriormente, el derecho a veinte días de salario por cada año laborado.

Los veinte días por cada año de servicios, proceden cuando el trabajador demanda la reinstalación y ésta se le niega, lo mismo que cuando rescinde su contrato por causas imputables al patrón.

En opinión nuestra cuando un trabajador es despedido injustificadamente debe tener presente el término que la ley le concede para poder ejercitar su derecho, ya que es muy común que cuando el afectado recurre el auxilio de quien lo represente para dirimir la controversia, el plazo ya prescribió y por lo tanto queda completamente en estado de indefensión.

Por otro lado, en lo que se refiere a la prima de

antigüedad, a que tiene derecho el trabajador; consideramos que ésta se debe otorgar en los retiros voluntarios, independientemente de los años que lleve prestando el servicio el trabajador en la empresa, y así evitar que cuando algún empleado que no reuna los requisitos para que opere la prima por retiro voluntario se vaya del trabajo sin alguna remuneración por los años de servicio; que de una manera u otra son en beneficio del patrón.

## **C A P I T U L O      I V .**

### **ESTABILIDAD DEL OBRERO EN MEXICO**

- 4.1. Teoría de la Estabilidad.**
- 4.2. La Estabilidad del Trabajo en el empleo y en la empresa.**
- 4.3. La inestabilidad del trabajador en el empleo y en la empresa.**
- 4.4. La disolución de la relación de trabajo y sus efectos inmediatos.**
  - 4.4.1. Los conceptos de Rescisión y Terminación de las relaciones de trabajo.**

#### 4.1. TEORIA DE LA ESTABILIDAD

En las relaciones laborales, el trabajador ha venido luchando por conservar su empleo, ya que de él depende la subsistencia de él y su familia en el régimen de explotación patronal.

Antes de la creación de nuestro derecho del trabajo el patrón disponía de los trabajadores como si fueran objetos, y estos por la necesidad que tenían de su empleo soportaban las peores humillaciones, pues se veían obligados a aceptar la imposición de los capitalistas, los cuales por su constante afán de riqueza no vacilaban en pisotear la dignidad de quienes estaban a su servicio. "Todo el amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios"  
(33)

Con el nacimiento del <sup>derecho</sup> derecho del trabajo tanto los obreros como los trabajadores en general encuentran la seguridad que tanto aspiraban para conservar su fuente de trabajo.

En relación con el contrato de trabajo "La estabilidad

---

(33) Trueba Urbina Alberto, op. cit. pág. 297.

se traduce en el deseo de hacer permanente la ejecución de este, como fuente de subsistencia de los trabajadores y sus familias (34)

Desde este punto de vista, los argumentos a favor de una protección en contra de la rescisión del contrato de trabajo han dado lugar a la teoría de la estabilidad en el empleo

Dicha teoría pretende la protección del empleo y la permanencia de éste, lo cual se traduce en seguridad para el trabajador en el porvenir.

#### 4.2. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO Y EN LA EMPRESA.

"La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera, y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la Corte: Vivir sin temor es el destino del hombre." (35)

---

(34) Reynoso Castillo Carlos, El despido individual en América Latina, U.N.A.M., México 1990, pág. 91.

(35) De la Cueva Mario op. cit. pág. 219.

La estabilidad "es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra de la voluntad del empresario, mientras no existe causa relevante que justifique su despido (36)

Al surgir nuestro derecho laboral en México, en el artículo 123 de nuestra constitución, los trabajadores en nuestro país adquieren la dignidad de seres humanos y asimismo encuentran el derecho que tanto aspiraban, o sea, el de conservar su empleo, mientras no incurran en alguna flata grave que propisie su despido de la empresa.

Este gran logro de los trabajadores mexicanos encuentra su apoyo en el artículo 123, que contempla la estabilidad del trabajador en el empleo y en la empresa, ya que solo podrán ser privados de su trabajo por causa que justifique que el patrón prescinda de sus servicios; de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de recurrir a las autoridades laborales competentes para exigir el cumplimiento del contrato de trabajo a través de la reinstalación lo cual obliga al patrón a cumplir dicho contrato y a pagar los salarios que no percibió el trabajador mientras -

---

(36) Rossomano Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, U.N.A.M., 1983 pág. 13.

se resolvía su situación, asimismo si es que no conviene a los intereses del despido injustamente, la reinstalación puede solicitar la indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario.

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hasta la seguridad social, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro" (37)

La idea de estabilidad en el empleo se funda en el artículo 123, fracciones XXI y XXII que disponen:

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de

---

(37) De la Cueva Mario, Op. Cit. pág. 219.



tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición, no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

"XXII. El patrono que despidia 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. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Una de las manifestaciones más importantes de nuestro derecho del trabajo es asegurar la permanencia de los

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

trabajadores en el empleo y en la empresa, la cual está normalmente vinculada al carácter indefinido en cuanto a su duración, de la relación de trabajo.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo dispone que eventualmente se puede celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.

Por lo tanto la estabilidad en el empleo debe entenderse como "El derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar el trabajador, salvo que existiere causa para ello.

Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando (38).

El maestro Alberto Briceño Rufz nos dice que "Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es

---

(38) De Buen Lozano Néstor, Op. Cit. pág. 573.

necesario, colocar los principios emanados de la ley en el fiel de la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón, sin descuidar a la empresa al conceder al trabajador ventajas desmedidas" (39)

A juicio nuestro la estabilidad en el empleo y en la empresa es un ideal que persiguen todos los trabajadores mexicanos, los cuales ven en la estabilidad una garantía de poder permanecer en el empleo, ya que su estancia en el no depende del capricho del patrón, sino de que cumplan con sus obligaciones y no den motivo para el despido.

Por esta parte consideramos que la antigüedad de los trabajadores en la empresa es un factor determinante para lograr la estabilidad en el empleo, pues a mayor antigüedad, mayor experiencia y mayor habilidad en el desempeño de las labores y por lo tanto menos posibilidades de que se les despida.

"Gracias a este derecho de permanencia es posible que de él deriven otros, tales como la antigüedad, gratificaciones, participación de utilidades, aguinaldo, vacaciones, etc., puesto que todos ellos se generan con el tiempo de servicio". (40)

---

(39) Briceño Ruíz Alberto, Op. Cit. pág. 129.

(40) Lastra Lastra José Manuel, Derecho sindical, ed. Porrúa México, 1991 pág. 274.

**TIPOS DE ESTABILIDAD****A) Absoluta.**

"Es aquella en la cual el empleador sólo está autorizado a despedir en el caso que haya habido motivo establecido por la ley, en caso contrario, el despido es declarado nulo y provoca la reintegración del trabajador y su puesto (41)

**B) Relativa.**

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono , en grados variables, disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se otorga al patrón para disolver la relación de trabajo.

Según lo dispone la estabilidad absoluta solo en casos de que el trabajador incurra en alguna falta se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de que el trabajador

---

(41) Reynoso Castillo Carlos, Op. Cit. pág. 95.

niegue.

En consideración nuestra no es necesario hacer tal clasificación respecto a la estabilidad en el empleo, ya que al referirnos a lo estable de la relación, hacemos mención a la seguridad que tienen los trabajadores de conservar su empleo, mientras no den motivo para su separación.

Por lo tanto al hablar de estabilidad relativa consideramos que se rompe con los principios consagrados por la estabilidad, ya que la relación laboral no es estable, pues se faculta al patrón a terminar la relación con toda libertad previo pago de una indemnización.

Asimismo opinamos que toda estabilidad debe ser absoluta, ya que de lo contrario estaríamos en presencia de una inestabilidad en el trabajo.

#### **4.3. LA INESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO Y EN LA EMPRESA.**

La pérdida del empleo es una de las realidades más crudas e importantes por las que han atravesado en un momento u otro la mayoría de los trabajadores en nuestro país "Es símbolo de la inestabilidad e inseguridad en el trabajo

en que se encuentra la clase obrera en México". (42)

Es el recurso más frecuente que utilizan los patrones para apartar de la empresa a los trabajadores que no convienen a sus intereses.

En lo individual utilizan este medio, para atemorizar a los trabajadores y así tener mano de obra barata y obediente por el temor de ser despedidos y ser inmediatamente sustituidos, ya que existe gran número de personas en espera de trabajo.

En lo colectivo es un gran recurso, para obstaculizar la organización obrera, desmembrándola y echando abajo los objetivos que se persiguen.

El despido tiene sus raíces en la necesidad de los capitalistas de tener un gran número de trabajadores desempleados como forma de ejercer una presión sobre el mercado de trabajo, a efecto de encontrar mano de obra barata.

La cuestión económica reviste de gran importancia en las relaciones laborales y en especial en la referente a la inestabilidad en el trabajo, ya que a través de esta

---

(42) Bensunsan Graciela y otros, Ed. Siglo Veintiuno, México 1985, pág. 181.

los patrones pretenden absorber el mercado de trabajo, lo cual se traduce en inseguridad en el empleo de quienes aportan el esfuerzo físico.

Por eso coincidimos totalmente con Graciela Bensusan en el sentido de que para la reproducción del sistema capitalista se requiere de la amalgama de tres elementos: "Disciplina en el trabajo, inseguridad en el empleo, permanencia en el abastecimiento de fuerza de trabajo proletaria al menor costo posible.

El despido debe ser visto no solo como un instrumento de control económico para los patrones, sino, que además es una forma que tienen los propietarios de los medios de producción para abatir los costos de mano de obra, al haber exceso de trabajadores sin empleo dispuestos a sustituir bajo cualquier condición a los que sufren la pérdida del trabajo.

"Para algunos autores, en el último caso no debe hablarse de estabilidad, puesto que el trabajador se encuentra sujeto al capricho del patrón, quien en cualquier momento puede despedirlo, independientemente de que su conducta lo obligue a cubrir daños y perjuicios" (43)

---

(43) Italo Morales, La estabilidad en el empleo, Ed. Trillas, México 1987. pág. 24.

Coincidimos plenamente con estos autores, ya que consideramos que los trabajadores en México se encuentran en una situación donde priva la inseguridad en su empleo, ya que al sector patronal no atemoriza en nada el hecho de que los trabajadores cuenten con el respaldo de los principios consagrados por la estabilidad.

En lo que se refiere a la reinstalación obligatoria no constituye un freno para que el empleador prescinda de trabajadores que no sean de su agrado, ya que al momento de despedirlos lo hace con la confianza de que los trabajadores normalmente, con gran tino de su parte, se han percatado de que no les conviene exigir que se les reinstale en su puesto donde ya no se les quiere y mejor optan por exigir que se les dé mayores cantidades de dinero, a través de lo cual en forma voluntaria dan por terminada la relación laboral.

Así como el despido, que rompe con los principios de la estabilidad; el contrato de 28 días es otra de las causas por la cual el trabajador no goza de la permanencia indeterminada en su empleo, ya que es muy común que cuando alguna empresa requiere de mano de obra, recurre a este tipo de contrato para emplear a algún trabajador, el cual por la necesidad de hacerse llegar los medios necesarios para cubrir los gastos que requiere la mantención de él y su familia no pone objeción alguna, ya que tiene la esperanza de que una vez que el patrón



vea que desempeña sus labores con eficiencia le otorgue el contrato por tiempo indeterminado.

A éste respecto el maestro Baltazar Cavazos nos hace la siguiente observación:

"La ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia, y se daban los casos de que trabajadores con mas de diez años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato de prueba, o de 28 días.

Por nuestra parte consideramos correcta la interpretación de la Suprema Corte de Justicia, ya que como mencionamos con anterioridad, dichos contratos pasan por encima de la dignidad de los trabajadores y lo mantienen en una constante inestabilidad en su empleo, ya que el patrón puede prescindir de sus servicios con causa o sin ella, y por lo tanto proponemos las siguientes medidas para reforzar los principios emanados de la estabilidad en el empleo:

## 1. LA CREACION DE UN SEGURO DE DESEMPLEO.

El cual deberá ser regulado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que el artículo 123 fracción XXIX dispone a este respecto lo siguiente:

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de casación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de guardería y de cualquier otra encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y de sus familiares"

En concepto nuestro dicho seguro de desempleo deberá reunir las siguientes características:

A) Regirá para trabajadores que se encuentran contemplados por el apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo.

B) No ser mayor de dos meses, ya que consideramos que es un tiempo bastante prudente para que el trabajador pueda emplearse en otro trabajo.

C) En el momento que el trabajador se separe del empleo, ya sea, por despido o por separación por causa imputables al patrón, haga del conocimiento de la institución este hecho

para así poder gozar de este beneficio.

D) SE deberá cubrir al trabajador el 50% de su salario base anterior, no es una cantidad que sirva para satisfacer sus necesidades, pero sí un estímulo mientras se encuentra desempleado.

E) El trabajador deberá acreditar por lo menos un año de antigüedad en la empresa donde se le despida para tener derecho al seguro.

F) En cuanto al pago del seguro, este será deducible de las mismas aportaciones que haga el trabajador y el patrón al instituto en materia de salud.

G) En el momento que el trabajador obtenga otro empleo, el nuevo patrón deberá dar aviso de este hecho a la institución, la cual cancelará el beneficio otorgado a este.

#### LA DESAPARICION DE LOS CONTRATOS DE VEINTIOCHO DIAS

Los cuales al igual que el despido colocan al trabajador en una situación de incertidumbre en relación con la permanencia en el empleo.

La inseguridad generada con este tipo de contratos por no saber si le renovarán o no hace que los trabajadores no defiendan los derechos que les otorga la ley.

Una de las consecuencias que genera este contrato es el desconocimiento de la antigüedad del trabajador sujeto a dicho contrato y por ende los derechos y prestaciones que se derivan de el, como es el caso de la jubilación.

En opinión nuestra mientras existen estos contratos no podemos hablar de estabilidad, ya que esta tiene como principio que la duración de las relaciones de trabajo deben ser por tiempo indeterminado, salvo sus excepciones, asimismo pensamos que cuando un patrón va a contratar los servicios de mano de obra calificada lo primero que solicita al trabajador es referencias de sus empleos anteriores y con esto valorar si el trabajador es apto para desempeñar el cargo para el que se le contrata, y por lo tanto dichos contratos solo son un instrumento para atemorizar y tener mano de obra obediente y barata.

Consideramos que a través de estas sugerencias que exponemos se puede dar un paso hacia delante en relación a la estabilidad del trabajador en el empleo, ya que si no se puede frenar el alto número de despidos y el audaz manejo de los patrones de los contratos por tiempo determinado, cuando

menos se puede dar una garantía de subsistencia para los trabajadores y su familia en el periodo de desempleo.

#### 4.4. LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUS EFECTOS INMEDIATOS

"Los principios del nuevo Derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales del trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo, permanecieron dormidos durante varios años, tuvieron una explosión brillante en la ejecutoria de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Gustavo Adolfo de la Selva, toca 6841/35/1a., de 29 de julio de 1936, fueron tergiversados por el mismo tribunal en la ejecutoria de Oscar Cué, amparo directo 4271/40/1a., de 29 de febrero de 1962 y en las consecuentes modificaciones a la ley de 1931 del mismo año de 1962" (44).

El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrón y se encuentra consagrado en el artículo 5o. de nuestra constitución.

---

(44) De la Cueva Mario, Op. Cit. pág. 240.

Dice así el artículo 5o. constitucional:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno 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 correspondient responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

. Como vemos, dicho precepto infiere que el trabajador puede disolver la relación laboral cuando el lo juzgue conveniente, ya que no podrá ejercerse coacción de ninguna especie contra de él.

Por lo que se refiere al patrón, este solo podrá disolver la relación individual de trabajo cuando exista alguna causa que lo justifique, ya que de lo contratio deberá hacer frente a los derechos que la ley confiere a los trabajadores para el caso de despidos injustificados.

Consideramos que este precepto es una expresión que rompe con viejos moldes, en donde a base de coacción se pretendía mantener al trabajador realizando labores no acordes a la dignidad de los seres humanos, o sea, que a través del

artículo 50. de nuestra constitución los trabajadores ven satisfechos sus ideales en cuanto a la libertad y dignidad de los hombres, sin los cuales el derecho del trabajo no tendría razón de ser.

#### EFFECTOS DE LA DISOLUCION

Cuando existe una causa justificada de disolución ya sea de rescisión o bien de terminación, el trabajador o el patrón que la llevan a cabo, no incurren en responsabilidad, ya que provisionalmente se pone fin a la relación a reserva de que posteriormente se justifique.

La disolución se inicia con la separación de el trabajador del empleo o con el despido, que son actos anteriores a cualquier procedimiento ante los órganos de impartición de justicia en materia laboral.

Son actos unilaterales que cuando no pueden justificarse dan lugar a la responsabilidad y por lo tanto se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las juntas de conciliación y Arbitraje.

Si el trabajador no acepta la cuasa por la cual el patrón lo despidió, puede inconformarse ante las Juntas, ya que la ley les concede este derecho, pues si este no pudiera

exigirse se destruiría el principio de estabilidad.

#### 4.4.1. LOS CONCEPTOS DE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las causas por la cual se disuelve la relación de trabajo son la Rescisión y la terminación.

La Rescisión es "La disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" (45)

Como vemos la rescisión es la potestad que tiene cada uno de los sujetos de la relación de trabajo, para dar por terminada esta en caso de que alguno de ellos incumpla gravemente sus obligaciones.

Este derecho que tienen los sujetos de la relación, es opcional ya que el titular de este puede hacerlo valer o no, según convenga a sus intereses; pues es muy común que tanto el trabajador como el patrón incurra en alguna causa de rescisión, que no forzosamente termina con la relación obrero-patronal.

---

(45) Ibidem pág. 242.



El ejercicio de este derecho está condicionado por los siguientes presupuestos:

1. Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos dentro de la relación laboral.

2. El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de índole grave. La ley federal del trabajo considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución del contrato de trabajo, ya que el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o de mayor importancia, pues en el desarrollo del trabajo, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son muy frecuentes dada la naturaleza humana y si fueran tomados como causa de disolución de las relaciones, el principio de estabilidad no tendría razón de ser.

En lo que toca a la terminación "Es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace posible su continuación" (46)

Es muy notorio que estas causas de disolución se

---

(46) *Ibidem* pág. 242.

diferencian en el sentido de que la Rescisión opera cuando hay un incumplimiento grave de las obligaciones por parte de los sujetos de la reacción mientras que la terminación es consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de las partes.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas por las que procede la terminación y son las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes.

Tanto el patrón como el trabajador deben ser acordes para dar fin a la relación laboral.

"El mutuo consentimiento ha sido reconocido por todas las legislaciones latinoamericanas, como un medio de ruptura del contrato de trabajo". (47)

Es un acto jurídico entre el patrón y el trabajador, que por un lado supone la libre expresión de la voluntad de las partes para concluir la relación de trabajo y por el otro la ausencia de alguna causa para poner fin a dicha relación.

---

(47) Reynoso Castillo Carlos, Op. Cit. pág. 77

En consideración nuestra para el caso de renuncia del trabajador esta solo opera cuando el patrón la acepta, ya que como vimos se requiere de la voluntad de el trabajador como del patrón para terminar con la relación de trabajo por mutuo consentimiento.

## 2. La muerte del trabajador.

Es una causa por la cual en forma natural termina la relación de trabajo, pues una de las características del servicio es que este es personal, y al no existir el trabajador, que es la persona física que presta dicho servicio no puede existir la relación de trabajo y por lo tanto la muerte del trabajador concluye con el nexo entre los sujetos de la relación.

## 3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38, de la ley federal del trabajo.

Esta causa se refiere a los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

La H. Suprema Corte de Justicia en jurisprudencia, tesis 42 del apéndice al semanario judicial, quinta parte de 1975, ha señalado que "Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada".

4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Al trabajador que se encuentra en este supuesto le es materialmente imposible realizar las labores que desempeña ya que está afectada su salud e integridad física, lo cual no quiere decir que el trabajador quede en completo estado de indefensión.

Existe una excepción a esta hipótesis, la cual está contemplada en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, conforme al artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

En concepto nuestro esta excepción es bastante acertada ya que se le dá la oportunidad al trabajador afectado de su salud a seguir participando en las labores empresariales, ya que si no es apto para el servicio que desempeñaba, puede serlo para labores de menor responsabilidad y menor riesgo.

5. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 434 se refiere a las causas de terminación colectiva de la relación de trabajo, los cuales son;

La fuerza Mayor, o el caso fortuito no imputable al patrón; la incapacidad física o mental del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa; la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; la carencia de minerales costeables; el concurso o la quiebra legalmente declarados.

A nuestro juicio los conceptos Rescisión y Terminación de las relaciones de trabajo presentan la siguiente diferencia:

"La Rescisión opera cuando el patrón o el trabajador incurren en alguna causa que establece la Ley Federal del Trabajo para dar fin a la relación laboral, mientras que la

terminación opera por causas ajenas a la voluntad de las partes".

Por otra parte ambos conceptos tienen algo en común:

"El rompimiento de las relaciones obrero-patronal".

En otro orden de ideas pensamos que estas causas de disolución de la relación laboral presentan una terminología bastante confusa, ya que cuando el trabajador o el patrón dan causa para que se rescinda el contrato de trabajo, por lógica se termina con los derechos y obligaciones de ambas partes, por lo que en nuestro concepto sería más adecuado sustituir el concepto terminación por el de extinción.

## CONCLUSIONES

1. En opinión nuestra las Leyes de Indias tienen el gran mérito de haberse adelantado por varios siglos y lo que en aquellos tiempos era algo fuera de la realidad, hoy son derechos que disfruta el sector obrero, ya que dichas Leyes fueron fuente de inspiración para la legislación mexicana.

2. Consideramos que los movimientos de Cananea y de Río Blanco son sin duda alguna la expresión del descontento de la clase obrera en contra del presidente Díaz, que era defensor de la burguesía de aquella época y así mismo dichos movimientos constituyen un gran logro de los trabajadores ya que a través de ellos se siembra la semilla que fructificaría en la declaración de derechos sociales de 1917 en la ciudad de Querétaro.

3. En concepto nuestro con la constitución de 1917, los obreros mexicanos encuentran satisfechos sus ideales de justicia, ya que incluyo principios muy avanzados de reforma social y derechos a favor de los campesinos, asimismo que el constituyente de Querétaro no tuvo la necesidad de hacer grandes esfuerzos para legislar en materia social ya que recopiló principios consagrados en los diferentes estados y en disposiciones que datan de la época colonial.

4. Opínamos que en el artículo 123 constitucional los trabajadores mexicanos, producto y víctima de la explotación patronal encuentran los mínimos económicos y de seguridad social que deben tener y ser protegidos por nuestra leyes laborales.

Así mismo en el artículo 123 se recogieron todos los ideales y necesidades de la clase laborante, necesidades que hasta la fecha no han sido satisfechas, pues gran número de trabajadores se ven privados de lo necesario para subsistir.

5. A juicio nuestro el concepto Derecho social no es la denominación correcta para referirnos al Derecho que tutela a la clase obrera ya que es un término bastante amplio que abarca ramas no relacionadas con nuestro Derecho del trabajo.

6. Proponemos que en materia de jubilaciones por causa de vejez le sea incrementado el porcentaje económico que se les otorga a los que gozan de esta beneficio, por ser demasiado bajas, lo que orilla a los trabajadores que se encuentran en edad para retirarse de la actividad productiva a rehuir este Derecho por la causa antes mencionada, por tal motivo pensamos que el porcentaje adecuado se debe determinar de acuerdo a un estudio socio-económico, el cual dará la pauta para fijar la pensión que se deberá dar a quien se encuentra



en edad para retirarse del servicio.

7. En opinión nuestra el Derecho a tener empleo presenta múltiples trabas en nuestro país, ya que en muchos casos se condiciona el otorgamiento de un trabajo, pues generalmente se dá preferencia a las personas recomendadas, las cuales en la mayoría de los casos no tienen la suficiente capacidad para desempeñar la vacante.

Por otra parte creemos que hay exceso de mano de obra y faltas de fuentes de trabajo, lo cual repercute en el trabajador que busca empleo y en el que ya lo tiene, pues el primero no puede hacer valer el derecho que la ley le otorga de obtener un trabajo y el segundo vive una constante inseguridad de quedar desempleado.

Por lo tanto el derecho al trabajo y la seguridad de este dependen en gran parte de que el estado motive a los particulares para la creación de nuevas fuentes de trabajo que tanta falta hacen en nuestro país, y además que dichas fuentes de trabajo estén abiertas a la capacidad y destreza de los trabajadores y no a intereses ajenos, que solo crean inconformidad y son un obstáculo para tener empleo.

8. Consideramos que la intervención del estado en nuestro derecho del trabajo es de gran importancia, ya

que el obrero mexicano requiere de este apoyo; pues las leyes laborales por si solas no tienen fuerza para obligar a los patrones al cumplimiento de estas y asimismo pensamos que dicha intervención que ha ejercido el estado hasta nuestros días, no basta, ya que la clase desaherada, víctima de la explotación reclama mejores condiciones de vida para el y su familia, lo cual se podría lograr con mejores salarios y mayores prestaciones, así como con una vigilancia más estricta en el control de precios de los productos básicos.

9. A juicio nuestro la estabilidad en el empleo y en la empresa es un ideal que perseguimos todos los trabajadores mexicanos. Los cuales vemos en la estabilidad una garantía de poder permanecer en el empleo, pues la estancia en el no depende del capricho del patrón, sino de que se cumplan las obligaciones y no se de motivo para un despido que provoque malestar económico en los trabajadores y en los que dependen de él.

10. Consideramos que los trabajadores mexicanos se encuentran en una situación donde priva la inseguridad en su empleo ya que al sector patronal no atemoriza en nada que los trabajadores cuenten con el respaldo de los principios consagrados por la estabilidad en el trabajo, por lo cual proponemos las siguientes medidas para reforzar los principios emanados de la estabilidad.

## 1. LA CREACION DE UN SEGURO DE DESEMPLEO

El cual deberá ser regulado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Deberá reunir las siguientes características.

a) Regirá para trabajadores que se encuentran contemplados por el apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo.

b) No ser mayor de dos meses el beneficio de este.

c) En el momento en que el trabajador se separe del empleo, ya sea, por despido o por separación por causas imputables al patrón, haga del conocimiento de la institución este hecho para así poder gozar de este beneficio.

d) El seguro respaldará con un 50% de salario base anterior al despido.

e) El trabajador deberá tener por lo menos un año de antigüedad en la empresa donde se le despida.

f) El pago del seguro será deducible de las mismas aportaciones que haga el trabajador y el patrón al instituto en materia de seguridad social.

g) En el momento que el trabajador obtenga otro empleo, el nuevo patrón deberá dar aviso de este hecho a la institución, la cual cancelará el beneficio otorgado al asegurado.

## II. LA DESAPARICION DE LOS CONTRATOS DE 28 DIAS

Los cuales al igual que el despido colocan al trabajador en una situación de incertidumbre en relación con la permanencia en el empleo.

Mientras exista este tipo de contrato a juicio nuestro no podemos hablar de estabilidad, ya que esta tiene como principio que la duración de la relación laboral debe ser por tiempo indeterminado, salvo sus excepciones, por lo cual estos contratos son un instrumento del sector capitalista para crear inseguridad en el trabajo de los que aportan la mano de obra y así tener personal obediente y a un costo muy bajo.

Creemos que a través de estas sugerencias que exponemos se puede dar un paso hacia delante en relación a la estabilidad del trabajador en el empleo, ya que si no se puede frenar el alto número de despidos y el audaz manejo de los patrones de los contratos por tiempo determinado, cuando menos se puede dar una garantía de subsistencia para los trabajadores y su familia en el periodo de desempleo.

## B I B L I O G R A F I A

Baéz Martínez, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo, Editorial Pac, México, D.F.

Bensusan, Graciela y Otros. Derecho del Trabajo, Editorial Siglo veintiuno, México, D.F., 1985.

Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, D.F.

Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, D.F. 1989.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, D.F. 1990.

De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F., 1986.

De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F. 1982.

Gómez Gottschalk y Bermudes. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, D.F.

Guerrero, Euquerio. Manuel de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F. 1976.

Italo Morales. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México, D.F. 1987.

Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa, México, D.F. 1991.

Ramírez Fonseca, Francisco El Despido. Editorial Pac, México, D.F.

Reynoso Castillo, Carlos El Despido Individual en América Latina, U.N.A.M. México, D.F. 1990.

Russomano Mozart, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, U.N.A.M. México, D.F. 1983.

Russomano Mozart, Víctor. El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas, México, D.F. 1982.

Sorensen, Max. Manual de Derecho Internacional Público. Editorial Fondo de Cultura Económica México, D.F. 1985.

Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, México, D.F. 1962.

Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa,  
México, D.F. 1977.

**LEGISLACION CONSULTADA**

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**