

170A
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

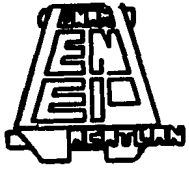
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLÁN"

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**"ESTUDIO ANALITICO DE LA FRACCION II DEL
ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, EN RELACION CON LA FALTA DE
PROBIDAD U HONRADEZ, POR PARTE DEL
TRABAJADOR COMO CAUSAL DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO"**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE GERARDO MARTINEZ CALLEJAS**

Asesor: Lic. José Antonio Valera Patiño



ESTADO DE MEXICO



1994



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.

IN MEMORIAN

A MI ASESOR DE TESIS
LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATINO
POR SU APOYO EN LA REALIZACION
DEL PRESENTE TRABAJO

EN AGRADECIMIENTO

A CADA UNO DE LOS PROFESORES QUE
ME IMPARTIERON CATEDRA EN LA
E.N.E.P. "ACATLAN", POR TODOS LOS
QUE ME DEJARON ALGO QUE AHORA EN
LA PRACTICA SE CONVIERTE EN BASE
FUNDAMENTAL PARA EL DESEMPEÑO DE
MI PROFESION

IN MEMORIAM

A MIS PADRES POR EL APOYO
BRINDADO DURANTE TODO EL
TIEMPO Y HASTA LA TERMINA
CION DE MI CARRERA.

EN AGRADECIMIENTO

A MI ESPOSA YOLANDA POR TODO
SU AMOR, PACIENCIA Y APOYO QUE
HAN SIDO EL CIMIENTO MAS FUERTE
PARA LLEGAR A ESTE MOMENTO.

IN MEMORIAM

A MI HIJO GERARDO ALEJANDRO
PORQUE CON SU LLEGADA ME LLENO
DE TODO EL AMOR QUE ME FALTABA
PARA TENER MI FELICIDAD COMPLETA

EN AGRADECIMIENTO

A DIOS POR LA FUERZA DE VOLUNTAD
QUE ME OTORGO PARA PODER LLEGAR
A CUMPLIR UNA META TAN IMPORTANTE
PARA MI

EN AGRADECIMIENTO

A MEXICO, PORQUE SOLO EN ESTE
PAIS SE PUEDE LLEGAR A CUMPLIR
SUEÑOS QUE EN CUALQUIER OTRO
LUGAR SERIAN IMPOSIBLES.

"ESTUDIO ANALITICO DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION CON LA FALTA DE PROBIIDAD U HONRADEZ, POR PARTE DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO"

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

a).- Epoca Prehispanica.....	2
b).- Epoca Colonial.....	9
c).- Epoca Independiente.....	19
d).- Epoca Contemporanea.....	29

C A P I T U L O II

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

a).- Concepto y Definición de Prueba Laboral.....	40
b).- Los Diferentes Medios de Prueba en el Derecho.....	46
c).- La Prueba en el Proceso Laboral, Frente a otros Procesos Jurídicos.....	53
d).- La Prueba en el Derecho Laboral.....	66

C A P I T U L O III

EFFECTOS Y ALCANCES DE LA RESCISION DE TRABAJO

a).- Rescisión de la Relacion de Trabajo con y sin Responsabilidad para el Patrón.....	70
b).- Causales de Rescisión.....	75
c).- Rescisión de la Relación de Trabajo con y sin Responsabilidad para el Trabajador.....	87
d).-Causales de Rescisión.....	88

C A P I T U L O I V

E F E C T O S Y A L C A N C E S D E L A F R A C C I O N I I D E L A R T I C U L O 4 7

a).- Concepto de Contrato Individual de Trabajo y de Relación de Trabajo en Nuestra Legislación.....	92
b).- Concepto de Terminación de Contrato Individual de Trabajo, como consecuencia de la Relación de Trabajo.....	100
c).- Estudio Analítico de la Fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	109
d).- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	113

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

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

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

Tomando en consideración que México reclama una mayor eficacia en la aplicación de las leyes, basado en el absoluto respeto a los derechos humanos consagrados en las garantías individuales previstas en nuestra Carta Magna, las cuales marcan claramente el limite de las autoridades frente a los gobernados.

Es por lo que creemos que si en el espíritu de una disposición legal se encontrara un mal y no un bien, que debe ser el objeto de toda buena disposición legal, sería mayor el perjuicio social que se causara, que el beneficio individual que pudiera lograrse en un determinado caso.

Es por ello que hemos intitulado al presente trabajo de tesis, bajo la denominación de "ESTUDIO ANALITICO DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION CON LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ POR PARTE DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO" basado lo anterior en las repercusiones del sistema jurídico sobre la realidad económica y social que se han ampliado en estos tiempos.

Precisamente por la importancia tan grande que tiene para señalar las causales de rescisión con y sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, sin llegar a la exageración pre-

tendiendo definir las labores con minuciosidad, ni tampoco usar expresiones tan generales que sirven para todo trabajo para lo que se contrate al trabajador y entonces podrá conocer, tanto -- por el patrón como por el trabajador, cuales son las órdenes -- que de el primero emanan y el segundo esta obligado a hacer.

El desarrollo del país exige la modernización de institu-- ciones y de instrumentos legales. En materia de justicia la so ciedad mexicana demanda mayor certeza, oportunidad y celeridad en su administración y procuración.

A la par de la doctrina del respeto a los derechos que con sagra nuestra constitución considero que han prosperado institu-- ciones jurídicas muy nuestras, con un cúmulo enorme de aciertos y, sin embargo, en algunos casos con limitaciones y deficien-- cias que no podemos permitir y que por el contrario debemos me-- jorar. Este procedimiento de mejoramiento y depuración de los ordenamientos legales, debe continuar profundizando en el estu-- dio de las realidades actuales que vive la sociedad para ajus-- tar las normas legales en función de una mejor justicia, y así alcanzar un orden jurídico más equilibrado.

Es así que el presente trabajo de tesis, para su mejor en-- tendimiento lo hemos dividido en cuatro capítulos, en los cua-- les; en el primero analizamos la historia del derecho laboral

en México; en el capítulo segundo diferenciamos las pruebas en relación con otras materias; en el capítulo tercero vemos los efectos y alcances de la rescisión de trabajo, así como las diversas causales de rescisión y por último en el cuarto capítulo analizamos la fracción II del artículo 47, que es el motivo de nuestro trabajo de tesis.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

- a) Epoca Prehispanica
- b) Epoca Colonial
- c) Epoca Independiente
- d) Epoca Contemporanea

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

La vida surgió en la Tierra hace unos 900 millones de -- años, y los primeros hombres aparecieron hace menos de un millon de años. La primera formación Económico-Social fue el régimen de la comunidad primitiva, que duró muchos cientos de miles de años. Con él comienza el desarrollo de la sociedad. Al principio los hombres eran semisalvajes y se hallaban indefen--sos ante las fuerzas de la Naturaleza. Se alimentaban princi--palmente de los vegetales que encontraban en la naturaleza: rafces, frutos silvestres, nueces, tubérculos, etc. Los primeros instrumentos del hombre fueron la piedra labrada toscamente a --golpe, y el palo; posteriormente, al adquirir poco a poco expe--riencia, los hombres aprendieron a construir instrumentos senci--llos, útiles para golpear, cortar y cavar.

En la lucha contra la Naturaleza tuvo mucha importancia el descubrimiento del fuego, que permitió variar los alimentos --del hombre primitivo. El invento del arco y la flecha constitu--yó una nueva época en el desarrollo de las fuerzas productivas del hombre primitivo. Gracias a ellos los hombres pudieron de--dicarse a la caza de animales. A la alimentación se sumaba ca--da vez más la carne de las fieras cazadas. El desarrollo de la

caza dio lugar al surgimiento de la ganadería primitiva, los cazadores comenzaron a domesticar animales. El paso siguiente en el desarrollo de las fuerzas productivas fue el surgimiento de la agricultura. La agricultura se mantuvo durante mucho tiempo a un nivel muy bajo. El empleo de las bestias como fuerza de tiro hizo más productivo el trabajo del agricultor, y la agricultura dispuso de una base firme para el progreso. El hombre primitivo comenzó a pasar a la vida sedentaria.

a).- EPOCA PREHISPANICA.

Definir y defender a porfía cualquiera de las hipótesis -- acerca del origen de la población americana, es un ejemplo claro de las trampas en que cae el investigador, si se extravía en la maleza de cuestiones particulares y controvertibles, sin llegar al análisis de los hechos objetivos que consientan una interpretación consecuente de nuestro devenir.

No inferimos de lo anterior que los sucesos históricos hayan de lograrse en el análisis de la sociedad; todo lo contrario, son indispensables. Empero, sólo nos serán útiles si los relacionamos en su conjunto, en la conducta de la sociedad, y no como acontecimientos aislados e individuales. Conociendo la vida del hombre en sociedad y su actuación ante determinadas -- circunstancias, estaremos en aptitud de obtener una explicación

adecuada de nuestro presente y asimismo, otear el futuro, vislumbra nuestras posibilidades y entender nuestras limitaciones.

Ahora bien adentrandonos al tema tenemos que el sistema social azteca proporcionaba medios para que la gente pudiera vivir reunida armoniosamente en número considerable. La economía doméstica y tribal de los aztecas ofrecía alimento, habitación, útiles de trabajo y vestido. Cosas a las que el hombre debe en gran parte su posición dominante sobre la tierra.

Si recordamos que Tenochtitlán se fundó en 1325 y que su localización se hallaba dentro del reino de Atzacotzalco, encontramos a los aztecas vasallos de ese estado. "Su vida independiente comenzó hasta los tiempos de Izcōatl, cien años antes de la conquista española. Un siglo escaso permitió a los mexicanos llegar al esplendor que tanta y tan justa admiración causó a los españoles". (1)

Su régimen político integrábase de instituciones religiosas, militares y administrativas que florecían con carácter permanente. Es decir, un Estado sostenido por un ejército presto a mantenerlo y a defenderlo, así como a exigir por la fuerza, los tributos de los pueblos vencidos.

(1) Díaz Del Castillo, Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España. T. I. Editorial Porrúa. México. 1960. p. 147.

La organización social se tradujo en una desigualdad en el disfrute de los bienes. Los pueblos vencidos tenían la obligación de pagar tributos y proporcionar guerreros para las campañas que de continuo emprendían los aztecas. Los gravámenes impuestos a los pueblos sojuzgados contribuyeron en buena medida al esplendor del imperio, y su recaudación reflejaba indubitablemente el vasallaje a que estaban sujetos.

La extensión que el imperio azteca había logrado apropiarse en una y otra forma, lindaba al Norte con los chichimecas nó madas y cazadores; ampliándose hasta los litorales del Golfo y el Pacífico. En el noroeste, lo limitaba la tribu civilizada de los tarascos, a quienes el rey azteca Axayácatl había tratado sin éxito de someter. Al sur sus lindes habíanse dilatado - hasta Xoconochco, aunque ya se comerciaba con pueblos de Centro américa, primer indicio de sojuzgamiento. Al sureste de la provincia de Xicalanco (límite a su vez de las posesiones del reino maya), hasta el Golfo, siguiendo el litoral hacia el norte - para incluir Tochpan.

Este pueblo nuevo, heredero de una rica cultura, robusto y dinámico, vio acrecidos sus dominios por la propia organización social que había alcanzado.

El imperio azteca estaba formado por la unión de tres esta

dos: el de México, el de Texcoco y el de Tacuba. -La triple alianza-.

Es pertinente aclarar que los términos así empleados de imperio o estado, por ejemplo, no deben identificarse a plenitud con los conceptos "clásicos" que estas palabras tienen en la cultura "occidental".

Incuestionablemente la triple alianza esta constituida por clases. También es cierto que como consecuencia de estas clases existía la lucha entre ellas: la explotación, los explotados y los explotadores. Pero, dentro del imperio azteca, había un régimen en plena evolución, lleno de dinamismo, con características que lo iban vigorizando cada vez más. Estas eran en síntesis, tres fundamentales: la primera, mencionada antes, es tribaba en el hecho importantísimo de que ningún mexica careció de tierras; la segunda, consistió en que las altas clases sociales no se erigían en grupos cerrados, sino que estaban abiertos a todo aquel mexica que demostrará cualidades para ascender a los distintos estratos sociales; y la tercera, era patente por la fiel observancia de sus leyes, mediante una límpida actuación de todo el engranaje gubernamental y administrativo.

No constituían las altas clases sociales élites herméticas y dábase entre ellas amplia capilaridad en virtud de que se re-

novaba día a día con el concurso del pueblo: todo azteca sin distinción de clase, que demostrara su destreza en el combate, pasaba a formar parte de la casta guerrera; solamente quienes no habían podido sobresalir en este arte, estaban condenados a permanecer mecehualli. Eran el pueblo, la plebe, los mecehuallin.

De igual suerte la educación abría sus puertas a las diversas clases sociales. Cualquier tenochca tenía derecho, obligación y oportunidad de asistir a la escuela. Si sus facultades se lo permitían, le era posible obtener una educación superior e ingresar al calmécan donde se estudiaba para sacerdocio o el telpehcalli, para adiestrarse en la guerra. Es así como el hijo de mecehualli también podía ascender a los grupos dirigentes.

Se ha querido presentar al azteca como un ente sanguinario, idea derivada de los sacrificios humanos que éste realizaba. Aunque el significado de tales ofrendas requeriría una explicación más amplia y por tanto, ajena al objeto de nuestro trabajo, debemos destacar que ellos se debían al profundo sentimiento religioso del pueblo del Sol. "De la inmolación de su vida dependía la marcha armoniosa de todo su cosmos; por ese camino se -- ayudaba al dios Sol, dios de la luz, de lo bueno, de la vida, a vencer a los malos espíritus, a las tinieblas". (2)

(2) Caso, Alfonso. El Pueblo del Sol. Fondo de Cultura Económica. México. 1968. p. 120.

Es importante destacar que entre los muchos grupos migratorios que convergieron para modelar las primeras culturas del México prehispánico, destacamos tres, cuya fusión aceleró su proceso evolutivo por las interacciones ejercidas, aflorando a la postre en formas culturales más desarrolladas.

Los toltecas constituían la sociedad más evolucionada, si bien su cultura ostentaba todavía un carácter totémico. Poseedores de considerables conocimientos científicos, primordialmente en la agricultura, la medicina y la astronomía, eran verdaderos maestros en artes plásticas; empleaban la escritura jeroglífica e idiográfica. A pesar de su reducido contingente sojuzgaron, gracias a su cultura, a pueblos muchos más numerosos, imponiéndoles su religión y obligándolos a construirles templos. La estructura y la superestructura del imperio azteca sufrieron -- muy destacadamente su bien hechora influencia.

El chichimeca. Tribus nómadas por dedicarse casi con exclusividad a la caza, configuran el grupo menos evolucionado. Su influencia en el desarrollo del estado azteca fue mínima no obstante, su presencia influyó para la consolidación del reino mexicana. Los chichimecas otomies frustaban los embates de las hordas del norte facilitando con ello, a los nahoas del valle de México, el robustecimiento de su vida diaria.

El nahoa, cuya actividad fundamental era la agricultura, - aunque practicaba también la caza y la pesca, había logrado ya la personificación del principio totémico divino, así como el - encubrimiento de una casta de sacerdotes caudillos. Intérpretes de los dioses para guiar sus peregrinajes, dirigir los ejércitos y establecer sus poblaciones temporarias definitivas.

El comercio fue sin duda, una actividad que día a día tomaba ma yor auge en la sociedad mexicana, de tal suerte que, constituía - una fuente muy importante de ingresos pues el comercio que la - metrópoli realizaba con las regiones sometidas y por someter, - consistía (empleando un giro moderno), en la importación de materias primas y la exportación de artículos elaborados. Así se explica la serie de privilegios que el estado azteca otorgó a - los pochtecas, única clase social cerrada, poseedora de tribunal es propios y de dioses particulares; en su profesión se heredaba de padres a hijos.

Grande admiración causó a los conquistadores el esplendor y magnificencia de la capital del estado mexicana. Hernán Cortés, en su Segunda Carta Relación enviada al emperador Carlos I, decía que daban acceso a la gran Tenochtitlán "cuatro entradas, - todas de calzada hecha a mano, tan ancha como dos lanzas jinetas". Respecto a la forma de comerciar también el capitán extremeño informó a su monarca: "Tiene otra plaza tan grande co-

mo dos veces la ciudad de Salamanca, toda cercada de portales - alrededor, donde hay cotidianamente arriba de sesenta mil añi--mas comprando y vendiendo; donde hay todos los géneros de mer--caderías que en todas las tierras se hallan, así de mantenimien--tos como de vituallas, joyas de oro y de plata, de plomo, de la--tón, de cobre, de estaño, de piedras, de huesos, de conchas, de caracoles y de plumas..."(3)

La artesanía estaba en sumo grado adelantada como lo prue--ba el sinfin de verdaderas obras de arte regadas por el mundo, para deleite de quienes las contemplan.

b) EPOCA COLONIAL.

Aquella triple alianza se dedicó a explotar a los pueblos sometidos, lo cual contribuyó a la consumación de la conquista, pues muchos de ellos prefirieron aliarse al español, en la -- creencia de que así cesaría su calidad de tributarios, y dada -- la importancia económica, social y política a que llegó el es--tado azteca, consideramos conveniente referirnos en concreto a los aspectos más importantes del mexicana, ya que su influencia -- abarcó enorme porción de lo que con posterioridad habría de ser la Nueva España.

(3) Cortés, Hernán. Cartas y Relaciones. Emece, Editores. Buenos Aires. -- 1946. p. 188.

El imperio azteca, que habia superado el comunismo primitivo y que se desenvolvía vertiginosamente en la esclavitud tributaria; y la monarquía burocrática española que, teniendo en -- sus manos la simiente del capitalismo la esterilizó.

Se puede decir que a la llegada de los Españoles en la mayor parte de los pueblos, la sociedad estaba integrada por dos clases: la de los privilegiados y la de los plebeyos. La clase de los privilegiados se componía de tres grupos que eran: -- el de los militares, sacerdotes y mercaderes; en tanto que la clase de los plebeyos se formaba por artesanos y labradores, -- por lo que podemos afirmar que entre los pueblos precortesianos si existía la "explotación del hombre por el hombre", pues dada la división de clases que existía, se daba la servidumbre.

Ahora bien, la conquista española fue lisa y llanamente -- una conquista: el triunfo del más fuerte. El fuerte que sojuzga al débil para explotarlo. El fin fundamental del conquistador peninsular tiende, en esencia, a su enriquecimiento a costa del indio americano. Tan pronto los españoles pisaban estas -- tierras procedieron al "rescate": engaño y estafa consistentes en cambiar abalorios por oro y plata. Este despojo, empero, -- aplacó sólo por el momento las ambiciones del hispano, ya que -- la acumulación de los metales preciosos por los indígenas se ha -- bía cumplido a través de largos años y su empleo era bastante --

más limitado del que Europa concedía. Además, los métodos usados para obtenerlos en este continente eran muy rudimentarios. Por ello las cantidades de oro y plata resultaban mínimas, tanto en relación con las ambiciones de los conquistadores, como por lo extenso de los territorios descubiertos y el número de sus habitantes, bastante mayor que en 1810. "Fue así como el español emprendió un camino más lento pero concomitantemente -- más seguro para colmar sus ansias de enriquecimiento. Por esa senda convirtiéndose el saqueador en colono, y el indígena en manantial inextinguible de expoliación. No le importa al ibero -- conservar las grandes manifestaciones artísticas de los nativos y, menos aún, le interesa preservar sus costumbres, bastante -- más severas que las europeas. Sólo aspira a usufructuar la -- fuerza de trabajo del sometido hasta su completo agotamiento físico, mental y espiritual.

No es meta de este trabajo hacer una relación de los sucesos de armas que culminaron con la toma de Tenochtitlán. Baste nos decir que la victoria del español sobre el indígena no se debió precisamente a la sagacidad de Hernán Cortés, ni al fatalismo o supuesta cobardía de Moctezuma; el triunfo se resolvió a favor del peninsular en virtud de que los españoles vivían en etapa social más evolucionada que los mexica.

La dominación de los naturales por los europeos, trajo co-

mo última consecuencia su esclavitud, combatida vigorosamente - por los defensores de su libertad, quienes obtuvieron que la co rona declarara en varias ocasiones, las más notables en 1530 y en 1542, que los indígenas quedaban exentos de la esclavitud, y ordenara ponerlos en libertad, y sólo se permitió sujetas a ser vidumbres a los indios belicosos. Para los negros esa triste - situación se mantuvo.

Un abrumador nacimiento de ordenanzas reales, a menudo con tradictorias, todas empíricas, constituyen la legislación india na. Ningún sistema preconcebido, ninguna política planificada. Sólo la voluntad brutal de un gobierno claramente fundado en -- una probiosa división de clases. Al español, cristiano viejo - de vida y costumbres, todo; al indio y al mestizo, nuevos en - la Fe de Jesucristo, nada.

Pero esto acaecía en la práctica; en las letras, reitera- das y solemnes disposiciones velaban por el bienestar de los in dígenas. A tal grado querían protegérseles, que eran considera- dos como menores de edad; menores de edad para sus derechos co mo hombres; adultos, aunque niños, para el trabajo.

Una vez vencidos los indios por los conquistadores, fueron despojados de sus bienes, así como de sus mujeres, para quedár- selas o para venderlas. A los hombres se les explotaba por me-

dio del sistema conocido por encomienda en el servicio de casas de conquistadores, o en la explotación de las minas que constituían una de las principales riquezas, situación que no acontecía con la explotación del campo, pues la agricultura estaba relegada a lugar secundario.

La dominación española a raíz de la conquista tuvo una doble característica: la infiltración militar, rígida y áspera, con vías a la servidumbre de la población aborigen y el aprovechamiento de la riqueza de éstos y, de otro lado la influencia eclesiástica del bajo clero que, sin desviar el principio de la dominación procuró suavizar las asperezas de los conquistadores y, aún cuando las voces angustiosas de muchos frailes llegaron a la metrópoli en donde se expidieron leyes proteccionistas, la fuerza de los intereses económicos de la Colonia nulificaba -- los efectos de aquellas. Mucho, sin embargo, se luchó en la defensa de los naturales y si poco se obtuvo, ha quedado grabado en la historia de nuestra Patria y de España que las fuerzas morales tenían mayor visión histórica que la miopía de los ambiciosos.

En la Epoca Colonial, debemos partir desde el retraso económico que padecía la madre patria, retraso que le impedía competir con Inglaterra, Francia y Holanda; al iniciarse el siglo XIX, cuando estos habían logrado un desarrollo burgués-capita--

lista, se tuvo que reflejar de manera indubitable sobre sus colonias. Así hay que hacer notar que la Monarquía Española era instrumento del clero y de la nobleza, capas sociales que la sostenían a costa de su vida si fuera necesario, por lo que en su beneficio se organizó la vida de la Nueva España, la que era la más rica de las colonias Españolas.

Se puede ver que del monto que importaba el presupuesto -- del Virreynato, la mitad se dedicaba al sostenimiento del ejército, el resto a sueldos de empleados y al clero, al cual pertenecían la mayor parte de tierras y capitales hipotecarios, de rechos de impuestos, de tributos y aparte los de limosnas, amén de otras muchas concesiones. De tal manera que las clases que resultaban beneficiadas eran las que por su ostentación venían a precipitar el movimiento Revolucionario, ya que aumentaban el descontento.

El dominio Colonial Español, alcanzó su preponderancia en la Nueva España por el siglo XVIII, los criollos en su mayor -- parte no gozaban de los derechos de que disfrutaban los españoles y por tal motivo principio esta clase a dar muestras de descontento, el que muy pronto adquirió un gran desarrollo dado -- las circunstancias de desigualdad económica, social y política, ya que un número muy reducido, era el que llegaba a encontrar -- acomodo en el régimen imperante, cuya hegemonía mantenían los -

españoles.

"De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Epoca Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban -- proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo; asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero que al fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Se bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador". (4)

"Durante la época colonial, tuvo un papel económico preponderante la institución de la encomienda, cuyos orígenes se basaron en nobles propósitos de carácter piadoso, la evangelización de los indígenas, pero que posteriormente degeneró en instrumen

(4) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1988. 2a. Edición. p. 54.

to de explotación de la mano de obra nativa, que resultaba así prácticamente gratuita.

"El desarrollo de la colonia terminó con la encomienda, -- iniciándose a continuación el peonaje, o sea, el trabajo a jornal, desempeñado en los latifundios, en las minas y en los obrajes".

"La esclavitud no fue establecida en la Nueva España ni en las colonias hispanoamericanas como un sistema generalizado, -- por haberlo impedido expresamente el testamento de la reina Isabel la Católica, quien exceptuó de la servidumbre a los indios por considerarlos como sujetos de evangelización".

"Los gremios, como asociaciones de artesanos para defenderse de la competencia económica, aparecieron en la Nueva España traídos por los peninsulares. Estas agrupaciones tenían por objeto impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a -- las personas que no pertenecieran al gremio correspondiente (tejedores, curtidores, zapateros, escultores, etc.).

A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía durante cinco años por lo menos para poder -- aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del exa

men de rigor". (5)

Al respecto el Maestro Dávalos señala: "Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

"Con el crecimiento de la producción y el aumento de la -- competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos - miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes - de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maes- tro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de pro-- ducción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comercian-- tes".

"Alejandro de Humboldt, describió en los siguientes térmi- nos, las condiciones de vida y de trabajo que todavía privaban

(5) Soto Pérez, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo en México. Editorial Esfinge. México. 1987. 10a. Edición. p. 136

en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes: "Sorprende al viajero que visitaba -- aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores; hombres libres, indios y hombres de color, están -- confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fá--bricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están -- constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajado--res de la casa; los que son casados, solamente los domingos -- pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactu--ra".

"En la Colonia existieron los gremios, regulados por las - Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron - instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Orde--nanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elab--orar las reglamentaciones complementarias". (6)

(6) Dávalos Morales. Op. cit. p. 55.

c).- EPOCA INDEPENDIENTE.

La lucha de clases que conduce al cambio de la estructura económica imperante, esto es, el paso de un viejo a un nuevo -- sistema de producción, y que se manifiesta por reacciones vio-- lentas de los intereses en pugna, adquiere en nuestro país gi-- gantescas proporciones, inmenso holocausto ofrendado por el pue-- blo mexicano, y que tal vez, ningún país del mundo en su paso del feudalismo al capitalismo haya superado.

Por más de un siglo ha debido contender México para segar las hondas raíces feudales que, a lo largo de tres siglos, Espa-- ña sembró en este continente. Iniciada de 1810 a 1821, con la guerra de Independencia; continuada después, de 1854 a 1867, -- con la Revolución de Ayotla, la guerra de la Reforma, y la in-- tervención francesa; y, posteriormente, de 1910 a 1917, con el movimiento maderista, y la revolución que culmina en nuestra -- actual Carta Magna. Estos tres grandes movimientos liberarios no son sino la concatenación de los esfuerzos realizados por -- nuestro pueblo, al exigir una vida mejor.

Por desgracia se ha encarado a enemigos siempre poderosos. Varias veces vencidos, vuelven, con renovados bríos, a surgir -- con apariencia de mayor poder. Tal arraigo y fuerza, explica -- como el pueblo, enfrentándose sucesivamente a ellos, ha visto --

más larga y sangrienta tornarse la lucha.

La cuestión agraria, el sojuzgamiento económico y el fanatismo, conforman la trilogía enemiga resumiendo la historia del país, erigida en el trío problemático ancestral de nuestra existencia: quienes trabajan la tierra, ni la poseen ni la disfrutan; la explotación extranjera, sea española, inglesa, francesa o norteamericana; por último, la funesta actitud del clero mexicano que, aprovechando la ignorancia y la miseria del pueblo, lo ha utilizado para fines de clase y de lucro.

La guerra de independencia, como única consecuencia positiva, rompió los lazos que nos unían a España. Fue una lucha contra la explotación extranjera. El movimiento liberal persigue y logra, en cierta medida, metas más altas; liquidar la depredación extranjera y la hegemonía que el clero mexicano ansiaba conservar a ultranza sobre el Estado. Finalmente, la revolución mexicana se enfrenta a los tres viejos enemigos: latifundismo, imperialismo y clero político.

La revolución de Independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizada, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas espe

ranzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta la intendente de la provincia, don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podría hablarse de derecho frente a seres o cosas - como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

"Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. - Es don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de éste modo:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que - dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constan-

cia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".

"En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo período; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

"La nación vivía sofocada, la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que

las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

"Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57, y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; los artículos 4° y 5° que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

"El Constituyente Ignacio Ramírez, pugñó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas".

"Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos -- que fueron: La Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

"Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años".

"En ese mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de la retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos;

reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores".

"El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, -- hasta por tres meses, en caso de accidente por riesgos de trabajo".

"Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único -- riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario".

"En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de -- 1914".

"En San Luis Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos".

"En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se la ha llamado "primera ley del trabajo de la revolución Constitucionalista", sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1916 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

"En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesinoal, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Ci-

vil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

"En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas"; La Ley Agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 Constitucional, como son: el derecho del trabajo, tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje".

"La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo; jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de mujeres y menores: higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Con-

ciliación y el Tribunal del Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos".

"En la capital de la República existió un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos - se les concibió como contratos normativos. El proyecto fue elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany".

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Miralles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, para abrir la posibilidad de que, en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, - lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema".

(7)

Posteriormente, en 1917, se crea la Constitución que hasta

(7) Dávalos Morales. Idem. p. 60

hay nos rige en su artículo 123.

d).- EPOCA CONTEMPORANEA.

Los Tratadistas de la materia, al decir del Doctor Mario de la Cueva, "influenciados por el peso de la tradición, dan -- por supuesto que el contrato individual de trabajo, es un verdadero contrato y toda su preocupación consiste en incluirlo dentro de los tipos reglamentados por el Derecho Civil, lo más que llegan a confesar es que se trata de un contrato innominado".(8)

Teorías Civilistas: Todas ellas tratan de ver en el con--trato individual un contrato de derecho común, así un arrenda--miento, una compra-venta, una sociedad, un mandato, o bien, un contrato innominado.

Arrendamiento: Planiol es su más grande defensor al afirmar que, los juristas se han habituado en llamar al arrendamiento de trabajo contrato de trabajo. A esta expresión le reconoce igual valor que cuando afirma arrendamiento de casa, si se aplica al arrendamiento de cosas, "no hay más que una sola ex--presión que tenga valor científico, es ésta de arrendamiento de trabajo. Las denominaciones empleadas por el Código de arrendado

(8) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial - Porrúa. Sexta Edición. México. 1980. p. 241.

miento de obra, arrendamiento de obra o de industria, son menos claras y menos precisas". Nos sigue diciendo: "la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otro como la de una máquina o la de un caballo, esta fuerza puede ser puesta en locación y es justamente lo que sucede en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario, es proporcional al tiempo como en la locación de cosas; la cantidad debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenido, por el número de días o de horas que ha de durar el trabajo". (9)

También García Oviedo se inclina por la tesis del arrendamiento de servicios: ¿Qué otra cosa si no hace el obrero que disponer a beneficio de otro de sus fuerzas de trabajo? Que no se diga que el trabajo no es susceptible de contrato, porque no se puede desligar de la persona. La persona no podrá disponer contractualmente de los centros vitales de sus energías, pero ¿por qué no de sus energías actuadas, encaminadas a producir para otros un resultado aprovechable? ¿Qué no es esto una cosa distinta de la persona y de la naturaleza humana? ¿No es algo perfectamente destacable del ser que realiza el esfuerzo? Para nosotros (sigue diciendo) jurídicamente, el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento de servicios. Sólo que las cir

(9) Planol, Marcel. Tratado de Derecho Civil. Traducción de José Ma. Cajica. Tomo III. Editorial Cajica. Puebla, Pue. México. 1991. p. 569.

cunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial que no tuvo el arrendamiento primitivo, y que, en cierto modo, modifica su naturaleza". (10)

Lotmar, autor alemán citado por Mario de la Cueva, ataca la teoría del arrendamiento diciendo que, la fuerza de trabajo no forma parte del patrimonio del trabajador y que por tal motivo no puede ser objeto de contrato, y afirma: "En el arrendamiento como en la compra-venta, la cosa se separa del arrendador o vendedor para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona de quien desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo; además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo, no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor".

Además, la esencia del arrendamiento es el uso o goce de la cosa dada en arrendamiento y que no debe ser destruida, porque debe devolverse al término del contrato, y en cambio, en el

(10) García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial Bosch. Madrid. 1952. pp. 114-115

contrato de trabajo, esto no acontece, pues la energía empleada se consume en el momento de la prestación del servicio. El criterio dado por Lotmar es acertado, ya que distingue el contrato de arrendamiento del contrato individual de trabajo.

Compra-venta: El principal expositor de esta teoría es -- Carnelutti y afirma que, el hombre como persona física, no puede ser objeto de contrato, pero que sí lo es, su fuerza de trabajo como energía. Para explicar su teoría, parte del arrendamiento de energía eléctrica, pues prestada la energía no queda la posibilidad de devolverla al término del contrato. Así sucede con el trabajador, porque la energía que de él se separa no la recupera al terminar el contrato. "responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que sólo concede el goce, - es confundir la energía con su fuente, lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, es decir, su cuerpo mismo; la energía sin embargo, sale de él y no vuelve más". Este criterio es objetado afirmándose que en el contrato de trabajo la -- obligación del trabajador es de hacer, y en la compra-venta la obligación es de dar; pero a esta objeción contesta Carnelutti, "el dar consta de dos elementos: la prestación y su objeto, y lo mismo ocurre en el hacer, sólo que, por defecto en el análisis, de ordinario se confunden, absorbiéndose su objeto de la - prestación. El vendedor, cuando da, se apresta a hacer, pues - deja que la cosa sea tomada por el comprador de la misma mane-

ra el trabajador cuando hace, se dispone a dejar que su energía sea utilizada por el patrón; aún aquí, una es la prestación y otra su objeto y si éste no es el hombre, no puede sino ser una cosa".

También para esta teoría tiene Lotmar una crítica y dice - que, "la energía humana, sólo puede ser objeto de contrato, en cuanto se objetiviza exteriorizándose, al separarse del cuerpo humano". Pero podemos decir con los demás autores que, la energía del trabajador es objeto del contrato de trabajo, antes de que se exteriorice, pues una vez que se ha exteriorizado, es -- que ya se ha cumplido la obligación del contrato. El Maestro - Castorena en su "Tratado de Derecho Obrero" critica también esta posición diciendo: "si el objeto de la compra-venta es el - hombre, como el hombre está fuera de comercio, como el hombre - no es una cosa, como el cumplimiento forzoso de las obligacio- nes de hacer, no es posible en derecho, como ningún derecho de propiedad adquiere el patrón sobre el trabajador, y como además, el objeto del contrato no es el hombre, sino una parte o por- - ción de la capacidad de trabajo de la persona humana, resulta - que la asimilación es absurda". (11)

Sociedad: Chatelain Alfonso afirma que es un contrato de -

(11) Citado por Castorena, José Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Robledo. México. 1939. p. 170.

sociedad. Los elementos del contrato de sociedad, dice son: - a) el ánimo común de varias personas y b) que cada una de ellas aporta algo y división en común de una cosa. El trabajador aporta su fuerza de trabajo y el patrón su capital, su espíritu de iniciativa, la clientela, y en cuanto a la colaboración, dice que "una explicación del término beneficios, demuestra igualmente su existencia. En el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y que es, efectivamente dividido entre patrono y trabajadores, es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulara las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que implican la compra de materias primas, los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo de aquel beneficio el salario pagado a los obreros".(12)

Las objeciones de esta teoría consisten en afirmar que el único propietario de los medios de producción y los productos, es el patrón, en cambio el trabajador sólo tiene propiedad sobre su salario, que es una cantidad fijada de antemano, además de que no corre ningún riesgo en la empresa.

(12) Chatelain, Alfonso. De la Naturaleza del Contrato. Traducción. París. 1910. p.45.

En contestación a las anteriores objeciones, afirma que, - en cuanto a que el patrón sea el único propietario de los productos, es verdad, porque el trabajador le vende desde un principio la parte que le corresponde y es por esto que recibe una cantidad fija como salario y que corresponde a su parte en la sociedad; en cuanto a que el trabajador no corra ningún riesgo, no es exacto, pues, "se encuentran todos los casos de suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada reciben, además ¿no es correr un riesgo ser despedido a cada instante por el hecho de que vaya mal el negocio?, ¿y qué decir del cierre definitivo de una fábrica, de la reducción de salarios y del reajuste parcial?.

Planiol dice que el contrato de trabajo difiere del de sociedad en dos elementos: el carácter fijo del salario y la subordinación del trabajador, en cambio, en la sociedad hay comunidad de riesgos y beneficios, "desde el momento en que uno de -- los colaboradores tiene una porción fija, quedando exento de -- las oportunidades de pérdida y ganancia, no es un asociado, sino un asalariado". (13) Castorena también critica esta tesis -- diciendo que, es erróneo querer ver como socio industrial al -- trabajador, pues "mientras aquél hace de su actividad personal una aportación para fines comerciales, éste la realiza para al-

(13) Planiol. Op. cit. p. 572

canzar un salario sin ulteriores fines". (14) Y la participación en las utilidades es simplemente una medida adoptada por el legislador o por el patrón si lo ha pactado en el contrato de trabajo, para que las relaciones obrero-patronales marchen en la mayor armonía, pero que no guarda ninguna semejanza con la participación en las utilidades de los socios.

Mandato: Algunos autores afirman que, el contrato individual de trabajo es un contrato de mandato, pero como lo dice Planiol, es difícil distinguir uno de otro, pero la diferencia radica en que en el contrato de mandato no existe relación de subordinación en el mismo grado que en las relaciones obrero-patronales. "El mandato es esencialmente un contrato de representación, destinado a permitir a una persona realizar un acto jurídico o una serie de actos por cuenta de otra, mientras que el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de un trabajo con independencia de toda idea de representación". (15) Si en el contrato de trabajo no hay representación jurídica, fácil es afirmar que, no puede ser considerado como un mandato. Por otra parte, en nuestra legislación, el contrato de mandato puede ser gratuito o bien oneroso y el contrato de trabajo siempre es oneroso; además, los actos que realiza el mandatario son -- actos jurídicos, en cambio los realizados por el trabajador no

(14) Castorena, J. Sesús. Op. cit. p. 173

(15) Planiol. Idem. p. 75

son de esa naturaleza.

Contrato Innominado: Así considerado por algunos autores entre los cuales se encuentra Eugenio Pérez Botija, que declara: "ofrece el nuevo tipo contractual un régimen jurídico autó nomo y bastante completo. En múltiples aspectos su ordenamiento supera al de algunos contratos clásicos. En él se producen entrecruzamientos con instituciones de derecho público que determinan el que el contrato de trabajo desborde el marco del De recho Civil". (16) Dice este autor que, el contrato de trabajo se caracteriza por una serie de notas generales y especiales; - generales las que se refieren a que es un contrato oneroso, per sonal, sinalagmático, conmutativo y que no es ni formal ni solemne. Las notas especiales son las siguientes:

1. El carácter social e institucional de las relaciones laborales;
2. El principio pro-operatorio consecuencia del moderno espíritu de protección y tutela del trabajo; y
3. De las limitaciones secundum y extra legem a la autono mía de la voluntad.

(16) Pérez Botija, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Reus. Madrid, España. 1950. p. 129

Cada una de estas tres últimas notas, justifica de por sí la afirmación de la naturaleza sui géneris del contrato de trabajo, tanto desde el punto de vista teórico como jurídico-positivo. Continúa diciendo: es un contrato sui géneris en cuanto implica concierto de voluntades, seguido de contra-prestaciones mutuas, estipuladas mediante recíprocos derechos y deberes. Es sui géneris por las restricciones a la autonomía de la voluntad y su ordenación, que han articulado en sistema especial de leyes que se separa bastante y aún se independiza institucionalmente de los cuerpos legales clásicos".

Para concluir diremos una definición muy sencilla del Derecho del Trabajo y así señala el Maestro García Maynes, que también se le denomina Derecho Obrero y que es "el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones". (17)

Para el Maestro De la Cueva: "El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una serie de normas -- que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho -- del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana". (18).

(17) Cfr. García Maynes, Eduardo. Traducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. 37a. Edición. México. 1985. p. 152.

(18) De la Cueva. Op. cit. p. 263.

Por otra parte el autor Néstor de Buen Lozano dice que: -
"Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las -
relaciones que directa e indirectamente derivan de la presta- -
ción libre, subordinada y remunerada de servicios personales y
cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego,
mediante la realización de la justicia social". (19)

(19) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo I.
4a. Edición. México. 1981. p. 131

C A P I T U L O I I

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

- a) **Concepto y Definición de Prueba Laboral**
- b) **Los Diferentes Medios de Prueba en el Derecho**
- c) **La Prueba en el Proceso Laboral, frente a otros procesos**
- d) **La Prueba en el Derecho Laboral**

C A P I T U L O I I

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

Antes de exponer el concepto de la palabra Prueba, conviene señalar, que la misma, tiene íntima relación con la Ciencia Jurídica Procesal, para los fines de este trabajo, es necesario tener siempre presente que, al hablar de la misma, se le estará vinculando con la mencionada Ciencia Jurídica Procesal. La - - Prueba, no tendría razón de ser, si no se exterioriza materialmente en la secuela de las diversas clases de procesos, los cuales son estudiados de una manera exhaustiva por dicha Ciencia.- En estas condiciones, procede exponer lo que por Prueba podemos entender.

a).- CONCEPTO Y DEFINICION DE PRUEBA LABORAL.

Para tener un concepto de lo que significa el sustantivo - Prueba, nos remitimos al Diccionario Enciclopédico UTEHA, encontrando muy variadas ideas sobre la palabra, con el fin de tener un concepto claro de ella, transcribo a continuación las definiciones que son expuestas en esa obra:

"PRUEBA. F. (sustantivo femenino) acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pre-

tende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa, indicio, seña o muestra que se da de una cosa.

Ensayo o experiencia que se hace de una cosa. Cantidad pequeña de un género comestible que se destina para examinar si es bueno o es malo; pl. amer (plural americanismo). Ejercicios acrobáticos, f. Arit. (sustantivo femenino aritmética). Operación que se ejecuta para averiguar la exactitud de otra ya hecha.

Dro. (derecho). Cuando una realidad no se impone por sí misma, esto es, cuando hay que demostrarla, a la demostración se le llama prueba, y si se hace ante el Juez, el acto de jurisdicción voluntaria o contenciosa, con el propósito de hacer valer las consecuencias de la demostración, la prueba toma carácter jurídico; así considerada, la prueba tiene un doble valor: Instrumental, en la justificación de una realidad; y Final, en cuanto tiene que alcanzar una valoración eficaz jurídicamente".

(20)

Examinando la acepción lógica de la palabra, tenemos que probar es demostrar la verdad de una proposición. En su acepción corriente, significa, una operación mental de comparación. En la acepción de los colegiales, estos, entienden la palabra -

(20) Unión Tipográfica Enciclopédica Hispano Americana. Diccionario Enciclopédico U.T.E.M.A. Tomo VIII. P-Rob. Barcelona, Buenos Aires, Bogotá, Caracas, Guatemala, Habana, Lima, Montevideo, Río de Janeiro, -- Santiago, México. s/f. p. 841

prueba, como sinónimo de examen o reconocimiento sobre las asignaturas les hace el profesor.

De lo expuesto, se desprende que el concepto filológico de la palabra Prueba, posee una gran variedad de significados, - siendo labor de este trabajo, enfocar su interpretación técnica en relación a la Ciencia Jurídica Procesal, haciéndose menester, recurrir a las fuentes procesales para que nos informen, sobre la importancia de este término, en el contexto de las áreas jurídicas procesales.

Remontándonos, a las Leyes de Partidos de don Alfonso X, - llamado el sabio, encontramos que, en éstas se define la Prueba diciendo: "Es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa; o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la Ley previene ante el Juez del litigio y que son propios según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en juicio". (21)

Analizando las acepciones de la palabra prueba, en el campo jurídico, podemos afirmar, que todas coinciden en el sentido de que la prueba auxilia al juzgador, instruyéndolo en situaciones que le son presentadas por las partes; situaciones que le

(21) Alfonso el Sabio. Las Siete Partidas del Rey. París. 1851. p. CMLII.

son ajenas, y por lo mismo, la prueba es necesaria para normar su criterio.

Al tocar el tema el maestro Alcalá Zamora, nos dice: Prueba es "el conjunto de actividades destinadas a obtener el certioramiento judicial a carga de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso". (22)

Armando Porras López, considera a la prueba como: "la demonstración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso". (23)

En el concepto de Carlos Lessona, probar es: "Hacer conocidos al Juez los hechos disputados y darles certeza del modo preciso en que aparecieron". (24)

Jurídicamente, Prueba significa: "La actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de su inexistencia resultado de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz". (25)

-
- (22) Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. Síntesis del Derecho Procesal. Notas publicadas en Pannorama del Derecho Mexicano. UNAM. México. 1966 p. 10
- (23) Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica. Puebla, Pue. México. 1965. p. 120
- (24) Citado por Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Treceava Edición Editorial Porrúa. México. 1989. p. 230
- (25) De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1983. p. 407

Como se observa, de las definiciones y conceptos anteriormente expuestos, en todo caso, la Prueba se dirige al juez, no a la parte contraria, toda vez que, hay la necesidad de colocarlo en situación de que pueda formular un fallo sobre la verdad o la falsedad de los hechos controvertidos que alegan las partes, pues debe juzgar sobre lo alegado y lo probado.

En las condiciones anteriores, el Juez al dictar sentencia, la emite, apegada a derecho.

En una personal apreciación, y sin pretender definir la -- Prueba, afirmamos que debemos entender por la misma, "Cualquier medio, instrumento o cosa, através de la cual, las partes en un proceso pretenden demostrar, la existencia o inexistencia de un hecho dudoso alegado dentro de aquél".

Expuestos, los anteriores conceptos y definiciones, transcribimos a continuación, la opinión autorizada del Doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra titulada Nuevo Derecho Procesal -- del Trabajo en relación a la Prueba, que es lo tratado en este trabajo, nos dice el maestro Trueba:

"La Prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el -- proceso; por tanto las aportaciones de pruebas son actos proce

sales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquellas descansa. Indudablemente, sobre al base incommovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras "Sombras del Derecho o de hechos".

"En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, -- instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho, Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, probar patentizar, hacer fé. También se conceptúa la prueba, como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es pues, el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos. La prueba se dirige al Juez o Tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones. El tema probatorio es siempre una afirmación de hechos; porque el derecho no está sujeto a prueba según nuestras leyes, a no ser que se trate de leyes extranjeras, usos, costum

bres o jurisprudencia. Más no hay que olvidar que los hechos - objeto de prueba, son sólo los dudosos o controvertidos. La -- Ley Federal del Trabajo, considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales las partes no los hubieran confesado en la demanda y su contestación, conforme al artículo 760, fracción II". (26)

La opinión del Doctor Trueba Urbina, me parece acertada, - al tratar el tema de la prueba, toda vez que nos dá el concepto, examina la palabra prueba en su aspecto gramatical, así como -- etimológicamente, exponiendo el objeto que persigue la prueba - en el proceso; por lo que me adhiero a la opinión expuesta del Doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra citada.

b).- LOS DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA EN EL DERECHO.

Teniendo el concepto de la palabra Prueba, nos es fácil en focar el mismo, a las variadas ramas del Derecho; para concretar ésta posición, aceptamos que en la Ciencia Jurídica Procesal, hay una teoría General de la Prueba, en lo conserniente a su universalidad (en cuanto al derecho público y privado, pero no, en cuanto al derecho social, como después se explicará), y el hecho de que abarca cualquier tipo de enjuiciamiento, inde-

(26) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1982. p. 371

pendientemente de las características que presente éste. (Siempre y cuando no sea de derecho social).

Todos los teóricos y tratadistas que hasta hoy en día se han ocupado de la prueba, enfocan sus estudios exponiendo que la prueba es única general y con carácter universal sin distinguir que la prueba, dentro de un proceso de carácter social debe estructurarse y valorar en forma distinta, al igual que en forma distinta de desahogarse. En este sentido, Santiago Senties Melendo, nos dice:

"Que la prueba es siempre la misma y no acepta separatismos". Tratando de explicar con esto, que, los principios en los que se funda la Teoría General de la Prueba, al regular a la misma, operan universalmente y son valederos dentro de toda, a cada tipo de disciplina jurídica, tal como lo pregona la postura separatista. Tampoco me propongo ponerme del lado de la doctrina separatista radical, lo que pretendo es hacer notar que en el año de 1917, nuestros legisladores crearon una Constitución de tipo nuevo, la cual no era conocida del mundo, esto es, crearon una Constitución de carácter Político-Social, el carácter político, quedó enunciado en sus artículos 13, 14, 16, 17, 20; en tanto que su carácter social fué encuadrado en sus artículos 27 y 123". (27)

(27) Senties Melendo, Santiago. Introducción al Derecho Probatorio, en "Estudios Procesales en memoria de Carlos Viada" Madrid. Prensa Castellana, S.A. 1965. p. 565

Sentíes Melendo, en este caso, estudia la prueba a la luz de la ciencia procesal burguesa.

El problema de la existencia de principios universales y valederos en las diversas disciplinas jurídicas, motivó una polémica entre Florian y Carnelutti, la cual expone el maestro Niceto Alcalá Zamora Castillo: "Dado que la estructura y función de la prueba son idénticas en cualquier zona procesal, las divergencias se buscan por tres lados; (exponiéndolos a continuación), a) Utilización preferente de tal o cual medio de prueba, (testigos en lo penal, documentos en lo civil), b) Criterio valoratorio; c) Ordenación procedimental. La utilización preferente además de obedecer a consideraciones de derecho sustantivo relacionados con la manera habitual de producirse al correspondiente conflicto, refleja tan sólo una tendencia; pero de manera alguna entraña una regla absoluta, según revela el hecho de que los Códigos Procesales Civiles se ocupen de la prueba -- testifical y, a la inversa en los de enjuiciamiento criminal de los documentos; por lo que concierne a la apreciación, el régimen de la prueba legal o tasada, presenta los mismos rasgos, -- sea cual fuere la zona en que se apliquen y otro tanto acontece, con el de la libre convicción que además por su propia índole -- escapa de toda normación jurídica y se contenta con remitirse a la conciencia judicial, y con el de sana crítica que opera por igual al respecto de toda suerte de contiendas. En cuanto a --

las disposiciones procedimentales las circunstancias de que, --
verbigraria, tal o cual trámite referente a la recepción del --
testimonio o de la pericial en materia civil sea distinto de --
los seguidos en la esfera penal, no destruye la unidad esencial
de uno u otro en ambos campos procesales". (28)

De las anteriores Teorías, en relación concreta con la estructura de éste trabajo, afirmo que cualquiera de ellas puede ser válida en cuanto al Derecho Civil, Penal, Administrativo, - Mercantil, etc., pero no es cuanto al derecho laboral siendo és te innovación del Derecho y especialmente en materia de derecho social, encierra por tal sentido, una serie de características esenciales que lo hacen escapar de dichas teorías, ya que difícilmente lo podríamos encuadrar dentro de una de ellas, sin - - aceptar a la otra, porque la naturaleza del mismo, es tan am-- plia, como su campo de aplicación; en el siguiente inciso, seguire explicando conceptos más claros y precisos en cuanto a es te criterio.

Continuaremos nuestro estudio enunciando los medios de - - prueba, tomados por la Doctrina y al efecto los clasifica en: - "Directos, indirectos, originales, derivados, preconstruidos, - por construir, plenos, semiplenos, por indicios, nominados, - -

(28) Alcala Zamora y Castillo. Op. cit. p. 12.

innominados, pertinentes, impertinentes, idoneos, ineficaces, -
útiles, inútiles, concurrentes, morales, inmorales, históricos,
críticas". (29)

Teniendo en cuenta la clasificación doctrinaria expuesta -
en líneas arriba, procede hacer la clasificación que de los mis-
mos hace la ley; para ello me concrete a examinar diversos tex-
tos jurídicos procesales.

Recurriendo en primer lugar, al Código de Procedimientos -
Civiles para el Distrito Federal, encontramos que admite como -
medios de prueba:

- I.- Confesión;
- II.- Documentos públicos;
- III.- Documentos privados;
- IV.- Dictámenes periciales;
- V.- Reconocimiento o inspección judicial;
- VI.- Testigos;
- VII.- Fotografías, Copias fotostáticas, Registros docti--
loscópicos y, en general, todos aquellos elementos
aportados por los descubrimientos de la ciencia;
- VIII.- Fama pública;
- IX.- Presunciones;

(29) Pallares. Op. cit. p. 352

- X.- Y demás medios que produzcan convicción en el juzgador.

Del exámen al Código Federal de Procedimientos Civiles encontramos que, dicho ordenamiento admite como medios de prueba los siguientes:

"Art. 93.- La Ley reconoce como medios de prueba:

- I.- La confesión;
- II.- Los documentos públicos;
- III.- Los documentos privados;
- IV.- Los dictámenes periciales;
- V.- El reconocimiento o inspección judicial;
- VI.- Los testigos;
- VII.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la Ciencia, y
- VIII.- Las presenciones".

El Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, al tratar en lo referente a los medios de prueba establece:

"Art. 135.- La Ley reconoce como medios de prueba:

- I.- La confesión judicial;
- II.- Los documentos públicos y los privados;
- III.- Los dictámenes de peritos;
- IV.- La inspección judicial;
- V.- Las declaraciones de testigos, y
- VI.- Las presunciones".

También se admitirá como prueba todo aquello que se presente como tal, siempre que, a juicio del funcionario que practique la averiguación, pueda constituir la. Cuando éste lo juzgue necesario podrá, por cualquier medio legal, establecer la autenticidad de dicho medio de prueba.

El Código Federal de Procedimientos Penales, en el capítulo referente a los medios de prueba, describe:

"Art. 206.- Se admitirá como prueba en los términos del artículo 20, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todo aquello que se ofrezca como tal, - siempre que pueda ser conducente, y no vaya contra el derecho, a juicio del juez o tribunal. Cuando la autoridad judicial lo estime necesario, podrá por algún otro medio de prueba, establecer su autenticidad".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo señala:

"Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;
- IV.- Pericial;
- V.- Inspección;
- VI.- Presuncional;
- VII.- Instrumental de actuaciones; y
- VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

De las líneas anteriores, nos podemos percatar de la amplitud con que la Ley enuncia los medios de prueba de que pueden valerse las partes, en el proceso laboral.

c).- LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, FRENTE A OTROS PROCESOS JURIDICOS.

En éste inciso, pretendemos desarrollar la forma de apreciar las pruebas en el proceso laboral, con su función social, que difiere totalmente de la forma de apreciar las mismas, en -

otra clase de proceso jurídico.

La Ciencia Jurídica Procesal, tradicionalmente ha formulado tres sistemas a fin de apreciar la valoración de las pruebas, y dichos sistemas, en forma sintetizada son:

- a) Sistema de la Libre Prueba, o Sistema de la Libre Apreciación.
- b) Sistema de la Prueba Legal, o Sistema de la Prueba Tasada.
- c) Sistema Mixto.

El Primer sistema, o sea el de la libre prueba, se caracteriza por la facultad que tiene el juzgador para valorar las - - pruebas según la convicción de su criterio; apreciado el valor de las mismas, según lo considere conveniente, sin estar sujeto al valor que le da la Ley, esto es, que al analizar las pruebas, lo hace sin trato legal alguno, que le indique el valor que debe darle a las pruebas y que se encuentran en el proceso.

En este sentido Carnelutti reconoce: "que la libre apreciación de la prueba, es sin duda, al menos cuando la haga un - buen Juez, el mejor medio para alcanzar la verdad"; pero agrega: "que no obstante ésto, tiene sus inconvenientes" y expone: "Este inconveniente consiste en que ésta libertad, es un grave

obstáculo para preveer el resultado del proceso"; continúa exponiendo: "Si ésta liberación se limita o se suprime, conociendo por la eficacia legal de la prueba el resultado probable del -- proceso, surge una condición favorable a la composición de la - litis"; y concluye que: "ésta es la razón lógica de las limitaciones al principio de la prueba libre". (30)

La Nueva Ley Federal del Trabajo, adopta el sistema de la libre apreciación de la prueba, al dejar en libertad a las juntas, para valorar las pruebas, sin sujetarlas a un determinado formalismo o reglamentación alguna, su antecedente lo encontramos en la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929, que a la letra dice: "La apreciación de - la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga ésto con un criterio lógico y justo, como lo haría - el común de los hombres para concluir y declarar, después de és te análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio".

El mismo proyecto, con relación a lo anterior, prescribe - que: "Las juntas no se sujetarán a reglas sobre calificación - procesal de las pruebas, sino, que las apreciarán en conciencia"

(30) Carnelutti, Crancesco. Sistemas de Derecho Procesal Civil. Traducción de Alcalá Zamora y Senties Melenso. Buenos Aires. 1964. p. 745

En relación al sistema de la libre apreciación el cuál estamos exponiendo y según los estudios realizados por Chiovenda, tiene su origen en el Derecho Romano; y nos explica lo anterior en las siguientes líneas: "El Principio de que la prueba va en caminata a formar libre convicción del Juez, el cuál debe sacar su decisión de la concienzuda observación y valoración de los hechos; es esencialmente Romano". (31)

En la doctrina, algunos autores identifican el sistema de la libre apreciación de la prueba, con el sistema de la sana crítica para valorar la misma.

Hay otros autores como Niceto Alcalá Zamora Castillo, que sostienen: "Que no debe confundirse dichos sistemas, por que el sistema de la libre convicción no absorbe ni se identifica con el sistema de la sana crítica; por las siguientes razones: En primer lugar, la posibilidad de fundamentar una sentencia sin llevar a cabo una apreciación razonada para ello, y el expediente se utiliza todos los días y en todas partes (por el menor esfuerzo que supone) con sustituir el análisis crítico por el resumen descriptivo de la prueba valorada luego, según conciencia y segundo, la existencia de formas libres de convicción pura como las que se dan en el jurado y en los Tribunales de --

(31) Chiovenda, Giuseppe. La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno. Revista General de Derecho y Jurisprudencia. Tomo IV. UNAM. México. 1963. p. 168

honor". (32)

Ahora bien, en cuanto a la libertad existente en las juntas para apreciar en conciencia las pruebas, es una facultad soberana de las mismas.

Examinado el sistema llamado de la Prueba Legal o Prueba - Tasada, y que consiste en que el Juez, al valorar las pruebas - rendidas, debe remitirse a la Ley, la cuál enuncia el valor de todas y cada una de las pruebas; en otras palabras, el Juez, - debe sacrificar su criterio personal, actuando únicamente como autómatas de la Ley.

Con propiedad, podemos decir que el Juez en éste sistema - de valoración de las pruebas, no valora las mismas, en ningún - momento y sólo vierte las pruebas, ofrecidas por las partes, en el molde establecido por la Ley, para saber el valor que la mis ma les da.

En opinión de Carnelutti, le parece de gran ventaja éste - sistema y al efecto manifiesta: "Que la valoración de ciertas pruebas hechas por la Ley en el sentido de que respecto a unas, no se puede desconocer y respecto a otras, no se puede recono--

(32) Alcala Zamora y Castillo. Idem. p. 32

cer la eficacia por parte del Órgano jurisdiccional de un lado, incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible, - de pruebas eficaces y así facilita el desenvolvimiento del proceso, y por éso las estimula a abstenerse de la pretención o de la resistencia, en los casos en que la una o la otra no estén - apoyadas por pruebas legalmente eficaces, cuando menos las impulsa a la composición del litigio sin proceso". Y como justificación nos dice Carnelutti: "Que lo que el Sistema pierde en justicia, lo recupera en certeza". (33)

Considero que el proceso laboral, tiene por meta o fin la justicia social y, precisamente no estoy de acuerdo en la forma de valorar las pruebas en cuanto al sistema de la prueba legal o prueba tasada; porque le encomienda al juzgador otra tarea, no propia de un Juez; esto es, lo vuelve un autómatas, y en todo caso el trabajador, mejor dicho la clase trabajadora, por su -- falta de preparación, sus escasos recursos económicos y la desigualdad que hay entre el patrón y la clase obrera; nunca podría alcanzar la justicia social, porque nunca se podría proveer de los medios de prueba que la Ley indica toda vez que, el patrón con la abundancia de sus recursos tanto culturales como económicos, atropellaría a la clase obrera, con toda clase de argucias y patrañas alegándose y fabricando toda clase de pruebas.

(33) Carnelutti. Op. cit. p. 472

El tercer sistema de apreciación de las pruebas, es el sistema mixto, el cuál, convina el sistema de la libre apreciación y el sistema de la prueba tasada; con la finalidad de resolver el problema.

Surge éste sistema como una reacción a los extremos que -- postulan los sistemas anteriormente enunciados. Este sistema -- por ser poco usual en nuestro derecho y carecer de interés, por tanto, lo agoto con estos conceptos.

Los sistemas anteriormente expuestos, se relacionan entre sí en virtud, de la valoración de las pruebas en el proceso. To dos ellos, presentas convenientes e inconvenientes creando así un problema que la doctrina no ha podido resolver, siendo las -- legislaciones las autorizadas a escoger el sistema conveniente a sus diferentes jurisdicciones.

Con el fin de hacer resaltar la diferencia esencial que hay entre la prueba observada dentro de un proceso laboral, -- frente a la prueba observada en los diversos procesos jurídicos para lo cuál, transcribo a continuación, el criterio que susten ta el maestro Trueba Urbina, con relación a la teoría de la -- prueba, criterio al cuál me adhiero..

"La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la dis--

distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo, en una palabra burgués, que se contempla a través de las garantías que se consignan en la parte dogmática y orgánica de la Constitución política; frente al proceso social distinto a aquél que se estructura en la Constitución social, que comprende las reglas procesales del artículo 123 y del 27, para el proceso del trabajo, y de la seguridad social o agraria; derechos que por su naturaleza eminentemente social, se distinguen de los demás".

"En efecto, frente a tan radical distinción, proveniente de las normas constitucionales, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura técnica ni conformación ritualista para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formalismo jurídicos; en tanto que las pruebas en las demás jurisdicciones emanadas de la Constitución política, están sujetas a principios estrictos, pues precisamente en la parte final del artículo 14, que es base y esencia de la jurisdicción común, se dispone que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica -

dela Ley y a falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho; por lo que dentro del proceso deben de observarse también durante el desenvolvimiento del mismo las disposiciones de la ley, que corresponden a un procedimiento estricto, sin tendencia social, sino simplemente para aplicar los principios generales del derecho que son los que fortalecieron hasta antes de la expedición de nuestra Constitución, la ciencia jurídica burguesa. De aquí que la teoría general de las pruebas a que se han referido civilistas, penalistas y administrativistas, esta al margen y separada por completo de la teoría de las pruebas que emergen del artículo 123 de la Constitución, en su parte genuinamente social plenamente identificable sin que se pueda confundir con las pruebas de otros procesos que por ninguna razón o motivo de orden doctrinario puede estar por encima del texto de nuestra carta Magna. Por otra parte es posible que la teoría que combate el separatismo se funde en legislaciones laborales de otros países y en las doctrinas de sus procesalistas, especialmente en los casos de Alemania e Italia, en que los conflictos de trabajo se han llevado nuevamente a la jurisdicción civil como consecuencia del poder absoluto del régimen capitalista amparado en principios democráticos. Por tanto, la zona procesal individualista es distinta de la zona procesal social, cuyas diversificancias no sólo son estructurales sino formales".

Las ideas y conceptos que expone el maestro Trueba, son la

interpretación más clara y concisa tanto de nuestra Constitución Política, como de la Ley Federal del Trabajo con su carácter eminentemente social.

Continúa el maestro Trueba exponiéndonos sus ideas y conceptos sobre el tema: "En conclusión, frente a dos ciencias totalmente distintas, la ciencia procesal burguesa, cuya base esencial es la bilateralidad de las partes en el juicio, y la ciencia procesal social cuya esencia es la disparidad de las propias partes, en función tutelar del litigante débil, el trabajador, tanto el derecho procesal general como el derecho procesal social tienen que ser necesariamente distintos, no sólo en sus principios fundamentales, sino en la reglamentación, en la teoría del proceso y la teoría de la prueba; por ello la teoría de cada uno de éstos procesos son distintos y no pueden quedar comprendidas dentro de una teoría general. De ahí la distinción que hacemos entre la teoría general del proceso que comprende todos los enjuiciamientos ya sean civiles, penales, administrativos, y la teoría general del proceso social que comprende los procesos laborales, agrarios y de la seguridad social, en concordancias con las estructuras jurisdiccionales distintas que se consignan en nuestra Constitución, de manera que cada proceso tiene ideologías, sujetos y territorios distintos, de donde resulta evidente que la teoría específica de la Prueba Laboral frente a las otras pruebas, es autónoma y corresponde -

inclusión dentro de la teoría general del proceso social, cuando menos a la luz de nuestra Constitución Político - Social de 1917".

Estamos de acuerdo con las teorías ideadas elaboradas y -- expuestas por el maestro Trueba, en cuanto a la autonomía de la prueba en materia social, toda vez que, la prueba laboral debe tener flexibilidad, y tutelar a la parte débil en un proceso, - en virtud de que en la secuela del proceso, en ningún momento - hay paridad siendo la clase obrera, la que carece de bienes tan to económicos como culturales para tener a su alcance los me - dios probatorios correspondientes para en caso de un litigio, - acreditar la procedibilidad de sus acciones hechas valer.

Continúa el maestro Trueba, "Todos los que hasta hoy se - han ocupado de la prueba en el proceso del trabajo, las contemplan a la luz de la ciencia procesal burguesa, recurren a los - tratados de derecho civil o penal o a los que en particular se refieren a la prueba judicial. Los propios tribunales del tra - bajo la manejan con sentido tradicional; sin embargo, la prue - ba laboral no sólo por su característica, sino por su naturale - za, es distinta de la civil o la penal, ya sea que se trate de una confesión, de un testimonio, o de un peritaje. La prueba - laboral tiene un carácter social que no tiene ni la civil ni la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su función

que es distinta una de las otras, en continente y contenido".

Efectivamente los tratadistas al disertar sobre el tema, --
recurren a documentarse en textos que examinan el problema a la
luz de la ciencia tradicional, ya que hay muy poco material pa-
ra documentarse en cuanto a la tendencia social que es caracte-
rística esencial del proceso laboral; a mayor abundamiento, --
los tribunales, en nuestro caso, Las Juntas de Conciliación y
Juntas de Conciliación y Arbitraje no aplican la Ley Federal --
del Trabajo, con apego a la Constitución que actualmente nos ri
ge, ésta es la de 1917. En atención a lo anterior, debemos lu-
char por hacer conciencia en cuanto a la interpretación y apli-
cación de La Constitución General de la República como de la --
Ley Federal del Trabajo, en cuanto tutelan a la clase débil.

Nos relata el multicitado tratadista, "El sentido social
de la prueba laboral lo reviste de cierta sencillas encaminada
a justificar independientemente de su sentido literario, a las
acciones sustantivas de los trabajadores, ya que la prueba que
justifica excepciones patronales, en nada difiere de la civil -
por la función patrimonial que representa. Por ejemplo la prue
ba laboral del trabajador para comprobar su relación laboral y
el cumplimiento de sus deberes sociales (Art. 3o. de la Ley), -
no requiere de la rigidez de la prueba para comprobar la inexis
tencia de la relación o el despido; porque la primera es la --

expresión sin líneas jurídicas para seguir viviendo del salario o de la indemnización y la segunda, para condenar al trabajador a morir de hambre juntamente con su familia".

"En consecuencia, la prueba laboral tiene una naturaleza social básica para el trabajador, en tanto que para el empresario o patrón, es secundaria en razón de sus intereses patrimoniales que tienen distintos valores de los humanos".

Siendo el maestro Trueba uno de los pilares máximos del derecho social, una vez más transcribo una cita que nos obsequia: "La teoría de la prueba laboral no puede incluirse en la teoría general del proceso, por las mismas razones que no puede comprenderse el proceso laboral, agrario y de la seguridad social, dentro del proceso común del derecho público, ni siquiera en sus líneas más generales, porque la teoría general del proceso, forma parte de la Constitución Política (Arts. 13, 14, 16, 17, 10), y los otros procesos están encuadrados dentro del capítulo social de la Constitución (Arts. 27 y 123), de manera que la gran división entre el proceso común y el proceso social, radica entre nosotros, en fuentes fundamentales, con los textos de nuestra Constitución Política-Social, por consiguiente, la teoría de la prueba laboral integra la teoría del proceso del trabajo y ambas forman parte de la teoría general del proceso social".

(34)

(34) Trueba Urbina. Op. cit. pp. 376 y 377

En efecto, tal como hago resaltar en el inciso b), de éste capítulo, hay una teoría general de la prueba, que rige con todos sus principios que tienen carácter universal y constante pero frente a esa, o mejor dicho a esa teoría general de la prueba, hay una teoría de la prueba, respecto del derecho social -- cuando menos dentro de nuestro sistema jurídico, y esa teoría de la prueba social, está amparada por los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna y tiene alojo en la teoría general del proceso social.

Nosotros la gente joven, debemos hacer resaltar ésta diferencia, a fin de que las generaciones posteriores gocen de una justicia social plena; y no sólo las generaciones posteriores, sino que es un compromiso nuestro para con la Patria, el reinvdicar los derechos que pertenecen a la clase trabajadora, clase trabajadora a la que debo el realizar el presente trabajo de tesís; y digo que debo, porque mi progenitor a gran orgullo, ha pertenecido y pertenece a ella, y es así como con conocimiento de causa, dedicará la parte que me corresponde a lograr, que -- ese núcleo base de nuestra estructura social, obtenga los beneficios que la lucha social, procura arrancar a la decadente sociedad burguesa de nuestros días.

d).- LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL.

Es oportuno hablar, tal como advertimos al iniciar el presente trabajo que, al mencionar la palabra Prueba, la relacionamos con la Ciencia Jurídica Procesal, y con más razón tratándose específicamente de la prueba en el Derecho del Trabajo, para lo cual, enfoco la investigación del proceso laboral.

El Derecho del Trabajo, nacido del artículo 123 Constitucional, está formado o lo integran dos clases de normas: una de carácter sustancial y otras de carácter procesal, ambos especímenes, pertenecen o descienden del Derecho Social.

La prueba en Derecho Laboral, en virtud del carácter Social de dicho Derecho, difiere totalmente, de la prueba en general, esto es, difiere de la prueba que se aporta en su proceso Civil, Penal, Administrativo, etc., que son de orden público.

La prueba laboral, por su carácter eminentemente Social, no se rige en cuanto al principio de igualdad de las partes; esto, es natural, en virtud de que obreros y patrones, en la vida no son iguales; asimismo, la prueba es un proceso laboral, no tiene una función jurídica, como en el proceso de orden público, sino que la prueba laboral tiene una función Social.

En el proceso laboral, rige el principio de la inversión -

de la carga de la prueba en favor del trabajador, toda vez que el patrón, tiene más facilidades y recursos probatorios.

Con el fin de no salir del tema, y ubicarme sobre lo que pretendo aportar o criticar, expondré en forma sumaria, los temas que trataré en la secuela de éste trabajo, hasta llegar a las conclusiones.

Primeramente, hemos tratado de dar una idea del concepto prueba, en general, posteriormente, enfoco dicho concepto al campo laboral, exponiendo los medios de prueba idóneos y enfocados admitidos en Derecho Laboral, haciendo resaltar que, en ningún momento dentro de un proceso laboral, hay paridad en las partes (patrones y clase obrera), concluyendo en proponer una reforma en materia laboral, en relación a la prueba y a los medios de prueba por parte del trabajador, tal como lo prescribe el artículo 123 Constitucional, con su pensamiento social e ideal reivindicatorio, que posteriormente haremos mención.

C A P I T U L O I I I

EFFECTOS Y ALCANCES DE LA RESCISIÓN DE TRABAJO

- a) Rescisión de la Relación de Trabajo con y sin Responsabilidad para el Patrón
- b) Causales de Rescisión
- c) Rescisión de la Relación de Trabajo con y sin Responsabilidad para el Trabajador
- d) Causales de Rescisión

C A P I T U L O I I I

E F E C T O S Y A L C A N C E S D E L A R E S C I S I O N D E T R A B A J O

Los autores modernos de derecho del trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas, sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieré llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley, sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en derecho del trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto relación de trabajo, más acorde con la realidad social.

a).- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON Y SIN RESPON-
SABILIDAD PARA EL PATRON.

Han sido los doctrinarios franceses quienes han fijado la doble naturaleza jurídica del concepto "contrato", como relación jurídica sujeta a un determinado estatuto y como reglamentación determinante de ciertas relaciones jurídicas. En su calidad de relación jurídica el contrato queda siempre sujeto a un estatuto regulador de un cambio de prestaciones; esto es, algo que pasa del patrimonio de una persona al patrimonio de otra distinta. En cambio, como reglamentación, el contrato se propone únicamente el equilibrio de tales prestaciones con una sola excepción, la referente a la prestación de servicios profesionales, más propia del derecho del trabajo que del derecho civil. (35)

Para el pensamiento francés es aquí donde puede encontrarse el origen de la relación de trabajo, pues interviene en ella un principio nuevo no contemplado en el simple cambio de prestaciones: la dignidad humana, principio que se traduce en un conjunto de bases mínimas para que el hombre que trabaja pueda conducir una existencia decorosa, en armonía con los valores de que es portador el hombre. "El derecho del trabajo, no puede -

(35) Campillo Camarillo, D. Apuntamientos de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1985. p. 268

admitir la tesis de que el trabajo humano sea una mercancía y - tampoco puede aceptar que se le trate como a las cosas que están en el patrimonio de los hombres, ni es posible concebir la relación jurídica de trabajo como un cambio de prestaciones, y al derecho del trabajo como la norma que busca el equilibrio de las prestaciones, pues el derecho del trabajo contempla, no el cambio de prestaciones, sino a la persona humana". (36)

Sin desconocer la existencia del derecho individual de trabajo, en cuanto conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y el patrón, del hecho de la prestación del servicio; a la relación de trabajo debe concedérsele hoy plena autonomía por dos razones esenciales: una, porque en toda relación de trabajo si bien resulta indispensable la voluntad del - trabajador, como ya se dijo, no es siempre necesaria la voluntad del patrón; otra porque la relación de trabajo surge del - servicio en sí, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes.

La distinción entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo obliga a investigar el papel que desempeña el - acuerdo de voluntades con el objeto de precisar si la relación de trabajo, formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, es válida en nuestro derecho. Ello nos

(36) De la Cueva, Mario. Legislación Mexicana del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1986. p. 278.

conduce al análisis de los caracteres de una y otra para encontrar la solución correcta.

Existe pues, una diferencia entre los contratos de Derecho civil y los de Derecho del Trabajo. En los primeros, los efectos jurídicos se producen por el sólo acuerdo de las partes a - contrario de lo que acontece en los de trabajo en que es necesario que se inicie el cumplimiento de la obligación. Nos dice - De la Cueva que "por eso es necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo y que el primero, o sea el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, no sea sino la condición para que el trabajador quede enrolado en la empresa del patrón, enrolamiento que a su vez determina la formación de la relación de trabajo y consecuentemente, la producción de los efectos normales que el derecho del trabajo atribuye, me-- nos al contrato, cuanto a la prestación del servicio. Asienta además que "el origen de la relación de trabajo ha perdido -- el carácter contractual que, si bien subsiste en algunos ca-- sos, es sin duda en los de menor importancia. La noción de -- contrato debe pues, substituirse por la de enrolamiento o engan-- che, según la cual el trabajador, sea aceptando las condiciones fijadas por el patrono o bien discutiéndolas con él, o bien finalmente con el concurso de la voluntad del sindicato titular - del contrato colectivo, entra a prestar el servicio en las condiciones fijadas por el convenio, por la ley o por el contrato

colectivo". (37)

Para el legislador mexicano de 1931 contrato individual de trabajo era "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección o dependencia, un servicio -- personal mediante una retribución convenida". definición abandonada por el legislador de 1970, para quien la prestación de -- un servicio no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y protección de la ley, por ser ésta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.

En nuestro país ha sido el doctor De la Cueva quien con mayor interés defendió el concepto relación de trabajo en la nueva ley. para él mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la - relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato

(37) De la Cueva, Mario. Op. cit. p. 282

individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a que quedan inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen". (38)

Ahora bien, era importante asentar lo anterior para poder adentrarnos al motivo de nuestro estudio, que es la rescisión de la relación de trabajo con y sin responsabilidad para el patrón, ya que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado artículo, mismas que serán estudiadas en

(38) De la Cueva, Mario. Idem. p. 284.

el siguiente inciso del presente capítulo.

b).- CAUSALES DE RESCISION.

Las encontramos en el artículo 47 de la Ley Federal del -- Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 47: Son causas de rescisión de la relación de -- trabajo sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o des

cuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran en él.

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con -- perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se -- trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso,

exista prescripción médica. Antes de iniciar su --
servicio, el trabajador deberá poner el hecho en co
nocimiento del patrón y presentar la prescripción -
suscrita por el médico.

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fe
cha 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 ha
cerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a
ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notifi-
cación al trabajador.

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

Y así tenemos que, la fracción I se refiere al engaño que sufra el patrón porque el propio trabajador y el sindicato le hubieren atribuido capacidades de las que carezca. La causa de rescisión deberá hacerse dentro de los 30 días siguientes al inicio de la relación de trabajo, que es cuando se contempla el período de prueba.

Algunas legislaciones extranjeras han tratado de evitar -- que el patrón aproveche como motivo para despedir a un trabajador la supuesta inhabilidad de él, estableciendo un término de prueba en el que el trabajador demuestra su aptitud en el oficio.

La Suprema Corte de Justicia no ha aceptado el contrato de prueba, basándose en el artículo constitucional 123, fracción -- XXII, diciendo que es una renuncia a los derechos del trabajador, puesto que sería una condición suspensiva del contrato de trabajo y que éste existe y tiene sus efectos desde que comienza la prestación del servicio.

De hecho existe en México un término de prueba, y más aún, está aprobado por la Ley del Trabajo, el cual dice que el patrón podrá rescindir, sin responsabilidad para él, el contrato de trabajo cuando el trabajador o el sindicato que lo recomienda lo hayan engañado con certificados o referencias falsas en los que se atribuyan al trabajador aptitudes o capacidades de --

ESTÁ TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

las cuales carezca.

Muy razonable sería que se aceptase la celebración de contratos a prueba, por una sola vez y con términos que variesen - según las profesiones u oficios; así el patrón podría seleccionar a sus trabajadores y éstos, tendrían la seguridad de su aptitud para tal o cual trabajo.

Por lo que podemos afirmar que en este caso surge el derecho a despedir por el engaño de que es víctima el patrón, la -- simple inhabilidad del trabajador puede dar lugar a la terminación del contrato del trabajo de acuerdo con la parte final de la fracción IV del artículo 53; así pues, el derecho a despedir nace por la falsedad de los certificados o por la falta de aptitudes o facultades del trabajador, habiéndose dicho en las referencias, que tiene dichas aptitudes o facultades.

La fracción II se refiere al hecho de que el trabajador incurra, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en -- contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

La probidad debe entenderse como la rectitud, la honrabilidad de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que -- una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de

un delito contra la propiedad. El trabajador que con sus actos o con sus expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad. El trabajador que cobra el salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad; el trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o -- acarrearle perjuicios es un trabajador falto de probidad, ya -- que el hombre que es desleal no es probo.

La fracción III se refiere a las ofensas a compañeros de -- trabajo; hemos indicado como el obrero debe respeto y obediencia a su patrón, pero también debemos entender por desprenderse así de la disposición que comentamos, que el trabajador está -- obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto pueden hacerse referentes a principios de solidaridad, -- creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones -- entre ellos.

La fracción IV se refiere a las ofensas al patrón fuera --

del trabajo. Se toman en cuenta los actos que se cometen fuera del servicio y son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Las fracciones V y VI se refieren a que el trabajador ocasione perjuicios. Esto será siempre en forma intencional, también se configura la causa de rescisión cuando los citados perjuicios, aunque no intencionales, sean graves y que no habiendo dolo sí exista una negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Cualquier daño o perjuicio al equipo de trabajo, edificios, maquinaria, materia prima y en general, cualquier objeto relacionado con el trabajo, da lugar al despido justificado; puede ser muy pequeño el daño, de todas maneras será causa de despido si el patrón demuestra la intención por parte del trabajador para causar el perjuicio. En este caso el daño no se causa con intención, pero si por negligencia, entendiéndose por negligencia el simple descuido del trabajador, haciendo lo que no debe hacer o dejando lo que debe hacer para evitar el daño; pero en este caso el daño debe ser grave, en cada caso concreto habrá de analizarse la gravedad del daño.

La fracción VIII se refiere a comprometer la seguridad del establecimiento o empresa, son actos de sabotaje, que es diff--

cil de probar, por ser dolosa. Aunque el daño no se realice, - la simple posibilidad de que ponga en peligro las instalaciones o las personas permite al patrón despedir al trabajador cuando haya de por medio un descuido inexcusable.

Por su parte la fracción VIII se refiere a actos inmorales, es principalmente a cuestiones de sexualidad o sea que, estén - relacionadas con ellas, ya que si no fuera así implicaría la co misión de un delito, por lo que debemos entender por inmorali-- dad, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, el hecho - de asumir una conducta que se aparte de lo que en un lugar y en un momento determinado, la comunidad acepte como buenas costum- bres.

La fracción IX se refiere a la revelación de asuntos reservados. En toda empresa hay determinados documentos que, sin -- ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cu- ya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que re refiere en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, la borales o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva, por lo que revelar cualquier técnica que se aplique en el trabajo, cualquier asunto de carácter reservado o hacer - competencia al patrón, hace incurrir al trabajador en la causal de despido que se comenta.

La fracción X se refiere a las faltas de asistencia. El trabajador, está obligado a presentarse puntualmente a sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón, en esto radica en gran parte, el cumplimiento del contrato de trabajo, la inasistencia por uno o dos días puede sancionarse con relativa severidad, pero la repetición de esa falta por más de tres veces en un período de treinta días, da lugar a la rescisión de la relación de trabajo, por lo que con respecto a esta fracción la Corte ha cambiado de criterio; originalmente sustentó el de que tres y media faltas, tratándose de jornada discontinua, -- eran más de tres faltas al trabajo; con posterioridad modificó ese criterio para señalar que, en todos los casos, más de tres faltas era un término equivalente a cuatro faltas; posteriormente la Corte retorno a su criterio original, razón por la que tres y media faltas en jornada constituyen causa para un despido justificado.

La fracción XI se refiere a la desobediencia. La subordinación es característica esencial de la relación de trabajo, implica desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la -- ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato, no tan sólo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por el trabajador, sino también como

una sanción que el patrón tiene perfecto derecho de imponer, -- pues si el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse, ya que la desobediencia debe relacionarse con el trabajo para el cual el trabajador fue contratado. Tampoco habrá desobediencia si el trabajador se -- niega a realizar el trabajo contratado con causa justificada.

Las fracciones VIII y XII se refieren a hechos de la misma naturaleza, de la seguridad del establecimiento, cabe advertir que el legislador ha reconocido a la seguridad un extremo valor, cuando permite al patrón rescindir el contrato de los trabajadores que se rebelan contra el cumplimiento de las medidas preventivas. Actitudes tolerantes o encubridoras en materia de seguridad, son traiciones a intereses superiores, tanto de los trabajadores en su conjunto, como de los patrones.

La fracción XIII se refiere al estado de embriaguez al presentarse al trabajo. Es útil indicar que el estado anormal proveniente de la embriaguez o demás causas antes señaladas, no requiere para su comprobación el que sea constatado por un médico.

Se refiere la fracción XIV que haya una sentencia ejecutivoria que ya no se pueda atacar a través de ningún recurso ni -

del juicio de Amparo, por no haber interpuesto esto a tiempo, - también se considerará ejecutoriada cuando han sido agotados -- los recursos el Juicio de Amparo. Si se trata de una pena que imponga privación de libertad, es porque la sentencia ha sido - dictada en un juicio del orden penal. Finalmente, la pena de - privación de libertad no es causa de despido cuando el trabaja- dor puede concurrir a su trabajo. Tal cosa acontece cuando el trabajador purgue su pena teniendo la cárcel como casa para dor- mir y pasar los fines de semana, pero pueda salir a la calle a cumplir con su trabajo, como en los casos de preliberación.

La rescisión de la relación de trabajo, aún cuando pueda - llevarse a cabo, el patrón cae en la responsabilidad que sancio- nan las fracciones XXII del artículo 123 constitucional y los - artículos 48 y 50 de la ley; consistente en 3 meses de salario, el importe de los salarios caídos y además la responsabilidad - del conflicto, que consiste en 20 días de salario por cada año de servicio, si se trata de contrato por tiempo indefinido; si se trata de contrato por tiempo definido y no excediera de un - año, una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año una - cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el pri- mer año y 20 días por cada uno de los siguientes años en que hu- biere prestado servicios el trabajador, cuando el patrón no lle- ve a cabo el aviso a que se refiere la ley.

c).- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON Y SIN RESPON-
PONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

En el despido justificado o injustificado de un trabajador, ya que se trató en este trabajo la relación laboral individual, se hace referencia al derecho civil y derecho laboral, ya que - es como confundir entre retiro y rescisión del contrato.

Retiro.- Es toda aquella acción que tiene el trabajador de acuerdo a la ley, cuando sus derechos han sido violados por el patrón, que deberá ejercitar dentro del término de 30 días a -- partir del momento de la violación, el ejercicio de esta acción es optativa para el trabajador.

Rescisión.- Es un acto unilateral del patrón o del trabajador para dar por extinguida la relación laboral individual, - por causas imputables al trabajador o al patrón, o sea, una de las partes provoca la extinción de las relaciones laborales.

Cabe el siguiente comentario; el trabajador puede deman-- dar el pago de la indemnización o la reinstalación. Si demanda el pago de indemnización, lo que equivale a la conformidad con el despido, pero no a que éste haya sido justo, al obtener laudo favorable al trabajador tendrá derecho a que se le pague por indemnización el importe de tres meses de salario más los sala

rios caídos o vencidos que son los que corren desde el momento del despido hasta el día en que el trabajador reciba la indemnización. Si el trabajador demanda el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, si el laudo le es favorable condenará al patrón a darle al trabajador su contrato y a pagarle los salarios desde la fecha del despido hasta la fecha de la reinstalación, con los incrementos que hayan sufrido en el puesto de que se trate. Se recomienda celebrar contrato por tiempo determinado con el trabajador que sustituye a otro que haya sido despedido; si el trabajador despedido demanda el pago de indemnización, el sustituto adquiere la planta de inmediato, pero si demanda la reinstalación, si el trabajador pierde el juicio, el sustituto causaría planta en ese momento, pero si lo gana, termina el contrato temporal del sustituto en el momento mismo de la reinstalación.

d).- CAUSALES DE RESCISION.

El artículo 51 de la ley señala diversas causas por las -- que un trabajador puede rescindir el contrato de trabajo, teniendo derecho a que se le indemnice de acuerdo con el artículo 50.

La fracción V se refiere al hecho de que no reciba el obrero el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o

acostumbrados. También se señala en la fracción IV como causa de rescisión, que el patrón reduzca el salario del trabajador.

La fracción II se refiere a las faltas de probidad por parte del patrón, sus familiares o dependientes, o en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otras análogas, en contra del trabajador, o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea que esas faltas se cometan en el servicio como -- fuera de él.

Por lo que es conveniente transcribir el artículo 51, que a la letra dice:

"Artículo 51: Son causas de rescisión de la relación de -- trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación pa -- tronal al proponerle el trabajo, respecto de las -- condiciones del mismo. Esta causa de rescisión de -- jará de tener efecto después de treinta días de -- prestar sus servicios al trabajador.

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal di -- rectivo 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.

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.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha - o lugar convenidos o acostumbrados.

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

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descui-

do inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en él, y

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

Para concluir diremos que, el patrón también debe ajustarse a la probidad en el trato con sus trabajadores. Por ello, - su falta de probidad que está incluida en todas las fracciones de este artículo, da lugar a que el trabajador rescinda el contrato con derecho a las indemnizaciones que determina el artículo 50. Así pues, si el patrón despide y el trabajador demanda el pago de la indemnización el patrón puede ser condenado al pago de tres meses de salarios caídos, pero si el trabajador rescinde por culpa del patrón, tendrá derecho a la indemnización - que establece el citado artículo 50, o lo que es lo mismo, a una indemnización más cuantiosa.

C A P I T U L O I V

EFFECTOS Y ALCANCES DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47

- a) Concepto de Contrato Individual de Trabajo y de Relación de Trabajo en nuestra Legislación**
- b) Concepto de Terminación de Contrato Individual de Trabajo como consecuencia de la Relación de Trabajo**
- c) Estudio Analítico de la Fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo**
- d) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

C A P I T U L O I V

EFFECTOS Y ALCANCES DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47

Hablar sobre cualquier tema de derecho es interesante y -- ameno, porque siempre hay algo que debemos aprender e investi-- gar, pero siempre debe haber una inclinación hacia cierta rama, hacia cierto tema en especial, a donde vayan encaminadas nues-- tras pequeñas experiencias, nuestros gustos y anhelos, es por -- eso que esencialmente nos agrada la rama del Derecho Laboral y dentro de él, el tema de la Relación de Trabajo y el Contrato -- Individual de Trabajo, desarrollando lo que significa cada uno de estos conceptos, sus semejanzas y diferencias, así como ana-- lizando sus elementos, su contenido, como se pueden terminar en un momento dado estas situaciones y ver qué posición toma nues-- tra Legislación Mexicana actual y tratar de analizar el concep-- to ya más profundo de la Relación de Trabajo que trata la Ley -- Federal del Trabajo.

**a) Concepto de Contrato Individual de Trabajo y de Rela--
ción de Trabajo en Nuestra Legislación:**

Si la prestación de servicios presume la existencia del -- contrato de trabajo, entonces resulta clara la distinción entre

aquella y éste; de modo que la relación de trabajo constituye una situación real e independiente del contrato, que es tan sólo en nuestro derecho una formalidad. La relación de trabajo no es otra cosa que la incorporación del obrero a la empresa, originada por la prestación del servicio y el pago del salario. En la Ley Federal del Trabajo, el artículo 22 habla del trabajo de los menores de 14 y mayores de esta edad y menores de 16 años, el artículo 23 de los mayores de 16. En el artículo 26 se señala que todo contrato de trabajo deberá constar por escrito de acuerdo con los artículos 24 y 25, y se harán por lo menos dos ejemplares de los cuales deberá quedar una en poder de cada parte. Los artículos 24 y 25 hablan del contenido del contrato escrito. Por su parte el artículo 26 se refiere a los casos en que el contrato puede ser verbal, los siguientes artículos hablan de la forma de probar los contratos escrito y verbal del contrato celebrado por trabajadores mexicanos para la prestación de servicios fuera del país y fuera de la residencia habitual del trabajador. También se refieren a que la falta de contrato escrito no privará al trabajador de los derechos que le concede esta Ley y esa falta es imputable al patrón, que se debe cumplir siempre con la formalidad de firmar un contrato concertado, que los contratos de trabajo y las actuaciones no causan ningún impuesto, pero dichos contratos obligan a lo expresamente pactado y a sus consecuencias.

En el artículo 40 se menciona que "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

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

Para reafirmar lo que hemos expuesto, o mejor dicho para verlo desde el punto de vista de nuestra ley actual, acerca de las obligaciones del patrón y del trabajador; claro que únicamente será en lo concerniente a la relación de trabajo, aún -- cuando la menciona en su artículo 46 al decir: "El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

En cuanto a las obligaciones de los patrones tenemos:

En las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o -- cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual catastral de las fincas. Si las negociaciones estuviesen situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un

número de trabajadores mayor de cien, tendrán esta obligación.

Tener las instalaciones higiénicas con todas las seguridades posibles para la mayor garantía de los trabajadores. Tomar todas las medidas necesarias para evitar toda clase de accidentes y tener las medicinas indispensables para los primeros auxilios. Debiendo dar a viso a las autoridades de cada accidente que ocurra en la negociación.

Cubrir las indemnizaciones por los accidentes de los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo darlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

En las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase estarán obligados los patrones a establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando dichas negociaciones estén situadas

a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte.

Cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, deberá destinar un espacio de terreno no menor de 5,000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima.

Conceder a los trabajadores el tiempo para el ejercicio del voto. Permitirles faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado siempre que le avisen con la oportunidad debida y que el número de los trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

Cumplir las disposiciones del reglamento interior de trabajo. Guardar a los trabajadores la debida consideración; absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; expedir gratuitamente al trabajador cuando lo solicite y al separarse de una empresa un testimonio escrito relativo a sus servicios; proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban de permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin

que sea lícito al patrón retenerlo a título de indemnización, -
garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o úti-
les de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo soli-
cite.

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo -
que pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa -
del patrón. Permitir la inspección y vigilancia que las autori-
dades del trabajo practiquen en su establecimiento.

Proporcionar al sindicato un lugar desocupado si lo solici-
tan, en los centros rurales de trabajo; cobrando la renta co- -
rrespondiente. Hacer las deducciones que por cuotas sindicales
ordinarias soliciten los sindicatos. Asimismo hacer las deduc-
ciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de -
las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajado--
res sindicalizados.

Cuando los patrones tengan más de cuatrocientos trabajado-
res, pero menos de dos mil, deberá sostener en forma decorosa -
la especialización de uno de sus trabajadores o uno de los hi-
jos de estos. Cuando sean más de dos mil deberá sostener tres
pensionados en las mismas condiciones indicadas.

Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulacion

nes del contrato colectivo.

En los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar y en los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación basalto y fábricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado las obligaciones de los trabajadores se resumen así:

Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán someti--dos en todo lo concerniente al trabajo. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Restituir al patrón los mate--riales no usados y conservar en buen estado los instrumen--tos y útiles que les haya dado para el trabajo.

Observar buenas costumbres durante el servicio; prestar -auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los -intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Ob--

servar las disposiciones del reglamento interior de trabajo. Integrar los organismos que establece la Ley. Someter las diferencias que tengan con los patronos en materia de trabajo a dichos organismos. Someterse a un reconocimiento médico al solicitar el ingreso o durante el servicio, si lo quiere el patrón.

Comunicar al patrón o a su representante, las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros y patronos.

Guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los obreros.

Desocupar dentro del término de quince días desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo las casas que les hayan facilitado los patronos. Este término será de un mes para los campesinos y mineros y cumplir con todas las demás obligaciones que les imponga esta ley y el contrato individual del trabajo.

Para concluir diremos que en la Ley nos hace una diferencia entre contrato individual y relación de trabajo y al efecto

dice en su artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". Y en su artículo 21 dice: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En los siguientes artículos se habla en algunos, de relación de trabajo contrato de trabajo, y en la mayoría de ellos, se habla indistintamente de contrato o de relación, refiriéndose a todos los conceptos que hemos tratado en el contrato individual de trabajo a que se refiere la Ley actual, simple y sencillamente cambiando un poco en el orden de mención y en la redacción.

b) Concepto de Terminación del Contrato Individual de Trabajo como Consecuencia de la Relación de Trabajo:

La terminación es la imposibilidad material de que las partes restituyan las prestaciones derivadas del contrato de trabajo, da ocasión a que, aún tratándose de los contratos nulos de pleno derecho, alguno o algunos de los efectos derivados del --

mismo contrato, tengan de cumplirse. La disolución del contrato, con la desaparición del acto y de sus efectos, en los términos en que lo entiende el Derecho Común, no puede concebirse -- tratándose del contrato de trabajo. De aquí que la disolución del contrato lo mismo provenga de nulidad, de incumplimiento, de revocación, no sea distinta en cuanto a sus efectos, de la extinción de las obligaciones, ya derive de imposibilidad de -- ejecutar, ya de cumplimiento de los compromisos, cualesquiera -- que sean las formas jurídicas de aquél o de prescripción. El -- mismo, nos señala como causas para terminar el contrato, las -- que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Como nos dice nuestra Ley que las relaciones de trabajo -- pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indefinido si se termina la materia del trabajo o simple -- mente se concluye éste, dejará de subsistir el contrato. Si es a tiempo fijo cuando se cumpla el término acabará el contrato y si es para obra determinada concluirá el contrato cuando haya -- sido realizada dicha obra.

Pero hay otras causas de conclusión del contrato individual y que serán analizadas a grandes rasgos, según las opiniones de diversos tratadistas.

No se analizarán la suspensión y la rescisión del contrato, puesto que se producen realmente por faltas cometidas por cualquiera de las partes, que impiden la continuación normal de la relación de trabajo.

El Licenciado Euquerio Guerrero, nos señala los motivos -- por los que puede terminar el contrato y que se encuentran especificados en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

"La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes". En este caso se acudirán a los Tribunales del Trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato. De no ser así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato". (39)

También se terminará el contrato por las causas estipuladas en él. Se deberá atender a que las cláusulas que se estipulen sea posible que se cumplan (artículo 34).

Otra causa es la muerte del trabajador y como ya dijimos, cuando se termine la obra cuando se trate de contrato para obra

(39) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1984. p. 150.

determinada (artículo 53, fracción II).

En el caso de industrias extractivas se considera como causa de terminación el agotamiento de la materia objeto de aquellas (artículo 434, fracción III).

Se menciona también la rescisión de contrato, aunque esto parece no ser del todo adecuado, ya que por sí misma la rescisión origina la terminación del contrato (artículo 646).

Otra causa de terminación es el cierre total de la empresa o la reducción definitiva de los trabajadores (artículo 433).

Cuando exista un estado de quiebra o de liquidación judicial, el síndico podrá suspender las actividades de la negociación, siguiendo los procedimientos legales correspondientes a dichos juicios (artículo 434).

Señala la fracción IV del artículo 53 que el contrato terminará por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajo, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa -- (artículo 434).

El caso fortuito o la fuerza mayor también origina la ter-

minación del contrato (artículo 434, fracción I).

Como causas de terminación del contrato individual de trabajo las señaladas por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo a que ya hicimos mención, especifica que: pueden formarse tres grupos de las causas individuales de terminación: el 1° - comprende la muerte del trabajador y nada hay que decir sobre él; El 2° se compone de aquellas causas de terminación que operan automáticamente, o sea, sin acto especial del empresario y son: el mutuo consentimiento y la conclusión de la obra objeto de la relación de trabajo. El 3er. grupo se forma por la causal prevista en el artículo 434.

La terminación de las relaciones de trabajo como su nombre lo indica, produce la disolución de los vínculos jurídicos y, en consecuencia, desaparecen, para el futuro, los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.

La violación de los principios que se han analizado produce diversas responsabilidades: Si el empresario da por terminada alguna relación de trabajo y, posteriormente y al reclamar el trabajador, no justifica la causa justa de terminación, queda obligado a reponer al trabajador en su empleo o a pagarle una indemnización.

La Ley exige, en difentes hipótesis, la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia, el cierre de una empresa, efectuado con violación de esa regla, es ilícito y, necesariamente produce responsabilidad. El empresario queda obligado al pago de los salarios de sus trabajadores hasta tanto obtiene la autorización correspondiente (artículo 48).

Por lo que se ha dicho se verá que las formas o causas para terminar el contrato son las que señala el ya mencionado artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Al hablar de la terminación de ésta y de sus causas sólo lo haremos encunto hace a la Doctrina Alemana, ya que de los tratadistas mexicanos ninguno trata lo respectivo a dicha terminación.

La relación laboral se da por terminada por los siguientes motivos:

- a) Por acuerdo de las partes contratantes;
- b) Si se habia concertado por un tiempo determinado, al expirar dicho tiempo no hace falta fijar un plazo determinado, sobrentendiéndose, si la duración de la relación laboral se desprende de la misma naturaleza y -

y de los fines del trabajo para ambas partes, si una vez transcurrido el tiempo fijado la relación laboral es seguida por el trabajador a sabiendas y sin oposición del patrón, se considerará que ha sido renovada por tiempo ilimitado;

- c) Por fallecimiento del trabajador, puesto que la prestación laboral va unida a su persona. Por el contrario al fallecer el patrón, la relación laboral pasa a los herederos;
- d) Por rescisión que puede ser pronunciada por ambas partes. Es el motivo de extinción del contrato más frecuente;
- e) Cuando un trabajador a raíz de un examen de aptitud se queda voluntariamente en el ejército.

De otra parte no habrá motivo para concluir la relación la boral:

- a) Si el trabajador pierde su capacidad laboral, en este caso la conclusión solamente podrá ser alcanzada por vía de rescisión;
- b) Si el trabajador es llamado al servicio militar, la re lación labaral queda provisionalmente en suspenso mien tras dure el servicio;

- c) Por el concurso de acreedores sobre la fortuna del patrón. Aquí tienen ambas partes contratantes el derecho de denunciar el contrato.

Si una relación laboral ha sido denunciada, no importa por cuál de las partes, el trabajador tendrá un derecho inalienable a que se le conceda un tiempo libre adecuadamente pagado para buscar otra colocación.

Al concluir la relación laboral el trabajador puede exigir del patrón un certificado por escrito. En caso de rescisión es te derecho puede hacerse valer desde el momento mismo de esa -- rescisión. En dicho certificado se indicará siempre la naturaleza y duración de la relación laboral. A petición del trabajador, el certificado puede extenderse a la conducta y a las pres taciones. En este caso tendrá que ser verídico. Independiente mente de extender el certificado, el patrón está obligado frente al trabajador a darles a otros patrones referencias sobre él, que se atengan a la verdad.

Los derechos y deberes mutuos desaparecen por principio al finalizar la relación laboral. Si ésta ha terminada a causa de edad o a causa de invalidez del trabajador, éste no tendrá ningún derecho a subsidio frente a su patrón, de no mediar un --- acuerdo especial suplementario; aquí entra en funciones el Se-

guro Social. Sin embargo, en muchos casos, los patrones con empresas de capacidad de producción, conceden a su personal que perda la capacidad laboral, al cabo de un cierto tiempo de servicios en la empresa, una ayuda suplementaria aparte de las prestaciones de la Seguridad Social.

Cierto es que el patrón tiene por principio libertad de decidir si concede una pensión de retiro, reservándose así el derecho a revocar tal concesión; no obstante está sometido a ciertas obligaciones jurídicas. Así, por el principio de la igualdad de tratamiento que ya hemos mencionado, se le prohíbe que excluya de las prestaciones a determinados trabajadores, sin una justificación objetiva, tampoco deberá ejercer abusivamente del derecho a una eventual revocación.

Si efectivamente se paga la pensión de retiro, a pesar de haber terminado la relación laboral propiamente dicha, seguirán existiendo obligaciones jurídicas entre los interesados que encierra en sí la obligación para el trabajador de guardar fidelidad al patrón, absteniéndose de medidas que puedan perjudicarlo. En casos de violaciones graves del deber de fidelidad, el patrón estará en su derecho de negarse a seguir pagando este retiro. Si la empresa viene a parar a una situación de emergencia, el beneficiario del retiro tendrá que conformarse en virtud del deber de fidelidad, con que se reduzca cuando no suspenda, el de

retiro eventualmente.

e) Estudio Analítico de la Fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

Para iniciar el presente inciso es necesario establecer lo que nos señala la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia".

Para abordar el tema debemos establecer para que se encuadre la conducta de sus actos del trabajador, coincidentemente con la causal que establece la fracción en comento, debe ser -- realizado por éste durante las labores. Ahora bien debemos entender que durante sus labores, equivale a decir durante el -- tiempo en que el trabajador está trabajando, lo que se traduce en la idea de jornada de trabajo, sea ésta en tiempo ordinario o extraordinario, y aún en el día de descanso, sea semanal u -- obligatorio.

Aunque, nosotros abrigamos dudas respecto a la validez de la interpretación gramatical que puede hacerse acerca del tema que estamos tratando. Y esto es así porque resulta intrascendente cuando menos en muchas ocasiones, que el trabajador realice el acto dentro o fuera de las labores. Así, por ejemplo, resulta igual proferir una injuria al patrón durante la jornada de trabajo que cinco minutos después de concluida, sobre todo estando dentro del centro de trabajo. Honradamente hablando no vemos la razón por la que la injuria sea causa de despido en el primer caso y no lo sea en el segundo.

La siguiente cuestión que involucra la fracción en estudio es la relativa al concepto de probidad. Considerando que la palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. Por lo tanto, pues, debemos considerar como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la hombría de bien, a la integridad y a la honradez en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial, la probidad no admite grados y es indivisible; de aquí resulta que el despido es justificado y se extiende a los dos contratos celebrados con un trabajador, cuando éste viole alguno de los dos.

Al lado de esta causal de falta de probidad, la ley se refiere a la honradez, y tal parece que lo hace considerando con

igual significado pues al usar la "u" como substitutiva de la - conjunción disyuntiva "o", no parece decir otra cosa; sin embargo, nosotros estamos de acuerdo en que son dos conceptos distintos si bien se emplean, a veces, como si fueran sinónimos, aunque en realidad toda falta de honradez implica falta de probidad, pero ésta puede presentarse también en diversas maneras.

Ahora bien, corresponde analizar los actos de violencia y tomando en consideración que el bien jurídico que tutela la causal de rescisión por actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, es el deber de respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, según se consignan en la fracción VII del artículo 134 de la Ley.

La violencia, como causa de despido, puede ser física o moral, en el primer caso consiste en una agresión directa empleando la fuerza; en el segundo, en amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes.

Los amagos debemos tomarlos como sinónimo de amenaza; en cuanto a las injurias o malos tratamientos, la Corte ha sido sumamente estricta al considerar como causa de rescisión, incluso, las injurias proferidas al patrón por un familiar de un trabajador.

Nosotros, por nuestra parte, no podemos estar de acuerdo con el criterio de la Corte, pues el familiar del trabajador no es sujeto de la relación laboral. Las injurias del familiar podrían ser causa de rescisión si el familiar obrara por instrucciones del trabajador y quedara probada, en juicio, dicha circunstancia. Las injurias, en suma, están presentes cuando existe el ánimo de ofender. No es óbice para llegar a la anterior conclusión el hecho de que el trabajador no se encuentre dentro de la jornada de trabajo.

Como último punto a estudiar es el que se refiere a quienes esta dirigida la causal en estudio y así tenemos que como sujetos pasivos de las causales que hemos analizado, tenemos el patrón, sus familiares y el personal directivo o administrativo.

Con vista a la enumeración anterior y tomando en cuenta -- que según el artículo 10 de la Ley, el patrón puede ser una persona física o moral, nosotros pensamos que, si el patrón es una persona física, los sujetos pasivos de la causal de rescisión pueden ser todos los señalados en el párrafo anterior, pero que en caso de que el patrón sea una persona moral, los sujetos pasivos sólo pueden serlo el patrón y el personal directivo o administrativo, pues siendo una ficción jurídica la persona moral, ésta no tiene familia. Sin embargo, y no ya en interpretación de la fracción que comentamos, sino por analogía, creemos facti

ble la rescisión por malos tratos, amenazas y otras en perjuicio de los familiares de los representantes del patrón, persona moral, a que alude el artículo II de la Ley, es decir, de los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Para concluir diremos que no sería lícito el despido si -- los causales ocurren cuando el trabajador es provocado u obra en defensa propia. Lo anterior como excepción que consagra la parte final de la fracción II del artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Siguiendo la temática de nuestro estudio nos corresponde en este capítulo examinar la jurisprudencia, por lo que lógicamente, surge una cuestión que tiene que resolverse previamente, es decir, la consistente en determinar ¿qué se entiende por jurisprudencia en general?, esto es, tomando esta idea en su acepción genérica, desde luego, atendiendo a la definición romana clásica del concepto Jurisprudencia, elaborada por Ulpiano "esta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas,

así como la ciencia de lo justo y de lo injusto". (40)

En efecto la jurisprudencia de la Suprema Corte o del Tribunal Colegiado de Circuito, que al conocer una autoridad jurisdiccional de los diversos casos concretos, que se le van presentando para resolverlos necesariamente tiene que interpretar la ley que sea aplicable a los mismos, hacer consideraciones de derechos, en una palabra, tiene que verter los conocimientos jurídicos científicos en la sentencia correspondiente, pues bien, - cuando la parte jurídica considerativa de una sentencia en la que se presume la aplicación concreta de los conocimientos jurídicos generales que hace la autoridad jurisdiccional encargada de dictarla, está formulada en un sentido uniforme e ininterrumpido en varios casos especiales y particulares, interpretando - una disposición legal determinada o haciendo una estimación lógica concreta respecto de cierto punto de derecho, entonces se dice que hay jurisprudencia.

Así tenemos las principales tesis jurisprudenciales y relacionadas que se refieren al estudio, que a continuación se detallan:

Probidad, Faltas de Despido Justificado.- Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo

(40) Burgoa Orihuela, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésima Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1989. p. 335.

se le despidia justificadamente, ya que no seria admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él un acto de esa naturaleza.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 90, pág. 15. A.D. 6546/75.- Joaquín Medina Subikurski.
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 91-96, pág. 28. A.D. 1921/76.- Carlos Heredia Cruz.-
5 votos.

Vols. 19-114, pág. 907. A.D. 5369/77.- Procurador General-
de Justicia del Distrito Federal.- 5 votos.

Vols. 115-120, pág. 38. A.D. 2874/78.- José Santos Garza -
Campos.- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, pág. 52. A.D. 8085/79.- Aureo Villalba Flo-
res.- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, pág. 47. A.D. 5090/80.- Carlos Herrera Ló-
pez y Raúl A. Gallardo Rayguadas.

Falta de Probidad y Honradez, Aunque no Exista Daño Patri-
monial o Lucro Indebido se Puede Integrar la Causal de Despido
por.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proce-
der rectamente en las funciones encomendadas con menguas de reg-
titud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tie

nen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 4009/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de febrero de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Véanse:

Séptima Epoca.

Volumen 25, Quinta Parte, pág. 33.

Volumen 50, Quinta Parte, pág. 17.

Semanario Judicial de la Federación.- Séptima Epoca, Volumen 86, Quinta Parte, febrero de 1976. Cuarta Sala, pág. 19.

Errores del Trabajador que no son Causa de Rescisión del Contrato de Trabajo.- La Ley Federal del Trabajo en vigor establece la posibilidad de que el patrón rescinda su contrato de trabajo al obrero, cuando exista una causa justificada que impide la continuación del vínculo laboral, pero tal circunstancia no puede darse cuando el trabajador incurre en un error que la misma empresa califica como intrascendencia.

Si se acredita la existencia de una falta imputable al trabajador destituido, pero sin trascendencia dentro de la relación obrero-patronal, no puede hablarse de falta de probidad u honradez.

Amparo directo 4909/75.- Salvador Razo Blancas.- 18 de noviembre de 1976.- 6 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 86, Quinta Parte, febrero de 1976. Cuarta Sala, pág. 17.

Falta de Probidad Tratándose de Trabajador que Presta su Servicio en un Autotransporte.- Si un trabajador que presta sus servicios como cobrador en un autobús de pasajeros, dispone en su provecho del importe del pasaje de un usuario, sin entregarle el boleto respectivo, y sin hacer llegar el importe del mismo al patrón, es evidente que comete con su conducta faltas de probidad que llevan imbitas la carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, que hacen procedente la rescisión de su contrato.

Amparo directo 4594/75.- Francisco Durán Hernández.- 26 de agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: Marís Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente:

Séptima Epoca:

Volumen 59, Quinta Parte, pág. 21.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volúmenes 91-96, Quinta Parte, julio-diciembre de 1976. Cuarta Sala, página 27.

La falta de esmero en el cumplimiento del deber también se considera falta de probidad.

Disciplina, Responsabilidad de los Superiores por las Faltas de.- La circunstancia de que en la oficina a cargo de un trabajador existan empleados indisciplinados, no exime al jefe de ella de las faltas cometidas en la misma y relacionados con el buen funcionamiento de la oficina, pues siendo su titular, - debe disponer las medidas suficientes para hacer que sus subordinados cumplan correctamente con el trabajo a realizar, de tal manera que si dichos empleados bajo sus órdenes no lo hacen, en tonces debe levantar las actas correspondientes a fin de que -- las irregularidades no se le imputen, de no hacerlo, se presume la existencia de falta de esmero en sus funciones, lo que indica que no se está actuando al cuidado de los intereses de la em presa.

Amparo directo 1074/79.- José Inés Arévalo Moreno.- 25 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés - Calleja García. Secretario: José Hernández Saldaña.

Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 90, pág. 65.

Falta de Probidad. Desobediencia a la Orden dada al trabajador de registrar su salida.- La constituye.- Si al trabajador se le ordena por escrito registrar la entrada y salida a -- sus labores y no obstante tal orden únicamente registra sus entradas, tal hecho constituye no sólo una clara desobediencia a las órdenes del patrón, sino incluso configura la causal de falta de probidad, toda vez que la palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el -- obrar, y falta al deber de probidad para su patrón, el trabajador que habiéndosele ordenado registrar la salida de sus labores no lo hace, con lo que incurrirá no sólo en desobediencia, si no que asume tal actitud a fin de que su patrón no pueda controlar su permanencia en el trabajo. No es óbice la consideración consistente en que las instrucciones para registrar asistencias no constituya una orden sobre el trabajo contratado, ya que todo lo concerniente al control sobre el tiempo que un trabajador debe estar al servicio del patrón se relacionan con las obligaciones que el contrato impone.

Amparo directo 780/80.- Carlos Eduardo M. Ramírez.- 5 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 133-138. Quinta Parte. Enero-junio, 1980. Cuarta Sala, pág. 31.

Falta de probidad y Honradez. Su Connotación Laboral es -- Distinta a la Penal.- Si a un trabajador se le concede el amparo y protección de la Justicia Federal respecto de la formal prisión decretada en su contra por el delito contra la propiedad, ello no significa necesariamente que la conducta del mismo constituya una falta de probidad y honradez en la relación laboral, pues la connotación que corresponde en la materia penal para los delitos contra la propiedad, es distinta de aquella a -- que alude la materia laboral para las faltas de probidad y honradez en que incurrir los trabajadores.

Séptima Epoca, Quinta Parte.

Vol. 66, pág. 17. A.D. 4026/73.- Joaquín Caballero Collado. 5 votos.

"Gramatical y jurídicamente, toda intención dolosa, de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona, tiene -

las características de la injuria; si el legislador estimó que es motivo de rescisión del contrato de trabajo el que el trabajador, durante las labores, incurra en actos de violencia, amagos o injurias en contra de los jefes del taller o de la negociación, fue suficiente que la actitud del quejoso en contra de su jefe inmediato haya sido contraria al principio de orden que debe imperar en cualquier taller durante el desempeño del trabajo, como norma que haga posible las relaciones obrero-patronales bajo bases de respeto mutuo, para que pueda considerarse -- que tal actitud mereció el despido sin responsabilidad alguna -- para la empresa demandada".

Amparo directo 1455/60.- Lino Rosales Tapia.- 19 de octubre de 1960.- 5 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Injurias, Expresiones Constitutivas de, en Materia Laboral. Las expresiones "falta de escrúpulos, carencia de la más elemental ética administrativa e ineptitud", constituyen injurias, en tanto que conllevan ánimo ofensivo, pues ni aún en el supuesto de que las personas a quienes se dirijan adolecieran de tales defectos, ello no faculta al trabajador para expresarse del patrón o de sus superiores en esos términos.

Amparo directo 3688/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de marzo de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jor

ge Saracho Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca, Volu--
men 87, Quinta Parte, marzo de 1976. Cuarta Sala, pág. 19.

Injurias como Causa de Despido Justificado.- Basta con que un trabajador, aun fuera de su jornada de trabajo, injurie al patrón o a sus superiores, sin que medie provocación, para que, por tal motivo se le despida justificadamente.

Amparo directo 3688/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de marzo de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volu--
men 87, Quinta Parte, marzo de 1976. Cuarta Sala, pág. 19.

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

PRIMERA La revolución mexicana vino a modificar la estructura socioeconómica de la nación, con base en el principio de justicia social, el cual constituye el objetivo -- fundamental de este gran movimiento. Al incorporarse la gran mayoría de la población al proceso productivo y reconocerse que los trabajadores son los principales generadores de la riqueza nacional, también se -- pugno por una mejor distribución de ésta. En un régi-- men de derecho, este proceso revolucionario tiene que reflejarse en las normas jurídicas en todos sus niveles, y a su vez, traducirse en una evolución permanente de nuestra sociedad, es decir, que se convirtieron en disposiciones legales las reivindicaciones que en el curso de la lucha anterior obtuvieron los trabajadores y otros integrantes de la sociedad que se encuentran desprotegidos y que, con frecuencia son objeto de explotación económica.

SEGUNDA Un estado de derecho se caracteriza por contar con un orden jurídico, la división de poderes y el respeto a las garantías individuales. El orden jurídico se configura por un conjunto de normas en las que se determina el actuar diario de las autoridades de acuerdo -

con las facultades que se otorgan en los principios - constitucionales o en las leyes derivadas de ellos, - así como, la enunciación de actos permisibles para -- los particulares, a fin de que se circunscriban dentro de la legalidad.

TERCERA Es así pues que el respeto que las autoridades del Es tado deben tener hacia la libertad de expresión, sobre todo cuando los gobernados emiten juicios tienden al mejoramiento de la Administración Pública, pues no hay que olvidar que tanto el derecho como el Estado - tienen como fin último lograr el bien general de los habitantes de un territorio en el que exista un régimen de derecho; ya que consideramos que no hay igualdad socioeconómica y menos igualdad dentro de un proceso laboral, ya que la clase obrera carece de los me dios de prueba para acreditar los hechos en que funda las acciones que hace valer en el proceso laboral, lo que le hace perder la fe en la justicia social.

CUARTA Es nuestro deber, y así lo entendemos, el velar por - la justa aplicación de la legislación del trabajo, en la cual, debemos designar la frialdad de sus preceptos, para arroparlos con la frazada de una justa apli cación con un recto criterio, olvidándonos de falsos

egoísmos para pensar únicamente en que la dignidad de los trabajadores y su bienestar, es el progreso de México.

QUINTA Los Tribunales del Trabajo no cumplen la obligación - que les impone el artículo 123 de nuestra Carta Magna; toda vez que están obligados a proteger y tutelar los derechos de la clase obrera, procurando hacer efectiva la Justicia Social reivindicando sus derechos al - proletariado. Especialmente, no cumplen la obliga- - ción impuesta por el precepto Constitucional; en lo - relativo a la prueba laboral en general y los medios - de prueba en particular dentro del proceso laboral, - en virtud de que salvo raras excepciones, aplican EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO, no teniendo en cuenta que la Prueba en derecho Laboral, tiene características propias y forma de desahogo especiales, congruentes con la naturaleza Social de los procesos laborales; y al impartir justicia con base - EN LA PARIDAD PROCESAL DE LAS PARTES, esa justicia im- - partida, no es justicia Social porque NUNCA PODRA HA- - BER IGUALDAD ENTRE DESIGUALES.

SEXTA Proponemos fomentar en los Tribunales del Trabajo el cumplimiento del artículo 123 Constitucional, tal co-

mo fué concebido en el ánimo y espíritu del legisla--
dor de 1917, esto es, protegiendo y tutelando en sus
derechos a la clase trabajadora, procurando la reali--
zación en forma efectiva de la Justicia Social, ya --
que debe exigirse a la Dirección General de Trabajo y
Previsión Social, dependiente del Departamento del --
Distrito Federal una exacta aplicación y cumplimiento
de sus atribuciones, y por que nó, la creación de una
dependencia de ésta naturaleza, con carácter Federal
para vigilar la observancia y aplicación de la Ley Fe
deral del Trabajo, sus reglamentos y disposiciones de
ella derivadas, en las industrias, comercios y esta--
blecimientos en toda la Federación.

SEPTIMA

El despido como causal de la separación del trabaja--
dor del centro de trabajo, tiene una serie de implica--
ciones de carácter jurídico, económico y social, im--
plicaciones que a veces resultan altamente inconve--
nientes, por lo que debe tenerse en mantenimiento pre
ventivo en la relación obrero patronal para lograr --
buenas relaciones que propicien que no se presenten --
los causales de despido. E independientemente y supo--
niendo que se presente la causal, atendiendo en que --
no todos revisten la misma gravedad, esta decisión de
be de hacerse únicamente en los casos que verdadera--

mente lo ameriten.

OCTAVA Para concluir diremos que el patrón, en la fracción - que analizamos, tiene el derecho, no la obligación de rescindir el contrato, y toca a él juzgar sobre la -- gravedad de una falta que eventualmente haga si no im posible, cuando menos no deseable la continuidad de - la relación.

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

1. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Liceto. Sintesis del Derecho Prosal Mexicano. U.N.A.M. México. 1966.
2. ALFONSO El Sabio. Las Siete Partidas del Rey. París. 1951.
3. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésima Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1989.
4. CAMPILLO CAMARILLO, D. Apuntamientos de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1985.
5. CARNELUTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. - Traducción de Alcalá Zamora y Senties Melendo. Buenos Aires. 1961.
6. CASO, Alfonso. El Pueblo del Sol. Fondo de Cultura Económica. México. 1968.
7. CORTES, Hernán. Cartas y Relaciones. Emenece, Editores. Buenos Aires. 1946.
8. CHALAIN, Alfonso. De la Naturaleza del Contrato. Traducción París. 1910.
9. CHIOVENDA, Giuseppe. La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno. Revista General de Derecho y Jurisprudencia. Tomo IV. U.N.A.M. México. 1963.
10. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1988.

11. DEBUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. Tomo I. México. 1981.
12. DIAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1960.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1980.
14. GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigesima Septima Edición. Editorial Porrúa. México. 1985.
15. GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial Bosch. Madrid. 1952.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima - Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1984.
17. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Décima Tercera - Edición. Editorial Porrúa. México. 1968.
18. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Reus. Madrid. España. 1950.
19. PLANIOL, Marcel. Tratado de Derecho Civil. Traducción de José Ma. Cajica. T. III. Editorial Cajica. Pue., Puebla. México. 1991.
20. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica. Pue., Puebla. México. 1966.

21. SENTIES MELENDO, Santiago. Introducción al Derecho Probatorio, en el Estudio Procesal. En Memoria de Carlos -- Viada. Prensa Castellana. Madrid. 1965.
 22. SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo en México. Décima Edición. Editorial Esfinge. México. 1987.
 23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1982.
- Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. Unión Tipográfica Enciclopedia Hispano-Americana (U.T.E.H. A.) Diccionario Enciclopédico. T. VIII. P-Rab. Barcelona, Buenos Aires, Bogotá, Guatemala, Habana, Lima, Montevideo, Rio de Janeiro, Santiago, México.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1983.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.

2. Código Civil Para el Distrito Federal. Ultima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
3. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Ultima Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.