

300609

6
20



UNIVERSIDAD LA SALLE

FACULTAD DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

"EL AVISO DE LA RESCISION DE LAS
RELACIONES INDIVIDUALES DEL
TRABAJO. (DESPIDO)"

TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:
DIANA DEBORA ROMO DIAZ

BAJO LA ASESORIA DE:
LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

México, D.f.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A mi madre Judith Díaz Torres

Por su cariño, comprensión y ayuda
incondicional y desinteresada.

Por ser lo que más quiero y admiro
en este mundo.

Por ser mi guía y ejemplo, mi
gran amiga y compañera.

A mi Abuela, Raquel Torres Vda. de Díaz

Por su cariño, comprensión y ayuda.

A mi Hija, Diana Estefanía Gómez Romo

Que aún siendo tan pequeña tiene un
gran significado en mi vida, y con
sus risas y alegrías llenan la luz
de mi existencia.

A mi tía Licha

Con especial cariño.

A mi papá Julio Jorge Romo Gómez

Porque tu ausencia fue mi presencia.

A LA UNIVERSIDAD LA SALLE

Germen de Cultura y Humanismo,
creadora de Ciencia pero sobretodo
Forjadora de Conciencia.

Al Licenciado, Arturo Martínez González

Por su ayuda desinteresada y guías en
la elaboración del presente trabajo.

CAPITULADO

INTRODUCCION

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

- a).- Epoca Precortesana
- b).- Epoca Colonial
- c).- México Independiente y Reforma
La Constitución de 1917 y el Artículo 123 Constitucional.
- d).- Leyes Laborales

CAPITULO II. LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- a).- Las Relaciones y el Contrato de Trabajo.
- b).- Los Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo.
- c).- El Contrato de Trabajo y sus Variantes.

CAPITULO III. EL DESPIDO

- a).- La Estabilidad en el Empleo en Cuanto al Despido de un Trabajador.
- b).- La Rescisión de Las Relaciones Individuales de Trabajo.
- c).- Causas Motivadas por el Trabajador.
- d).- Efectos.

CAPITULO IV. EL AVISO DE RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

- a).- Antecedentes Históricos.
- b).- La Parte Final del Artículo 47 de la Ley Laboral.
- c).- Criterio jurisprudencial.
- d).- Comentarios.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Hablar sobre cualquier tema de derecho es interesante y ameno, porque siempre hay algo que debemos aprender e investigar, pero siempre debe haber una inclinación hacia cierta rama, hacia cierto tema en especial, a donde vayan encaminadas nuestras pequeñas experiencias, nuestros gustos y anhelos, es por eso que esencialmente me agrada la rama de Derecho Laboral y dentro de ella el tema de la Rescisión de la Relación de Trabajo Individual y el aviso de despido del mismo, fundamentado lo anterior desarrollaremos lo que significa cada uno de estos conceptos, sus semejanzas y diferencias, así como analizando sus elementos, su contenido, las diferentes teorías que al efecto han habido, cómo se pueden terminar en un momento dado estas situaciones y ver qué posición toma nuestra nuestra Legislación Mexicana actual y tratar de analizar el concepto ya más profundo del aviso de despido que trata el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Con todos estos conceptos trataré de dar mi opinión al respecto, en la que como es natural quizá no aporte nada nuevo, pero sí pondré todo mi empeño en que cada uno de los conceptos tratados en la presente tesis queden claros y concisos.

Un problema que en nuestros días ha adquirido grandes dimensiones y empieza a causar graves conflictos. Es el Despido Laboral; un tema que últimamente es preocupante por las consecuencias que comienzan a manifestarse.

Esa es la grave controversia a resolver hoy día, y no sólo en nuestro país, sino además por una gran mayoría de naciones.

Considerando tal situación, en esta investigación se expone el problema con la amplitud necesaria a lo largo de cuatro Capítulos en los que hemos dividido el trabajo de investigación.

El Primer Capítulo está dedicado, al análisis de los antecedentes del Derecho del Trabajo; estructurados con el fundamento de la época prehispánica, continuando con la época colonial, la etapa independiente y concluyendo con la época revolucionaria y el génesis del artículo 123 constitucional, así como un somero análisis de las leyes laborales que, en algún momento tuvieron vigencia en nuestro país.

El Capítulo Segundo está encaminado al análisis de las relaciones individuales de trabajo, puntualizando en qué consisten y cómo están reguladas, por la Ley Federal del Trabajo así como una visión de los tratadistas de la materia.

Como punto siguiente del Capítulo en estudio, analizamos a los sujetos que establecen tal relación, para finalizar con el estudio del Contrato de Trabajo y sus distintas variantes, pormenorizando cada una de esas variantes bajo la mirada de los Tratadistas.

Continuamos en el Capítulo Tercero con el estudio del despido laboral, iniciando con el estudio de la estabilidad en el empleo, prosiguiendo con la rescisión de las relaciones laborales, analizando las dos vertientes de la misma, o sea la rescisión patronal y el retiro del trabajador y concluyendo con los efectos de ambas figuras jurídicas.

Finalmente el Capítulo Cuarto lo dedicamos al análisis de el aviso de rescisión de la relación individual de trabajo; postulando en el inicio los antecedentes de el aviso de rescisión, continuando con el estudio de la parte final del artículo 47 de la ley laboral puntualizando las teorías contrarias y las que están a favor; obviamente describiendo los distintos criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Concluyendo con nuestros comentarios al respecto.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de analizar cualquier tema, y poder formarnos un criterio, debemos de conocer los antecedentes históricos del mismo, los cuales nos darán las bases suficientes para valorar y comprender el tema a tratar, nuestro estudio no es la excepción, y lo haremos en forma somera en la cultura prehispánica, la época colonial, así como en la etapa independiente concluyendo el análisis con el estudio de la Constitución de 1917 y las leyes laborales de nuestro país.

a) Época Precortesiana

En la Meseta del Anáhuac tuvo su sede una civilización de grado muy avanzado, la civilización Azteca.

El Imperio Azteca presenta en el curso de su historia un primer período en que su elemento humano ofrece cierta unidad de prácticas y ambiente de vida. "Los Aztecas son esencialmente bélicos; llegan al territorio donde se establecen, en son de conquista, vencen y se radican en

la Meseta del Anáhuac y se produce, sobre la base de los vencidos, la primera diferencia social; los vencedores, especialmente los jefes militares constituyen el primer grupo de privilegio, acrecentando así el número de los elementos superiores, antes representado tan solo por aquellos que ejercían las funciones sacerdotales que involucraban también las pedagógicas y astronómicas".¹

La sociedad indígena prehispánica, había llegado al estadio superior del régimen comunal primitivo, en particular los aztecas, y que en víspera de la conquista española ya existía cierto grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Hernán Cortés y Bernal Díaz del Castillo nos han dejado relatos de la capital de los aztecas, tal como la vieron por primera vez.

El detalle que más fuertemente impresionó a los cronistas mencionados, fue el mercado de Tlatelolco, que reflejaba todo el esplendor de la sociedad indígena. Basta seguir la descripción que Hernán Cortés, hace para tener una idea del desarrollo alcanzado en los conocimientos, en la técnica utilizada en la agricultura, la alfarería, los tejidos, la medicina, la fundición y el labrado de oro, plata, cobre, plomo y estaño, la producción

¹ LOUREDA, Ignacio. *Elemento de Historia de México*. 8ª edición, Editorial Trillas, S.A. México 1979. P. 73.

del bronce, etc.

Por otra parte, era impresionante su acervo de conocimientos técnicos, geométricos, astronómicos y de medicina, muchos de ellos presentes en las obras monumentales que se libraron de la barreta destructora del conquistador.

Los instrumentos de trabajo, no obstante, eran sumamente rudimentarios. La piedra pulida y labrada era el principal instrumento de la producción y estaba al alcance de todos los miembros de la sociedad. El conocimiento de la relación entre la aleación del cobre y del estaño y la forma y uso de los objetos permitió la fabricación de hachas de cobre y algunas de bronce, en tanto que eran de bronce los punzones, agujas, punta de lanza y otros objetos destinados a golpear o a resistir el golpe de la ejecución del trabajo, o también sujetos al desgaste intensivo.

"La fuerza productiva más importante de la comunidad y la más calificada, eran los artesanos, que disfrutaban de honores y protección singular cuando estaban destinados y dedicados en forma exclusiva a la talla de esculturas o a la metalurgia de orfebrería. Pero no constituían una clase social independiente de los campesinos, sino que realizaban ambas actividades. En cada familia campesina existía la asociación de los oficios artesanos, como forma complementaria de la economía agraria que era la

fundamental".² Estos dos elementos, los instrumentos de producción y los hombres que hacían uso de ellos para producir los bienes materiales que necesitaba la sociedad para vivir y desarrollarse, constituían las fuerzas productivas del trabajo, que permitió la existencia y el intercambio de productos excedentes entre los propios miembros de la sociedad y los de las tribus vecinas o remotas, originado el comercio, se funde casi exclusivamente en la aplicación de la energía humana.

"La ausencia de animales de tiro, de transporte y de carga obligó a la sociedad a usar grandes masas de hombres en la ejecución de sus obras monumentales, en los trabajos de la agricultura y en otras labores".³

El factor fundamental de desarrollo estaba basado en el modo de producción de los bienes materiales: del alimento, del vestido, de la vivienda, etc. La cooperación entre los miembros de la comunidad y la ayuda mutua era el principal modo de producción.

Este modo de producción, del que no está ausente el esfuerzo de competencia en función del prestigio y el rango que se alcanza siendo el mejor trabajador. Tenía como estímulo el régimen de la representación

² Ibidem. P. 79.

³ ALVEAR ACEVEDO, Carlos. *Historia de México*. 7ª edición. Editorial Jus. México 1967. P. 71.

popular en la dirección política y militar de la sociedad indígena, por medio de la cual los miembros de ella tenían derecho a ser electos hasta el puesto superior de la jerarquía de la comunidad.

Toda la formación política, social y económica estaba basada en el Calpulli, que tenía el carácter de una división geográfica cuya estructura dependía de los lazos del parentesco entre los miembros de la comunidad. El propietario de la tierra elegía por sí mismo los funcionarios que lo gobernarán y gozaba de gran autonomía. Todo el proceso de la vida social, política y espiritual estaba condicionado al modo de producción y a la propiedad comunal.

Ahora bien, es indudable que sobre esta etapa existe una gran carencia de datos dado que los principales testimonios que se tienen son de los conquistadores o misioneros que los han puesto a nuestro alcance bastante deformados, o bien arreglados a su gusto o pasión.

b) Época colonial

El trabajo de la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena.

España a través de tres siglos de dominación, que comprenden la época colonial, trató de imponer su cultura; pero es incuestionable que los indios también tuvieron su concepto acerca del derecho, que se deja ver por medio de los usos y costumbres que practicaban; de esta manera se da nacimiento a un sistema de vida y a un orden jurídico de carácter mixto.

La vida económica en la Nueva España se basaba, naturalmente, en los recursos existentes en el territorio, y en ella participan en desigual medida los españoles, los criollos, los indígenas, los negros y las castas.

Por otra parte, el trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. en España, como en todo Europa prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península ibérica.

Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo. El régimen corporativo de la colonia era en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa. Sin embargo, Castorena anota las siguientes singularidades:

"1.- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para

ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

2.- Cuando los Indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna; se les dejó comerciar libremente con los artículos que producían.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo".⁴

Ahora bien y seguramente por la presencia de las grandes masas indígenas, su aplicación no fue jamás tan rigurosa como lo fue en el Viejo Continente.

⁴ CASTORENA, J. Jesús. *Tratado de Derecho Obrero*. 10ª edición, Editorial Porrúa. México 1979. P. 38.

Como resultado lógico de la conquista se pusieron en práctica las siguientes formas de explotar el trabajo.

LA ENCOMIENDA

Desde un principio se quiso organizar el trabajo entre los indios. La organización del trabajo general de los indios consistió, durante muchos años, en la llamada encomienda.

La encomienda fue la primera forma de esclavitud del trabajador indígena. La encomienda se consideró originalmente como una merced real a favor de los conquistadores, con la obligación de cuidar el bien de los indios, tanto en lo material como en lo espiritual así como el habitar o defender las provincias en donde estuvieran radicados.

Aparentemente la encomienda tuvo por objeto alcanzar dos fines: hacer que el español se arraigara en la tierra, y organizar el trabajo de los indios, sin embargo, ésta se convirtió en un inicuo sistema de explotación de nuestros antecesores.

En nuestro país la Encomienda tenía las siguientes características: Un grupo de familias de indios, que vivían en sus lugares de costumbre, que disponían de la propiedad de sus tierras y que contaban con la autoridad de

sus caciques, fueron sometidos al gobierno de un español. Tanto el indio y el español, tenían derechos y obligaciones: El español, tenía la obligación de proteger a los indios encomendados y cuidar de su instrucción religiosa, la que se hacía mediante un sacerdote o un doctrinario; a cambio de tal obligación el español podía exigir de los indios: Primero, el pago de un cierto tributo; Segundo, un servicio personal de trabajo que sólo atendían los varones mayores de doce años, quienes tenían la obligación de trabajar gratuitamente durante un cierto tiempo, que no debía pasar de veinte días. Una vez cumplido su plazo de trabajo, no debía volver a prestar su servicio sino hasta pasados treinta días.

Sobre el particular, Cué Cánovas Señala:

"En la primera etapa del régimen colonial, las formas del trabajo están representadas por el trabajo indígena esclavo, y los servicios personales de indios encomendados. El trabajo indígena esclavo tiende a desaparecer hacia mediados del siglo XVI, incrementándose a partir de entonces la esclavitud del negro. Pero la base de trabajo de la economía novohispánica en la primera etapa de la colonización fue la encomienda".⁵

Su establecimiento obedeció a diversos factores. En primer término,

⁵ CUE CANOVAS, Agustín. *Historia Social y Económica de México, 1521- 1854*. 7ª edición. Editorial Trillas. México 1972. P. 60.

la necesidad para el conquistador, de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito, y por tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica.

"Antecedentes históricos de la encomienda fueron las leyes españolas de Partida, que sancionaban el derecho de conquista y despojo en tierras de infieles".⁶

"El origen leal de la encomienda fue la Ley 1ª título 8 de la Recopilación de Leyes de Indias, que instituyó el reparto de los indios entre los nuevos pobladores, para que cada uno se encargara de los que fueran de su repartimiento, los defendiera y administrara los sacramentos, guardando el real padronazgo y enseñándoles además a vivir en orden, etc.". ⁷

El indio encomendado no tenía ningún valor, por lo que se le obligaba

⁶ Ibidem. P. 61.

⁷ FLORIS MARGADANT, Guillermo. *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*. 10ª edición. Editorial Estíngie, S.A. México 1993. P. 83.

a prestar los trabajos más duros y a pagar tributos cada día más gravosos.

"Los encomenderos acudieron, con frecuencia, al recurso de alquilar indios de su encomienda para los peligrosos y agobiantes trabajos de las minas".⁸

EL REPARTIMIENTO

El repartimiento forzoso de los indios para trabajar como agricultores, mineros de construcción y de transporte, fue la forma de explotación que le siguió a la encomienda. Fue la forma más bárbara de servidumbre.

La servidumbre como tal, estaba basada en la entrega de una porción de tierra a un individuo o familia para que entregara parte de la producción al propietario, funcionó hasta comienzos de nuestro siglo, al establecerse el sistema de arraigo o retención indebida por deudas.

El repartimiento forzoso se convirtió en un régimen carcelario. "En las haciendas, las cárceles permitidas se simulaban con el título de Tlapisquera. Una pieza en que se custodia a los indios, encarcelándolos para que acudan al trabajo porque huyéndose a sus casas y pueblos se dispersan, hacen

⁸ GALEANO, Eduardo. *Las Venas Abiertas de América Latina*. 60ª edición. Editorial Siglo XXI. México. 1990.

falta a sus obligaciones y atrasan las labores de común utilidad".⁹

El repartimiento era temporal, mediante salario y contrato y además se otorgaba a cualquiera; en tanto que en la Encomienda era vitalicio, gratuito y solamente se otorgaba a una persona.

Por mandato de ley, los contratos suscritos por los caciques obligaban a los habitantes de un pueblo indios, quienes debían tener ciertas pretensiones en cuanto a salarios, su salud y el trato que debía dárseles.

Respecto de los Repartimientos Forzosos, Cué Cánovas continúa diciendo "Desde fines del siglo XVI se había establecido el Repartimiento Forsozo, que consistía en la facultad que tenían los alcaldes mayores, de sacar de los pueblos de indios, la gente necesaria para el trabajo de las minas y cultivo de los campos, durante una semana. Los indios de repartimientos eran conducidos a lugares distantes de sus pueblos, sin consideraciones de ninguna clase, en largas y durísimas jornadas de dos y tres semanas, para prestar el servicio por el que se les cubría un reducido salario".¹⁰

Por fortuna el repartimiento forzoso o cuatequil hubo de desaparecer

⁹ CUE CANOVAS, Agustín. Op. Cit. PP. 60, 63.

¹⁰ Ibidem. P. 64.

muy pronto por su crueldad e injusticia.

LAS ORDENANZAS

Parte integrante del régimen de explotación indígena fue la reglamentación de los oficios por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la regulación del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía feudal industrial, representada por los maestros, artesanos, en su mayoría peninsulares, que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, criollos, mestizos, indios, negros y castas.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los

talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

"Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia debida a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringieron la admisión de nuevos miembros y alargaron los plazos para el aprendizaje y examen de oficiales, haciendo difícil alcanzar el título de maestro, con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes".¹¹

Al transformarse este sistema en un obstáculo para el desarrollo de la producción mercantil el régimen gremial fue abolido legalmente a fines del siglo XVIII. Se estableció en su lugar la Libertad de Trabajo, por medio de la cual el capital estimuló el desarrollo de la producción artesanal.

¹¹ FLORIS MARGADANT, Guillermo. Op. Cit. P. 86.

EL OBRAJE NOVOHISPANICO

Además de la encomienda y del cuatequil existió otra institución mediante la cual se explotaba al trabajador, a esta forma de explotación del trabajo humano, se le conoció con el nombre de OBRAJE, y que también tuvo vigencia durante la Colonia en la Nueva España.

Al referirse al trato dado a los trabajadores en los obrajes de Querétaro, el Barón de Humboldt expresó: "Sorprende desgraciadamente al viajero que visita 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 como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medios desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir de la casa; los que son casados, sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura. Se escogen entre los indígenas aquellos que son más miserables, pero que muestran aptitud para el trabajo, se les adelanta una pequeña cantidad de dinero, que el indio, como gusta de embriagarse, gasta en pocos días; constituido así

deudor del amo, se le encierra en el taller con pretexto de hacerle trabajar para pagar su deuda. Esperamos que un gobierno protector fijará la vista sobre unas vejaciones tan contrarias a la humanidad, a las leyes del país y a los progresos de la industria mexicana".¹²

Podemos concluir en términos generales, la situación del trabajador en tiempos de la colonia en México, fue de hambre, explotación y falta de protección del mismo.

c) México Independiente y Reforma

Nuestro país durante trescientos años sufrió la dominación española y durante ese tiempo, se diferenciaron dos clases sociales: los que todo lo tenían y aquellos que nada poseían; ricos y miserables, nobles e infames; dado que a los españoles que se establecieron en México no los movía otro propósito que el de enriquecerse en el menor tiempo posible.

"El desarrollo alcanzado por Nueva España fue una de las causas que motivaron el movimiento de Independencia; dicho desarrollo aunque fue desigual en el reparto de las riquezas, permitía pensar que la colonia podía

¹² Citado por CUE CANOVAS. Op. Cit. PP. 84 y 85.

vivir por ella sola, sin tener que depender materialmente de la metrópoli".¹³

La economía de Nueva España, era superior que la de la metrópoli, en algunos capítulos básicos, como son los de la minería, algunos aspectos de la ganadería y de la agricultura. Además había grandes diferencias sociales; es decir: había un serio contraste, como en tanto otros países del mundo, unos pocos que poseían mucho y otros muchos que no poseían nada.

Las grandes masas de campesinos tenían una situación que era económica y socialmente deprimente. "Tal situación venía de tiempo atrás a la conquista, cuando ya los desniveles de civilización eran notables, pero se complicó debido al latifundismo y a la mala distribución de la riqueza".¹⁴

Una minoría insignificante en número era favorecida con diversas distinciones en detrimento de grandes núcleos de población. Había un monopolio absoluto y cerrado en el comercio y en la industria. La falta de centros de trabajo suficientes para aprovechar los recursos naturales del

¹³ ESQUIVEL OBREGON, Toribio. *Apuntes para la historia del Derecho en México*. 20ª edición. Editorial Porrúa. México 1986. P. 45.

¹⁴ Ibidem. P. 47.

país; el incumplimiento de las Leyes de Indias".

A grandes rasgos, esa fue la situación social y económica en que se encontraban los habitantes de nuestro país, un poco antes de 1810.

Precisamente, una de las causas que motivaron el movimiento de insurgencia (aparte del político) encabezado por Hidalgo, Morelos, etc., fue la situación social que se vivía; de ahí las disposiciones tendientes a solucionar, aun cuando fuera en parte, los problemas que aquejaban a la población.

Pero no obstante que se llevó a cabo la Independencia del país, persistieron las prácticas del trabajo forzoso y de peonaje; éste obedeció a que, los hombres que tuvieron en sus manos por una u otra razón los destinos del país que surgía, se preocuparon más por el sistema de gobierno que convenía a México, que por la creación de leyes que acabaran con la existente explotación de los trabajadores.

Aun así es importante señalar lo que José María Morelos y Pavón estableció en sus "Sentimiento de la Nación". "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus

costumbres alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto".¹⁵

O sea, en los "Sentimientos de la Nación" obra de Morelos, se habló de aumentar el jornal del pobre; siendo así como se hace hincapié en la protección del trabajador en tiempos de la Insurgencia.

Con el cura Miguel hidalgo y Costilla, y el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, dice Alberto Trueba Urbina, "Se le vino a dar una original protección a los derechos mexicanos, pues en tanto que el primero lanza proclamas libertarias, el segundo en su mensaje denominado Sentimientos de la Nación, expresa su pensamiento social".¹⁶

Durante el desarrollo de la lucha independentista surge la Constitución de Apatzingán de 1814 que vino a ser la primera Ley Fundamental de México, en ella se reconocía la soberanía del pueblo y la necesidad de un régimen representativo y republicano, con un poder ejecutivo desempeñado por un triunvirato, cuyos integrantes se turnarían el puesto.

¹⁵ LEMOINE VILICAÑA, Ernesto. *Morelos*. 6ª edición. Editorial UNAM. México 1965. P. 371.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. 35ª edición. Editorial Porrúa. México 1978. P. 140.

En la Constitución de Apatzingán se establecieron algunas garantías individuales, pero se abstuvo de dictar disposiciones en materia económica.

A la conclusión de la Independencia surge la Constitución de 1824. Esta Constitución viene a ser en verdad la primera que rigió los destinos del pueblo mexicano. Esta constitución sólo consideraba el aspecto político, pero no penetraba en los problemas económicos y sociales del país, sin pensar que era necesario acabar antes con el régimen heredado de la colonia, basado en la desigual repartición de la tierra y en la explotación del trabajo humano, los hombres de entonces se ocuparon más en las luchas internas, desatendiendo así, el problema social y económico.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla y de acuerdo con el Plan del mismo nombre se convocó a un Congreso Extraordinario en el que se aprobó la nueva Constitución que organizaba al país en forma de república, representativa, democrática y Federal y que es conocida como la Constitución de 1857 y que estuvo en vigor hasta la aparición de la Constitución vigente promulgada el 5 de febrero de 1917.

La nueva Constitución estableció las bases jurídicas de la Nación Mexicana. En ella se establecieron la declaración de los derechos del hombre, reconociendo las garantías la libertad, igualdad, propiedad y seguridad, así como la soberanía popular. En esta Ley fundamental también

se estableció la libertad de enseñanza.

Y al ponerse a discusión la parte primera de la mencionada Constitución, el Diputado Ignacio Ramírez "El Nigromante", vertió conceptos en el seno del Constituyente encaminados a denunciar la explotación de que era objeto la clase trabajadora y por lo mismo, se manifestó como uno de los defensores de la clase proletariada al pugnar porque se tomaran en cuenta los derechos de los trabajadores y elevarlos a la categoría de Constitucionales. Así es como en lo concerniente a la defensa de los trabajadores en la Constitución de 1857, "El Nigromante" expresó: "Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: La resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo". Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no sólo el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario".¹⁷

Es indudable que el Derecho del trabajo estuvo a punto de nacer en el Constituyente de 1857.

Mario de la Cueva señala al respecto: "al ponerse a discusión el

¹⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. T.I. Vol. I. Editorial Trillas. México 1967. P. 92.

artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo".¹⁸ Dada su destacada influencia en el Congreso Constituyente hizo que éste se desviara del punto a discusión y votara en contra del Derecho del Trabajo.

Las Leyes de Reforma. En ellas se nota un cambio en el orden económico y social, pues entran en circulación las enormes riquezas acumuladas por la iglesia; se distribuyó la propiedad, lo que vino a favorecer la creación de la burguesía nacional. Con las Leyes de Reforma, quedaron cerradas las puertas a las corporaciones; vestigios de gremios, confradías.

d) La Constitución de 1917 y el artículo 123 Constitucional

El antecedente más mediato de la Constitución de 1917 lo encontramos en la etapa conocida como porfiriato. Porfirio Díaz, fue un

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 13ª edición. Editorial Porrúa. México 1993. P. 94.

general que gobernó a México, a partir del año de 1884, hasta 1911. Se convirtió en dictador, protegió a los ricos terratenientes, a los explotadores del trabajador.

El auge industrial del país, aun no siendo grande, en tiempos del porfiriato, permitió la existencia de la clase obrera en las fábricas establecidas en las ciudades, en las minas o en las labores portuarias.

"Durante el porfiriato, el trabajador vivía en condiciones miserables; los habitantes del campo, indios, mestizos, vivían bajo el inicuo sistema del peonaje, los obreros de las fábricas y minas, estaban sujetos a miserables salarios y a trabajos agotantes".¹⁹

Por ese entonces no funcionaban los sindicatos, y la huelga era considerada como delito; lo que viene a explicar por qué fueron violentamente reprimidas dos famosas huelgas en los últimos días de la era porfirista; una en el centro textil de Río Blanco "Veracruz" y la otra en el centro minero de Cananea, Sonora.

"Aunque la situación en aquella época era adversa para los explotados en general, no faltaron quienes quisieron trabajar por una

¹⁹ COLMENARES, Ismael y Otros. *Cien Años de Lucha de Clases en México 1876-1976*. T.I. 2ª edición. Editorial Quinto Sol. México 1982. P. 229.

reforma de tipo social que mejorara las condiciones de vida de las clases populares. A pesar de que los trabajadores mexicanos se hallaban desorientados, continuaron sus esfuerzos por conseguir la unidad; con tal motivo, dieron a conocer sus puntos de vista políticos y sociales y trabajaron por ellos, tales como los integrantes del Partido Liberal Mexicano".²⁰

Respecto a la Constitución de 1917, es importante por la naturaleza de nuestro trabajo de investigación, señalar que el Jefe del Ejército Constitucionalista Venustiano Carranza, convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al país una nueva Carga Magna. En efecto el 1º de diciembre de 1916 se reunió en la Ciudad de Querétaro.

Es pertinente anotar que quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Constituyente de Querétaro, aunque pergeñaron un Estatuto superior al de 1857, no se despojaron de la tradición constitucional: el proyecto respetaba la estructura clásica de las Constituciones Políticas.

Alberto Trueba Urbina señala: "El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5º, que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de 8 horas,

²⁰ Ibidem. P. 231.

prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso semanario, expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario por igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del Código Obrero que expidiera el congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución".²¹

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de "garantías individuales" siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.

"El Congreso Constituyente quedó formado por los Moderados fieles al pensamiento de Carranza y procedentes de la legislatura Maderista estaba en cabeza por Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías, Félix Fulgencio Palavicini; y la otra, llamada de los Jacobinos formada por

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *El Nuevo Artículo 123*. 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1967. P. 35.

jóvenes revolucionarios influidos por los ideales proclamados por el Magonismo y por los postulados agrarios del Plan de Ayala. Destacan en este grupo, por la firmeza de sus ideas y su intransigencia revolucionaria Francisco J. Múgica, Heriberto Jara, Luis G. Monzón, Froylán Manjarrez, Cándido Aguilar, Esteban Baca Calderón, etc."²²

En el Constituyente de 1917, la discusión se desata en las reformas al proyecto del artículo "quinto", que solo contenía la libertad de trabajo sin ninguna otra garantía social para los obreros.

Al efecto, como en el proyecto de Constitución presentado por Don Venustiano Carranza, no contenía disposiciones especiales que establecieran preceptos tendientes a conseguir una renovación del orden social, el Congreso Constituyente de Querétaro, tuvo que tomar a su cargo la difícil misión de consignar dentro del texto Constitucional, los lineamientos generales sobre legislación de trabajo tratando de garantizar los derechos de la clase obrera, de la misma manera en que lo estaban las garantías de los campesinos en el artículo 27 del proyecto de Constitución.

Si bien Don Venustiano Carranza hacía referencia al problema obrero en la iniciativa del artículo 5º, ésto lo hacía en forma limitada, de tal

²² TENA RAMIREZ, Felipe. *Derecho Constitucional Mexicano*. 22ª edición. Editorial Porrúa. México 1987. P. 65.

manera que no satisfacía con su contenido, las necesidades de esta clase y por lo tanto, los constituyentes lo consideraron insuficiente para el fin que se perseguía ocasionando que en memorable debate se resolviera la inclusión de un texto constitucional en el que se cubriera esta limitación estableciéndose lineamientos protectores de los derechos de la clase trabajadora.

Insuficiente consideramos este trabajo para enumerar todas las brillantes intervenciones con todos sus importantes aspectos que dieron origen al actual artículo 123 Constitucional; sin embargo especial mención debe hacerse del Lic. José Natividad Macías, quien en una admirable intervención precisó el alcance de los contratos colectivos de trabajo, sin los cuales, el trabajador, aislado e indefenso, quedaría a merced del patrón.

De este debate, aunado al interés de Pastor Roauix, por resolver el problema obrero, surgió la necesidad de dar forma al proyecto de lo que había de ser el artículo 123 Constitucional, que fue confiado a una Comisión que integraron el propio Pastor Roauix, José Natividad Macías y José Inocente Lugo; participando en la confección del mencionado artículo los diputados Víctor Góngora, Esteban Baca Calderón, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Rafael Martínez Escobar y los Diputados obreros:

Dionisio Zavala, Carlos L. Gracidas, Héctor Victoria y Enrique Recio.

Respecto a los antecedentes sociales e históricos del artículo 123 Constitucional, Pastor Roauix expresa: "Las causas determinantes que contienen los artículo 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, tienen sus orígenes en el nacimiento mismo de nuestra nacionalidad como fruto de la conquista hispánica porque, al brotar a la vida, llevaba los gérmenes de una completa desunión entre sus componentes y de una miseria crónica en su organismo".²³

Trueba Urbina en su obra "El Nuevo Artículo 123" señala: "Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida y agrega, Nuestra Constitución de 1917, al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social y derechos sociales dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones Extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana".²⁴

²³ ROAUIX, Pastor. *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*. 2ª edición. Editorial Cajica, Puebla, México 1959. P. 14.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 38.

Para concluir el análisis del punto en estudio, mencionaremos el contenido del artículo 123 (texto original) que sentó bases generales sobre las siguientes materias:

A).- El contrato de trabajo que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.

B).- Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos, en horas extraordinarias; en centro de vicio. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia.

C).- Asociación Profesional. La instituye en favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas garantías.

D).- Huelga. Otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar la situación jurídica frente a los patrones.

E).- Paros. Se refiere a los términos en que concede a los patrones la suspensión del trabajo.

F).- Servicios para la comunidad. Los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos.

G).- Arbitraje. Instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

H).- Previsión Social. Declaró de utilidad pública las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituye el patrimonio de familia.

I).- Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusulas (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores, son nulas.

J).- Generalidades. Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y además el que dimana de todo contrato de trabajo.

K).- Los congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.

El artículo 123, en sus orígenes constó de 30 fracciones. El párrafo introductorio del artículo 123 facultaba tanto a las legislaturas de los Estados como al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

e) Leyes Laborales

La reglamentación del trabajo en nuestro país inicia, en el Código Civil de 1970 bajo el rubro de "Contratos de Obras", que reglamentó seis contratos con diversas prestaciones de servicio:

- a).- El servicio doméstico;
- b).- El servicio por jornal;
- c).- El contrato de obras de destajo o precio alzado;
- d).- El contrato de porteadores y alquiladores;
- e).- El contrato de aprendizaje;
- f).- El contrato de hospedaje.

Los redactores de este Código Civil, que pugnó por la defensa de la persona humana, a quien ha de respetarse por su dignidad y alto valor trascendente, fueron: Mariano Yáñez, J. M. Lafragua, Isidro A. Montiel Iduarte, R. Dondé, y J. Eguía Liz.

También se expidieron leyes en los diversos Estados de la República,

de las cuales sólo haré mención a las siguientes:

a) La Ley de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del Estado de México (30 de abril de 1904). y;

b) La Ley de Riesgos Profesionales, de Bernardo Reyes, del Estado de Nuevo León (9 de noviembre de 1906).

La primera estableció: 1) La presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entretanto no se probara que había tenido otro origen; sentó pues las bases de la teoría del riesgo profesional. 2) Las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses. 3) En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio. 4) La Ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. 5) Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Respecto a esta ley, Mario de la Cueva dice: "Las disposiciones de la ley eran imperativas y no podían ser renunciadas por los trabajadores; quedaban únicamente excluidos de sus beneficios los obreros que lejos de observar una conducta honrada y digna, se entregaran a la embriaguez y no cumplieran exactamente sus deberes".²⁵

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 96.

Por lo que respecta a la segunda sólo contempló los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor; negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador.

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

"El Departamento del Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos que es, si no el primer contrato

colectivo de trabajo, sí el segundo; intervino en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos de los países europeos, propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica".²⁶

Con el movimiento revolucionario de 1910, surgen diversas leyes de trabajo, entre otras, la Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco, conocida como la Ley de Manuel m. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, que regula los descansos semanales, las vacaciones y otras ventajas más para los trabajadores; Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, que reglamentó los riesgos de carácter profesional, el descanso obligatorio, la protección del salario, la jornada de trabajo, la protección de los menores de edad, protección a la familia del trabajador, etc.

En 1914, Cándido Aguilar, en Veracruz, expidió una ley que, inclusive, fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta Ley y de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró, en definitiva, el derecho de asociación profesional, que en gran

²⁶ DRAUZE, Enrique. *Madero, Místico de la Libertad*. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1992. P. 30.

parte contribuyó para que nuestro Derecho del Trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del Derecho Civil.

En 1915, el Licenciado Rafael Zubarán Copmany formuló un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo y en el mismo año, en Yucatán el General Salvador Alvarado promulgó una Ley de trabajo, por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

La Ley del Trabajo, expedida por el General Alvarado "establecía los siguientes derechos de la clase trabajadora: Derecho de huelga, limitación de la jornada de trabajo, salario mínimo, el reconocimiento de los sindicatos, la reglamentación del trabajo de las mujeres, responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo, consagró el principio de la libertad de trabajo".²⁷

Ley Federal del Trabajo de 1931. El Congreso de la Unión, una vez reformado el Artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. El 1º de mayo de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que fue promulgada por

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 98.

el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el diario oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

Incluye esa Ley las reformas y adiciones hechas a la de 1931 y adelanta la solución de problemas contemplados o no por la anterior.

"El legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas, que había vuelto difícil el manejo de la ley y resolvió expedir una nueva que agota, como se dice anteriormente, un número considerable de problemas".²⁸

Finalmente el 4 de enero de 1980, se implementaron las llamadas reformas procesales que entraron en vigor a partir del 1º de mayo de aquél año, de las cuales cabe mencionar el avance en el régimen jurídico de la estabilidad en el empleo y de protección de los derechos de los trabajadores para demandar en caso de despido injustificado, que es de los más avanzados en el derecho comparado pues hay países altamente industrializados que no tienen previsto un procedimiento legal para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos ante los tribunales.

²⁸ CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit. P. 49.

CAPITULO II

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

El trabajo es el resultado del libre albedrío del hombre. Es un imperativo de las condiciones sociales y económicas que privan en nuestra sociedad contemporánea. Ese imperativo de trabajo en esclavitud, en servidumbre, en trabajo forzoso, cuando la convicción moral del hombre, permitía cualquiera de esas situaciones y cuando la preocupación del derecho fueron los bienes y no la persona humana.

Asimismo el trabajo es el resultado de un estado de necesidad. Este estado de necesidad proviene del peor y de la riqueza del patrón, de la falta o carencia de medios de vida del trabajador y de una indeterminable suma de fenómenos sociales que provocó su sumisión de ésta a aquél y en cuya desaparición o modificación está empeñado el derecho laboral.

Consecuentemente no se trata en el derecho de trabajo de manejar una voluntad de descubrir los propósitos de esa voluntad, de interpretarla, puesto que el trabajador, movido por el estado de necesidad y por las condiciones sociales y económicas que privan, carece de ella el propósito de la legislación del trabajo, es precisamente establecer las condiciones favorables para que se manifieste o pueda manifestarse la voluntad del trabajador.

Es decir, la Legislación del Trabajo parte de premisas diversas de aquellas de las que arranca el Derecho común; éste supone que el hombre posee libre albedrío, que por virtud del ejercicio de su voluntad celebra actos jurídicos, entonces el derecho rodea la manifestación de voluntad de toda clase de garantías. El legislador en materia de trabajo parte de una realidad contraria; el trabajador no puede manifestar su voluntad ni puede poner en ejercicio su libre albedrío, ya que las condiciones sociales y económicas de la sociedad contemporánea, crean un ambiente que lo presiona y lo obliga a aceptar las condiciones que en un momento quisiera establecer el patrón y a someterse a ellas sin discutir las y objetarlas.

El fin de la legislación del trabajo es entonces crear la voluntad del trabajador, hacerla resurgir mediante la adopción de aquellas condiciones que propicien su aparición.

En conclusión, mientras que el Derecho común parte de la base de que el hombre posee libre albedrío y deja los efectos de la voluntad a lo que esa voluntad expresa, el Derecho laboral parte de la base de que el trabajador carece de libre determinación, crea entonces las condiciones propicias para que surja y se manifieste, lográndose ese resultado mediante la determinación de los efectos mínimos del trabajo subordinado a fin de que éste no conduzca a la sumisión del hombre.

a) Las Relaciones y el Contrato de Trabajo

Es bastante evidente, y baste con mencionar, que las semejanzas y diferencias entre dos cosas, personas, instituciones de cualquier índole, figuras de derecho, etc.; se precisan en el momento que se conoce su género próximo y su diferencia específica; aunado, obviamente, al conocimiento de la naturaleza que integra las dos figuras en comparación, o la estructura misma de ellas.

El punto de comparación entre dos entes; también cabe estudiarlo con base en los usos o las costumbres imperantes en el medio propio en que se desenvuelven; además se pueden hacer innumerables análisis de las figuras en turno, con base en el personal punto de vista de quien se encuentre en tal propósito.

Nuestra idea, no es establecer si existen métodos o sistemas, y cuántos de ellos, para hacer equiparaciones nos proponemos simplemente en este punto comparar dos figuras o instituciones de derecho: "Las relaciones y el Contrato de Trabajo", por lo que, dando por supuesto, que pertenecen al derecho del trabajo; con base en éste, en la legislación de esta clase, en la jurisprudencia, y en nuestro personal punto de vista, procederemos a hacerles un examen de sus elementos y características, las cuales nos darán una explicación siquiera aproximada del por qué se les

considera dos entes diferentes, autónomos e independientes; es decir, sus diferencias y del por qué en no pocas ocasiones, se les ha confundido, equiparado y quizás señalado como si formaran una sola figura; es decir, trataremos de precisar también sus semejanzas.

Hemos aceptado que el contrato Individual de Trabajo, se traduce en un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador tendiente a crear ciertas obligaciones entre ellos.

Y se puede afirmar que la Relación de Trabajo es como una mecha que al encenderse, obliga a los preceptos legales a regularla, independientemente de la causa generadora. La relación de trabajo, o sea los nexos y efectos legales, que surgen en la empresa día con día al prestarse el servicio puede tener su origen o fuente en un sinnúmero de actos o situaciones; puede nacer de un acuerdo entre las partes, o sea de lo que se conoce por convención o contrato, esta fuente es una de las más generalizadas y definidas. La costumbre, la ley y la jurisprudencia utiliza a diario el término "Contrato de Trabajo" ahí en donde en realidad existe una "Relación de Trabajo"; y ésta es una de las razones por la que frecuentemente se les confunde o equipara; pero es obvio que si el contrato de trabajo produce en la generalidad de los casos, una relación de trabajo, al decir que ambas instituciones son una y la misma cosa, se está confundiendo a los efectos con la causa, lo que repugna al buen sentido.

"Existe un tipo de Relación de Trabajo que tiene su origen fuera del marco del contrato, es decir, sin la voluntad de una de las partes, y tiene su fundamento en la Ley, Reglamento Especial, etc., y apoyada por las teorías anticontractuales de la relación de trabajo que sostiene que ésta no tiene de ningún modo carácter contractual; al estar predeterminado por la ley sus consecuencias".²⁹

Lo hasta aquí expuesto nos obliga a distinguir entre contrato de trabajo como acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones que nacen del hecho de la aplicación de la fuerza física del obrero al trabajo y fines de la empresa del patrón.

En el contrato de trabajo es necesario el "Consentimiento" de las partes para que se perfeccione, tienen que concurrir patrón y trabajador exteriorizando su voluntad, a fin de que dicho acuerdo no esté desprovisto de efectos legales.

En cambio en la Relación de Trabajo se nos presenta una modalidad, en lo que ve al "Consentimiento". En efecto, la mencionada relación es imposible sin la voluntad del trabajador; recuérdese que el artículo 5º Constitucional garantiza que a nadie podrá obligársele a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. En cambio, el problema de la

²⁹ CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit. P. 81.

conurrencia de la voluntad patronal ofrece ciertas soluciones, en las cuales dicha voluntad puede verse suplida, o que solamente representa un supuesto jurídico en algunos casos son nuestro Derecho. La Relación de Trabajo se puede dar en contra de dicha voluntad manifiesta lo que aleja definitivamente al contrato de la Relación de Trabajo; dándole a ésta en el plano de importancias, un papel preponderante en el desarrollo de los fines del derecho del trabajo; ya que el hecho mismo de la prestación del servicio es lo que determina la aplicación de este derecho, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes concurrentes.

Nuestra legislación laboral también distingue las dos instituciones que nos ocupan, si bien no lo hace expresamente, hace referencias indirectas; además a lo largo del articulado y espíritu de los preceptos, está plasmada la inclinación a proteger el trabajo en sí mismo, con independencia de su origen o fuente, es decir, a nuestros preceptos leales que regulan esta materia, les dió el legislador como fin último, la misión de velar por el asalariado como parte débil de la relación obrero patronal; y encaminarlo a vivir con la dignidad de persona, basándose para ello en el papel importante que desempeña en la producción.

La Ley Federal del Trabajo mexicana reglamenta esta actividad reconociéndola con el nombre de "Contrato de Trabajo", es decir, dentro de este término enmarca la prestación del servicio del obrero, condicionándola

a que ése sea personal, y a cambio de una retribución (art. 20).

El término contrato así entendido, es una quimera en cuanto tal, pues de sobra sabemos, que el contenido de dicho "Contrato" no se estipula libremente por las partes, sino que está predeterminado por la Ley; y que ésta, sólo requiere que el trabajo se preste efectivamente para desencadenar su fuerza reguladora.

El legislador se dio cuenta, que un sinnúmero de relaciones obrero-patronales se presentaban cada día, y cuya fuente no fue un "Contrato de Trabajo". Así fue, como por medio del artículo 21 de la Ley, consignó el mandamiento que indica que debe "Presumirse" la existencia de un Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal, y quien lo recibe; con lo cual se dio vida en la Ley a la teoría de la Relación de Trabajo, y fijó su pensamiento en el sentido de proteger el trabajo que se ejecuta efectivamente, independiente si proviene dicha relación de un acuerdo de voluntades, o si se genera en una causa extracontractual.

Al respecto Mario de la Cueva señala: "La Ley mexicana hace referencia a la relación del trabajo, si bien en forma vaga e indirecta en su artículo 20, de lo cual se deduce que el término Contrato de Trabajo tenga doble acepción: Acuerdo de voluntades, y Relación de Trabajo".³⁰

³⁰ CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 475.

Más adelante afirma:

"Sería preferible hablar siempre de relación Individual de Trabajo, pues este término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos los cuales constituyen mayoría en la gran industria en que existe un simple enrolamiento o enganche, y si no proponemos el cambio es porque la aceptación y divulgación del término Contrato Individual de Trabajo impide la introducción de uno nuevo".³¹

Ya para concluir, De la Cueva propone las fórmulas siguientes que distinguen al contrato, de la Relación de Trabajo.

a) El término contrato tiene un doble significado: Es un acuerdo de voluntades, creador de una relación jurídica y de su contenido; y es una manera de ser de las relaciones jurídicas e implica la aplicación de un estatuto jurídico, el derecho de las obligaciones y de los contratos.

b) La Relación individual de Trabajo no tiene por origen necesario la concurrencia de voluntades de patrón y trabajador

c) Consecuentemente el contenido de la Relación de Trabajo,

³¹ ibidem. P. 476.

tampoco proviene de un acuerdo de voluntades, pero, en todo caso, y por el juego de la Ley y de los contratos Colectivo de Trabajo es independiente de la voluntad de patrón y trabajador.

d) El contenido de la Relación de Trabajo tiene valor imperativo, por tanto debe cumplirse puntualmente.

e) El Estado está interesado en el cumplimiento del contenido de la Relación de Trabajo y, a este fin la inspección de trabajo está autorizada para vigilar dicho cumplimiento e imponerlo coactivamente.

f) Aun en el supuesto que la Relación de trabajo tuviera origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por patrón y trabajador; la naturaleza del derecho del trabajo repugna a la idea de que se aplique al trabajo humano, el derecho de las obligaciones y los contratos".³²

Esta postura del doctrinista mencionado también la recoge De Buen Lozano, en un párrafo brillante que se transcribe a continuación:

"El contrato es un acto jurídico, por lo tanto un acto de voluntad, que

³² Ibidem. P. 482.

crea, modifica o extingue obligaciones.

Los deberes jurídicos de los hombres tienen su origen en la Ley, en el contrato o en sus declaraciones de voluntad, cuando éstas se producen con ánimo de crear obligaciones.

Por medio del contrato y de las declaraciones de voluntad, los hombres se relacionan jurídicamente por decisión propia autónoma.

Ellos tienen la potestad de celebrar cualquier acto jurídico, aun cuando no esté catalogado por la Ley ni por el Derecho y es válido a condición de que sea lícito. Las relaciones jurídicas que nacen del contrato, son inconcebibles en su número y en su variedad.

Su eficacia y su fuerza no tienen otra explicación que la voluntad de las partes. Ellas les dan nacimiento, las modifican si lo desean y las extinguen si se lo proponen".³³

La relación de trabajo se origina en una situación no convencional; si así lo admite el artículo 21 de la Ley cuando presume el contrato entre quien trabaja y quien obtiene el producto o el beneficio del trabajo, y así

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T. I. 15ª edición. Editorial Porrúa. México 1985. P. 52.

acontece cuando el propietario de un esclavo arriba a territorio nacional y sigue a las órdenes de aquél. Los trabajadores de complacencia, los debidos a parentesco, los que se ejecutan por agradecimiento, siempre que reúnan los elementos que consigna la ley, caen o pueden caer igualmente bajo su vigilancia.

No negamos que la relación de trabajo puede deberse a un acuerdo entre patrón y trabajador y que ese acuerdo agote, cosa imposible en nuestros días, todas las condiciones del contrato. Frecuentemente así sucede; sin embargo, el régimen de la institución no se gobierna por los principios del contrato.

El trabajador en lo particular y el grupo de los que sirven a una empresa tienen derecho de pedir la modificación de las estipulaciones y en casos determinados de desequilibrio, entre los factores de la producción, de que el salario no sea remunerador, o de que proceda la nivelación de salarios; el patrón está en el deber de alterar las condiciones del contrato.

La declaración de voluntad de las partes que menoscaba los derechos del trabajador, la que consigna condiciones de trabajo inferiores a las de la Ley, carece de eficacia (Art. 123, fracc. XXVII, inciso h).

El consentimiento de las partes, que en el contrato es más que

suficiente para que los efectos se produzcan y puedan los interesados exigir el cumplimiento, en la relación de trabajo no tiene esa misma eficacia. Se requiere, para la aplicación del régimen legal, su ejecución o sea de la prestación del servicio. Es esa prestación de servicio la que la ley quiere que se realice en ciertas condiciones; luego se origine en lo que se origine, lo que la ley sujeta a normas particulares es la prestación de servicios, no el consentimiento de las partes. Ese dato, determinante en la teoría de los contratos, no es la fuente de las obligaciones en el contrato de trabajo. Mientras en aquella, lo que las partes hayan expresado, es lo esencial, a grado tal que las dificultades que se presentan se subsanan con sólo determinar el alcance de la voluntad, en éste lo importante es determinar si la prestación de servicios se dio y si esa prestación de servicios se ajustó o no a las prevenciones de la ley.

La expresión gramatical de la Constitución, al referirse en primer término al trabajo en sí y sólo después a los sujetos cuyo trabajo tuvo a la vista y más tarde al contrato de trabajo y la presunción del artículo 21 de la Ley, sitúan en el plano de la relación, la regulación del trabajo subordinado.

Por lo que va a la jurisprudencia sentada por nuestra Corte Suprema, en relación con la distinción entre contrato y Relación de Trabajo; aun cuando en principio hablaba solamente de contrato de Trabajo, en

ejecutorias posteriores, ha tenido que admitir la existencia de la Relación de Trabajo, con presencia del acuerdo de voluntades de las partes concurrentes; y aun contra la voluntad declarada de dichas partes; al comprobarse que la declaración de voluntad no se ajustaba a la realidad.

La idea de distinguir entre contrato y Relación de Trabajo, en la actualidad está aceptada en la generalidad de los casos, si bien es cierto que existen doctrinistas y quizás tesis que sostienen lo contrario, también es cierto que poco a poco se va imponiendo aquella idea; en los términos que se ha dejado expresado en párrafos anteriores, el fenómeno no se presenta solamente en el derecho mexicano, también las legislaciones de los países latinoamericanos se ha inclinado en tal sentido; y su jurisprudencia ha hecho ya, no pequeñas concesiones.

b) Los Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo

Cabanellas al referirse al contenido de la relación laboral dice "que lo forman los derechos y obligaciones mutuas del patrón y del trabajador. Ciertamente que ambas partes son por principio libres para formar ese contenido. Esta libertad tiene su límite interno ahí donde la naturaleza jurídica de la relación laboral está en juego como una relación de comunidad de Derecho personal. Su límite externo se encuentra en las disposiciones legales, absolutas, en las normas de los convenios colectivos y en los

acuerdos empresariales, además de los principios elaborados por la jurisprudencia".³⁴

Climent Beltrán dice que: "El contenido de dicha relación de trabajo no depende de la voluntad del patrón y del trabajador, es el carácter dinámico de la relación, carácter que deriva de la misma naturaleza del derecho del trabajo".³⁵

Este es un mínimo de garantías llamado a desarrollarse; de ahí el juego de sus diferentes fuentes que en el Derecho Civil, sería incomprensible. Pues bien, la función que el Derecho de Trabajo desempeña con relación a la clase trabajadora, corresponde al enrolamiento o enganche respecto a cada trabajador; ésto es, este acto no es sino el punto de partida para una serie de relaciones que habrán de irse modificando constantemente.

Ahora bien, hay dos sujetos que intervienen en la relación laboral y son el patrón y el trabajador de los cuales hablaremos a continuación.

³⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho laboral*. 4ª edición. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968. P. 210.

³⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan. *Formulario de Derecho del Trabajo*. 10ª edición. Editorial Porrúa. México 1880. P. 172.

Es importante aclarar que a las personas que se aplica el Derecho del Trabajo, es a los trabajadores y a los patrones.

En la prestación subordinada de servicios personales, el objeto lo constituye precisamente el trabajo personal del hombre, a una persona le conviene o le interesa que otra persona o un grupo de personas trabajen indefinidamente en una empresa o en la ejecución de un servicio.

El rendimiento o producto de un trabajo, no será para quien lo ejecuta. El pago del salario o de la remuneración da derecho a quien recibe el servicio a aprovecharse de aquel producto, la persona que trabaja es el trabajador, la que aprovecha el resultado del trabajo es el patrón.

Los obreros y patrones tienen intereses comunes. Si para mejorarlos o defenderlos se asocian, las entidades que constituyen son otros tantos sujetos del Derecho Obrero.

Esas entidades son los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, de una y otra de las clases sociales, de los patrones y de los trabajadores.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones; el salario cuya finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo, propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en la función de la persona física.

La ley en 1931 en su artículo tercero decía que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, con ésto se quiso deducir que los sindicatos o una asociación no podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

En cambio la ley vigente dice en el artículo octavo que "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado", cambio que implica que únicamente la persona física, ésto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

Ahora bien, vamos a ver que no todas las personas son trabajadoras, de ahí que el Derecho del Trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacer para que se adquiriera esa categoría.

El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, para la ley actual es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral.

La ley anterior habló de una prestación bajo la dirección y dependencia del patrón; la ley vigente ya se refiere a un trabajo subordinado.

El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: aquella en donde el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicable, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Así, a manera de ejemplo, el médico ejecuta su trabajo libremente; pero el médico de hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud.

Por lo tanto, la diferencia de estas dos formas de trabajo es, que la primera el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto en la segunda es el hospital.

Ahora hablaremos del trabajador de confianza, al respecto tenemos que la ley de 1931 empleó la fórmula del empleado de confianza. Las razones del cambio, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

La ley vigente parte del principio de que no existen dos categorías de persona, trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste.

"No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador. Si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieren para su buena ejecución".³⁶

Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se

³⁶ CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 152.

relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con su interés, con la relación de sus fines y su dirección, administración y vigencia generales.

Estudiaremos a continuación al patrón que es el otro sujeto de la relación de trabajo, sobre este punto en el proyecto de la ley de 1970, se utilizaba como en la de 1931, el término de patrono pero las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen, propusieron sustituirlo por el término de patrón.

Al patrón se le ha denominado, además de patrono, como empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

El artículo cuarto de la ley anterior decía que patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una empresa que era otra consecuencia de la concepción contractual. En cambio, la ley vigente expresa en su artículo 10 que patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

En el texto Derecho individual del trabajo de Alberto Briseño Ruiz, nos

dice que el patrón: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".³⁷

El patrón dentro de la relación laboral es el que recibe la prestación ajena con fines de lucro, es quien contrata al trabajador para que le preste sus servicios.

El patrón puede ser una persona física o moral y va a recibir el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores; se debe de tomar en cuenta que resultará beneficiada por la actividad que desempeña el trabajador ya sea del encargado de limpieza o bien del gerente de la empresa.

Es importante señalar que se puede dar la sustitución patronal la cual no va a afectar las relaciones de trabajo. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el sustituto de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, generadas antes de la fecha de sustitución; el patrón deberá dar aviso a los trabajadores o al sindicato de dicho cambio, cuando no se da este aviso entonces los trabajadores pueden considerar

³⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. 2ª edición. Editorial Harla. México 1975. P. 154.

como patrón al anterior.

Pasando a otra cosa, también se da el caso de que cuando el patrón es una persona moral, éste no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa entonces necesita la persona física que lo representen y con esto estamos hablando de los representantes del patrón.

El patrón, persona física también necesitará de otras personas que trasmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores, no hay que confundir con el trabajador pues este realiza funciones de dirección y vigilancia.

También podemos hablar de intermediarios que es, "quien contrata los servicios de otra persona para ejecutar algún trabajo en beneficio de su patrón".³⁸

Cuando se trata de empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios se estará hablando de la figura del patrón y no de un intermediario.

Cabe aclarar que en ocasiones se confunde al patrón con la empresa

³⁸ Ibidem. P. 157.

y se trata de dos conceptos diferentes.

Al hablar de empresas nos estamos refiriendo al lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes, en otras palabras, empresa es el centro de trabajo.

Si analizamos un poco más las figuras del patrón y el trabajador, que son los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, vamos a ver que no sólo tienen derechos sino que la ley también les da cierta obligación, las cuales a grandes rasgos mencionaré a continuación.

Empezando con el patrón, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo consigna que éste deberá cumplir con las disposiciones de la ley en lo que serán aplicables a cada empresa o establecimiento, esto se señala en la fracción I.

El salario es otra obligación, éste deberá ser en efectivo y cuando menos el salario mínimo que se pagará directamente al trabajador, en el lugar donde preste sus servicios, en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después.

El patrón tendrá obligación de proporcionar a menos de que exista

compromiso por parte del trabajador, el material, los útiles o instrumentos de trabajo que deberán ser de buena calidad, también está obligado a tener un local seguro.

En cuestiones de salud el patrón deberá proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares en que se necesite; con respecto a mujeres embarazadas deberá proporcionarles protección, ésto lo establecen los reglamentos.

Deberá abstenerse de malos tratos, y debe guardarle la debida consideración, en cuanto a malos tratos se refiere de palabra u obra.

En cuanto a los derechos cívicos del trabajador, el patrón deberá darle la oportunidad de ejercerlos, por ejemplo, en el caso de las elecciones federales.

Tiene la obligación, en caso de que el sindicato sea el titular del contrato colectivo, de darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales.

En materia educativa deberá atender el aspecto particular de sus trabajadores y de sus hijos; cuando las empresas se encuentran fuera de

los centros de población deberán dar servicios municipales y locales, reservando para las comunidades los terrenos necesarios para que se instalen.

En cuanto a las cuotas sindicales a que están obligados los trabajadores sindicalizados para sostenimiento de sus organizaciones, las que pueden tener carácter de ordinarias o extraordinarias, la empresa estará obligada a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos, ésto por las ordinarias.

Por último mencionaremos que el patrón debe permitir y facilitar la realización de la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento.

En cuanto al trabajador, éste tiene según lo contenido en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma y lugar convenidos, ésto lo deberá hacer bajo la dirección del patrón; otra obligación es, que si puede asistir al desempeño de sus labores deberá dar aviso de inmediato a su patrón.

Cabe señalar que la ley no sólo les establece al patrón y al trabajador ciertas obligaciones, sino que también les señala ciertas prohibiciones, ya

que no es propiamente el tema de la presente tesis sólo mencionaré algunas de ellas.

Con respecto al patrón, por ejemplo, no deberá negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, también otra prohibición es que no deberá obligar a los trabajadores por coacción o cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan. En cuanto a los trabajadores la ley contiene prohibiciones que igualmente se refiere a los servicios que prestan y a su seguridad personal.

Por mencionar algunos tenemos que se les prohíbe faltar a su trabajo, o que se presente en estado de ebriedad, tampoco deberá portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

Con lo expuesto anteriormente se confirma que las normas del Derecho del Trabajo se aplican en tanto a los trabajadores como a los patrones.

C) El contrato de Trabajo y sus Variantes

Consideramos que la relación de trabajo viene a completar el concepto de contrato Individual de Trabajo, que a fin de cuentas debe ser

un convenio en el cual las partes pacten sus condiciones de trabajo, expongan sus puntos de vista y analicen la forma de desempeñar ese trabajo, y creemos que lo completa porque en la simple relación de trabajo se está dando esa relación humana imprescindible para el mejoramiento de la producción en una empresa, necesita de una forma legal, es decir, de algo que ha prescrito la ley y que por lo tanto apoya ésta, como en el caso del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "que siempre se presumirá el contrato", se entiende que en beneficio tanto del patrón como del trabajador.

Requisitos de forma y validez en los contratos de trabajo.

Aun cuando en materia laboral, como lo veremos principalmente en la parte dedicada al aspecto procesal, el legislador ha tratado de simplificar al mínimo las formalidades, existen algunos requisitos que, si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, deben satisfacerse por el patrón, fundamentalmente a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una prueba preconstituida, o sea como elementos que permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuáles fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

Por ello es que la ley exige que las condiciones de trabajo deben

hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deberán formularse dos ejemplares, por lo menos para que cada parte conserve uno.

La nueva disposición de la Ley de eximir la existencia de documento escrito cuando rija un contrato colectivo nos parece francamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no sustituye al contrato individual y si en la ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un carácter esencialmente normativo, no se compadece este principio con la supresión del contrato individual. Una cosa es el nexo que liga al trabajador con su patrón y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ellas las relaciones individuales. Más aun, si el documento escrito debe redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas preconstituidas, nos inclinamos definitivamente por la opinión de que tanto patronos como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos pues de otro modo, en caso de litigio, pueden suscitarse problemas muy serios.

La ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deberán formularse dos ejemplares, por lo menos para que cada parte conserve uno.

La nueva disposición de la Ley de eximir la existencia de documento escrito cuando rija un contrato colectivo nos parece francamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no sustituye al contrato individual y si en la ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un carácter esencialmente normativo, no se compadece este principio con la supresión del contrato individual. Una cosa es el nexo que liga al trabajador con su patrón y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ellas las relaciones individuales. Más aun, si el documento escrito debe redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas preconstituidas, nos inclinamos definitivamente por la opinión de que tanto patronos como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos pues de otro modo, en caso de litigio, pueden suscitarse problemas muy serios.

La ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En el documento escrito debe cuidarse que aparezcan todos los datos que la ley señala, los que, además, en varias ocasiones, como luego lo indicaremos, tienen importancia posterior en la práctica, cuando se trata de resolver diversos problemas laborales. El nombre del trabajador es el primer elemento que debe figurar en el contrato, siendo interesante cuidar de que no se suplante una persona por otra, como ya ha ocurrido, por lo que es pertinente insistir en la conveniencia de que el patrón identifique a todos los trabajadores que tome a su cargo. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es un requisito muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. Por este motivo, aun cuando la Ley no lo exige expresamente, es muy conveniente que al contratar a un trabajador se procure que exhiba su acta de nacimiento o, en caso de no existir, alguno de los documentos que señala la Ley Civil, como sustitutos de dicha acta. El domicilio del patrón y del trabajador: lo primero para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, para poder efectuar las visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

Respecto de aquellos datos que pueden variar con el tiempo, como el domicilio, la nacionalidad y el estado civil, conviene mantener al corriente el registro respectivo, efectuando periódicamente una revisión en los expedientes de la empresa.

La ley exige que se indiquen los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible. Sobre este particular conviene aclarar que no se trata de un análisis del puesto, dentro de las técnicas que se estudien en la valuación de puestos, sino que se trata de señalar la naturaleza de las labores que va a efectuar el trabajador y que, lógicamente, serán correlativas al salario que se pague. Así se evitará que a un trabajador se pretenda encomendar una labor para la que no esté capacitado, ya sea de muy superior categoría, que de todos modos no le compete desempeñar.

Al fijar las labores se suele incurrir en cualquiera de las dos tendencias siguientes, a la cual más reprobable; o se pretende ser tan lacónico que en unas cuantas palabras se encierre todo el contenido de una labor, o se pretende detallar al extremo las labores que se deben realizar. El primer procedimiento lleva a exageraciones de interpretación por cualquiera de las dos partes, que pueden conducir a conflictos. La segunda lleva a la exclusión natural e involuntaria de algunas actividades no previstas y que después, al tratar de exigir su cumplimiento, provocan

conflictos entre las dos partes.

La lógica debe imperar tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarla, considerando que todos los cambios naturales en los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en una definición de labores. La energía de trabajo es lo que contrata el patrón. Es aconsejable, repetimos, cuidar mucho de esta parte del contrato, para no incurrir en omisiones que después son muy lamentables.

Se exige por la ley precisar la duración del contrato, punto éste muy importante y del cual nos vamos a ocupar más adelante en capítulo especial, por plantear una serie de problemas que le son correlativos.

También debe señalarse la duración de la jornada diaria o semanal, así como el sueldo, salario, jornal o participación. Las primeras tres denominaciones significan una misma cosa: el salario.

Debe señalarse el lugar donde se va a prestar el trabajo, debiendo entenderse también esta expresión con la amplitud necesaria que pueda ser una ciudad o una región, o todo el país.

Por último deben incluirse otras condiciones de trabajo, tales como

días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Respecto a las variantes del contrato de trabajo, existe una regla general y la misma en el derecho mexicano, como hemos visto, es la duración indefinida del contrato de trabajo; regla que resulta fundamental para la estabilidad y que a la vez corresponde a la naturaleza intrínseca del contrato de trabajo y a la práctica usual de obreros y patrones. Por un lado, como dice Castorena "el contrato de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspira a proseguir en el tiempo, tanto como sea posible",³⁹ por otro, como hace notar Pozzo, "la regla general casi invariable ha sido la duración indeterminada del contrato, los casos de inserción de un plazo final son excepcionales".⁴⁰

En el derecho mexicano del trabajo, dice la Corte, la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepciones que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio y deben estar expresamente

³⁹ CASTORENA, Jesús. Op. Cit. P. 149.

⁴⁰ DE POZZO, Juan. *Derecho del Trabajo*. T. II. Editorial México. México 1979. P. 142.

estipulados, según se desprende de los artículos 134, 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida.

EXCEPCIONES

Vamos ahora a analizar cada una de dichas excepciones:

1.- La primera de ellas y más importante es la del contrato de trabajo para obra determinada que consigna la ley en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Su estipulación, como dice la ejecutoria que transcribimos en líneas anteriores, debe constar expresamente por escrito y por lo tanto, si falta esa estipulación, el contrato se considera celebrado por tiempo indefinido, según lo corrobora el amparo directo de Trinidad Curiel y Socios, que prescribe:

"Al contestar la demanda, expuso la empresa que el trabajo para el que contrató a los actores fue para la construcción de obra determinada; que ese contrato fue verbal y que, además, estaba de acuerdo con el

contrato colectivo de trabajo celebrado con la "Unión nacional de Trabajadores de Carreteras y Similares". Tomando en cuenta esta contestación debe decirse, desde luego, que la empresa vició lo dispuesto que no era el caso de celebrar contrato verbal, de tal manera que es a la empresa a quien correspondía demostrar que los respectivos contratos individuales de trabajo fueron celebrados para obra determinada, ya que faltando esa prueba y siendo el contrato para obra determinada, un caso de excepción, según lo dispuesto en el artículo 35, debió tenerse por cierto que el contrato se celebró por tiempo indefinido.

Por otro lado y siendo el contrato para obra determinada un caso de excepción, la misma Corte ha establecido que, "cuando habiendo terminado la obra contratada el patrón ocupe al trabajador en otros trabajos correspondientes a obreros de planta, sin especificar que lo hace para obra determinada, cambia la naturaleza del contrato que entonces debe tenerse celebrado por tiempo indefinido".⁴¹

Ahora bien, se entiende por causas que dan origen al contrato, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios y por materia de trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

⁴¹ Selección de Ejecutorias de la Honorable Corte de Justicia de la Nación. Material Laboral. P. 23.

En concordancia con estos preceptos la Suprema Corte ha establecido, "que compete al trabajador comprobar que vencido el término de su contrato subsisten las causas que le dieron origen; para que las juntas puedan condenar al patrón a la prórroga del propio contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".⁴²

En tal virtud, si un contrato tiene como causa la ausencia del trabajador titular, por encontrarse enfermo y al vencimiento del plazo continúa estándolo, es incuestionable, que el contrato debe prorrogarse, por quedar comprendido el caso en lo dispuesto por el artículo 39.

La última excepción es la del contrato de trabajo para la exploración de minas, prevista por el artículo 38 de la ley Federal del Trabajo:

"El contrato de trabajo para la explotación de minas que carezcan de reservas de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, podrá celebrarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado".

Es evidente que el carácter aleatorio de esta actividad, justifica por sí mismo la excepción, la cual en todo caso, queda regulada por el artículo 39 de la Ley, en caso de que subsistan las causas y la materia del contrato.

⁴² Ibidem. P. 26.

CAPITULO III

EL DESPIDO

Los Legisladores que integraron el congreso Constituyente de 1916-1917, atendiendo las demandas que les fueron formuladas por el pueblo que les dio el voto y la confianza para representarlos ante el congreso, realizaron profundos estudios a fin de responder a las exigencias de aquel tiempo en que los trabajadores eran explotados por los empresarios en forma desmedida. A base de esfuerzos y en contra de diversas opiniones, plasmaron una Constitución que legisla las garantías sociales como mínima parte de la reivindicación de los trabajadores en los beneficios por su trabajo. En ese artículo trascendental como es el 123 Constitucional, se tutela al trabajador y protege normas de trabajo menos lesivas.

De acuerdo a esas razones, los Constitucionalistas procuraron establecer un derecho que salvaguardase sus intereses, la estabilidad en su empleo protegiéndolo de los patrones que buscaban un lucro desmedido, sin atender a las más mínimas necesidades de la clase trabajadora, obligándolos a laborar agotadoras jornadas de trabajo, sin un salario mínimo adecuado, tal y como era el deseo de los Constituyentes, debiéndoseles brindar las protecciones económicas en caso del despido injustificado.

Considerando los Constituyentes que era insuficiente el contenido del artículo 5º del proyecto de la Constitución, puesto que eran muy reducidas las peticiones que en él se solicitaban, y habiendo tenido participación tan brillantes oradores, decidieron establecer un capítulo especial acerca de la materia laboral, que llevaría el título de "Derecho del Trabajo y de la Previsión Social", sentándose las bases para que nuestra Constitución Política fuera la primera que incluyese las garantías sociales en su contenido.

Ahora pasaremos a hacer un análisis de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pues es ahí donde se plasma el sentido de realidad con el que los legisladores brindaron la protección al obrero en sus diferencias que llegare a tener con el patrono ante la justa ejecución de sus derechos sindicales y personales.

El texto original del artículo 123 en su fracción XXII, señalaba: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o

hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".⁴³

Pero como las instituciones no están establecidas indefinidamente y varían con la política que se vaya implantando, se ha considerado oportuno hacer concesiones a la clase capitalista y de esta manera es como se ha visto cambiar el verdadero significado de la fracción que nos ocupa, pues el 21 de noviembre de 1962 aparece publicada en el diario oficial de la Federación, la reforma a la fracción XXII del artículo 123, para quedar en los siguientes términos:

"El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. **La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.** Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire...etc.

Si lo que se pretendió en el Congreso Constituyente era que el

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. 243.

trabajador conservase su empleo al ejercer libremente sus derechos, no se ve justificada la variación que se hizo en la reforma antes mencionada, en el sentido de indemnizar al trabajador, pues va contra los principios establecidos y que habían sido reafirmados en la ejecutoria que fue dictada en el amparo promovido por Gustavo A. de la Selva, el 29 de julio de 1936, ante la Sala de Trabajo de la Suprema Corte, en la cual se obligaba al patrón a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente.

Ahora bien, al igual como se formó el artículo 123 Constitucional, a base de diversas corrientes ideológicas, se creó la Ley Federal del Trabajo que, al tener ya sentadas las bases constitucionales, continuó la pauta señalada en ésta, pues al iniciar las legislaturas locales la creación de sus respectivas leyes laborales, de acuerdo a lo que previene la fracción X del artículo 73 Constitucional, se fue perdiendo una verdadera acción conjunta que hubiera sido eficaz, acción que debió haber contado con el respaldo de todas las legislaturas locales desde un principio.

Es en este artículo 73 donde se registran 31 fracciones que son de interés vital para el desarrollo del país y se cumplimentan los ideales políticos y económicos perseguidos por la Revolución Mexicana. Al quedar plasmados esos ideales en la Constitución, se marca un derrotero a seguir por las instituciones del poder público, que fueron creadas al amparo de esta lucha, donde cada poder tiene las facultades que le señala la

Constitución, para desempeñar el cometido para el que fueron creados.

Al respecto, la Exposición de Motivos nos indica: "Las finalidades de la legislación del trabajo señaladas en los artículos 2º y 3º se resumen en las siguientes: La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los Constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Es pues reflejo claro de los antecedentes que fijaron los Constituyentes de 1917, la creación de la justicia social, las garantías de que debe gozar el trabajador para el perfecto desarrollo de su labor ante la empresa, para que se reivindiquen a su favor y se nivelen las fuerzas de la producción, a fin de que pueda obtener mayores beneficios por su trabajo y pueda obtener mayor estabilidad en el mismo.

a) **La Estabilidad en el empleo en cuanto al Despido de un Trabajador**

La estabilidad en el empleo constituye, normalmente, una forma de amparo general del que surgen derechos individuales y se instituye solamente en favor del trabajador, puesto que, en caso contrario, se llegaría a consagrar la obligación para el obrero de vincularse a un solo empresario, durante toda su vida, obligación que prohíben expresamente la mayoría de las legislaciones porque abrogaría la garantía de libertad individual.

En sentido propio, la estabilidad consiste en el derecho del trabajador a conservar el puesto que desempeña al servicio del patrono durante toda su vida laboral o sea hasta aquel momento que adquiere el derecho de jubilación o pensión, sin que se le pueda despedir del empleo antes de dicho momento, excepto cuando concurriere alguna de las causales que, para la extinción de la relación laboral, se encuentren taxativamente determinadas.

Mientras subsista la empresa, debe haber continuidad del contrato laboral y estabilidad del trabajador en su empleo, por más que el contrato se extienda en reiteradas novaciones o se substituya la persona del patrono por otro. La estabilidad no puede supeditarse a las vicisitudes patrimoniales del empresario o a la voluntad de éste, por rebasar los límites de un simple

pacto contractual ya que une al patrono y al obrero por estimarse que este último, es un partícipe en el proceso productivo. Por ello y salvo el caso de muerte del trabajador o mientras llega la fecha en que éste adquiere el beneficio del retiro del servicio por jubilación o pensión, en todos los demás supuestos, aun siendo imputables al empresario, las legislaciones exigen la cesación del medio productor en forma total, para aceptar la disolución del vínculo laboral.

Es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las instituciones esenciales del Derecho del Trabajo, ésto es, si el Derecho Laboral surgió con el fin de proteger y tutelar a la clase trabajadora, como lo señalamos anteriormente es innegable que para cumplir con los fines que tiene asignados debe asegurar a los trabajadores la prolongación indefinida del contrato, y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo.

En otras palabras, si el Derecho laboral contuviera exclusivamente normas relativas al salario, jornada, etc., pero abandonara a la voluntad de las partes la duración del contrato de trabajo, sólo daría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas serían susceptibles de extinguirse en cualquier momento para el trabajador, junto con la terminación del contrato, por lo que semejante ordenamiento sólo

otorgaría a los trabajadores algunos beneficios, pero nunca les daría seguridad. En consecuencia, si el Derecho del Trabajo tiene como fin proteger y tutelar a los trabajadores, tiene por fuerza que reconocer la figura jurídica de la estabilidad como uno de los medios indispensables para alcanzar su finalidad.

Por otra parte, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos está íntimamente vinculada con la idea de seguridad social, por un lado, como dice De la Cueva, "es uno de los pilares de la seguridad social; por otro, es un medio que contribuye a alcanzar la seguridad social que es una de las aspiraciones típicas de la edad moderna".⁴⁴

Consecuente con lo anterior la legislación positiva, principalmente, tiende a consolidar la estabilidad de las relaciones laborales, imponiendo criterios respecto de la resolución de los contratos de trabajo. Si en el Derecho civil, se afirma que los contratos se celebran para que perduren. Por otra parte, puede decirse que la empresa se halla interesada en que la prestación de servicios por parte del obrero, sea ininterrumpida, porque con ello asegura el aprovechamiento integral de la eficiencia del trabajador, que sólo se alcanza con el tiempo y la experiencia. La misma perspectiva alienta en el trabajador, a virtud de que el paro y la cesantía le significan la privación de la remuneración. Además, el uso crea un estado de

⁴⁴ CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 219.

permanencia, de estabilización económica y deberes recíprocos que, abrogando el pacto inicial lo substituye por otro de mayor eficacia jurídica, que es el verdadero contrato por tiempo indefinido por el cual el patrono y el trabajador se obligan entre sí, a cooperar en la empresa por tiempo ilimitado, al menos mientras no sufran alteración, las relaciones de normalidad impuestas por la naturaleza de las recíprocas prestaciones.

La continuidad de la relación de trabajo, se convierte en un elemento necesario que tiene por resultado la estabilidad del trabajador en el empleo, cuya importancia es sumamente grande desde el punto de vista de la protección del hombre que trabaja y también de las consecuencias que, en el campo económico y social se deducen de tal principio.

Cabe pues, concluir, bajo el aspecto jurídico, que el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad, debe mantenerse mientras la empresa subsista, cualquier que sea su titular, puesto que es la función, la naturaleza del trabajo, el objeto de la negociación, los factores que determinan la permanencia de la relación laboral y la estabilidad del empleo; mientras dicha empresa subsista y el trabajador no de causa justificada para su despido, tiene derecho a ocupar el puesto que le corresponda en la organización económica permanente.

De aquí, que como dice: "Si el hombre tiene el deber de proporcionar

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana; y si finalmente, en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social".⁴⁵

Si además la estabilidad es la base de ascensos y mejoras salariales y la base del derecho de jubilación y demás prestaciones, es evidente que la estabilidad contribuye al logro de la seguridad social.

La estabilidad como decíamos anteriormente, es la base del derecho de ascenso y del derecho de jubilación. Ello se debe a que la estabilidad trae consigo la acumulación de derechos de antigüedad, que es el requisito indispensable para que el trabajador haga efectivos sus derechos y alcance la jubilación o mejores de categoría.

Por lo anterior es evidente que la estabilidad es la condición indispensable para que el trabajador haga efectivos estos derechos, ya que por una parte, la estabilidad produce la prórroga del contrato de trabajo indefinidamente y por otra garantiza a los trabajadores la permanencia en

⁴⁵ PEREZ PATON. *Derecho de Estabilidad en el Empleo*. Citado por CABANELLAS, Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968. P. 444.

sus empleos en tanto no medie justa causa de despido.

B) La Rescisión de las Relación Individuales de Trabajo

Para clarificar el significado de los conceptos que existen definiendo la rescisión, analizaremos lo que dicen al respecto diversos autores, en materia laboral, así como definiciones de autores especializados en materia civil.

El autor civilista que da una clara definición de lo que significa la rescisión, es Ernesto Gutiérrez y González, que señala: "La rescisión es un acto jurídico unilateral, por el cual se le pone fin, de pleno derecho (sin necesidad de declaración judicial) a otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable en éste, por una de las partes".⁴⁰

El mismo autor explica: "En derecho mexicano como se verá, basta que se constate por la parte que no cometió el hecho ilícito, y se lo notifique fehacientemente al que incumplió, para que ipso jure, (por el mismo derecho) termine el contrato. Esta rescisión puede operar tanto en el campo del derecho público, como en el privado, sólo que en aquél se ha hecho práctica administrativa el que, antes de rescindir el contrato, dejan

⁴⁰ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. *Derecho de las Obligaciones*. 6ª edición. Editorial Cajica, S.A. México 1987. P. 493.

que el afectado ofrezca razones válidas que justifiquen su incumplimiento, y si ellas son satisfactorias, no se declara la rescisión: en caso contrario, si se procede a rescindir el acto que fue plenamente válido".⁴⁷

En resumen, se dice que la rescisión es el poner fin a un contrato bilateral por incumplimiento de una de las partes.

Alberto Trueba Urbina, en su diccionario de derecho obrero, señala por rescisión como "el acto unilateral por virtud del cual se deja sin efecto el contrato de trabajo".⁴⁸

Nos señala además una importante ejecutoria en que la Suprema Corte dice: "la rescisión del contrato de trabajo puede tener lugar en dos formas; ya porque el patrono separe al trabajador o ya porque solicite de la junta de Conciliación y Arbitraje respectiva la rescisión del contrato. En el primer caso, a partir de la separación terminan las relaciones entre el patrono y el trabajador; en cambio, en el segundo, las relaciones subsisten, hasta que se decrete la rescisión".⁴⁹

Mario de la Cueva define la rescisión de la siguiente forma: "es la

⁴⁷ Ibidem. P. 494.

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 386.

⁴⁹ Ibidem. P. 391.

facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple en sus obligaciones. Es un derecho que otorga la ley a los sujetos de la relación y suponen los siguientes elementos: un acto o una omisión imputables a uno de los sujetos de la relación, y el acto o la omisión deben ser de naturaleza grave".⁵⁰

La rescisión es una causa por medio de la cual se extingue un contrato o la relación de trabajo.

Se diferencia de la terminación en que ésta es por mutuo consentimiento, pues así como se crea un contrato, se puede dar por terminado con la simple manifestación de las voluntades de las partes, sin que surja ninguna obligación para prolongar, ya que esto iría en contra de la voluntad de las partes contratantes, sujetos de la relación de trabajo.

Cuando esta terminación no es comprobada en los términos del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se remite al artículo 55 que consigna que el trabajador tendrá los derechos consignados en el artículo 48 si el patrón no comprueba las causas de la terminación en el juicio correspondiente, derechos que son la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como los salarios vencidos o

⁵⁰ CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 808.

caídos y otras prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

c) **Causas Motivadas por el Trabajador**

"La ley utiliza, a propósito del despido al dar por terminada la relación laboral, la expresión "rescisión". El término, en nuestro concepto es equívoco, por la razón, que nos parece adecuado denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador".⁵¹

"En doctrina y jurisprudencia se define el despido, en sentido lato, como la extinción del contrato de trabajo unilateral de empleador".⁵² Se apunta, asimismo, que esta acción patronal ha de estar apoyada en una causa que el empleador, llegado el caso, debe alegar y acreditar si su decisión es impugnada y objeto o revisión ante la instancia competente, bajo pena de que el despido devenga en injustificado y que la ausencia de causa -o la causa insuficiente-, revierta desfavorablemente sobre esa decisión, bien privándola de su eficacia normal en el sentido subrayado por Alonso Olea, ésto es, mediante revocación o declaración de nulidad, situación extraña a nuestro derecho positivo laboral; o bien vinculándola a una consecuencia anormal o sanción, por regla de principio, de carácter

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 85.

⁵² OLEA, Alfonso. *El Despido*. 1ª edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1957. P. 8.

económico.

"El despido causado, entonces, asume las características de una sanción disciplinaria -entre otras vertientes de estudio que admite-, que obligadamente nos conduce al planteo, siquiera sea sumario, de un problema en concreto suscitado por las así llamadas justas causas de despido".⁵³

En algunas legislaciones (la italiana por ejemplo) se establecen fórmulas de tipo general -a veces una sola- y se deja en libertad a la jurisprudencia para ir definiendo en cada caso si existe o no motivo justificativo de ruptura. En otras -y entre ellas la nuestra-, lista los motivos de despido sin responsabilidad para el patrón.

En efecto, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo especifica cuáles situaciones de hecho integran el concepto de justa causa y enmarca quince causas justas concretas que facultan al patrón para dar por finalizada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte.

A saber:

⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. 1ª edición. Editorial Trillas, S.A. México 1984. P. 297.

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 hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión 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 desempeña 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 descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren 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 conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, en que el artículo 47 consagra una teoría enunciativa. Para ello nos basta, de momento, hacer una sola afirmación - justificada por los marcados propósitos de este trabajo, cuya unidad formal

podría verse afectada si se abundara en otras razones-, cual es la de que dicho artículo impide la seriación taxativa porque, en último término, difícilmente se podría señalar una sola de las primeras quince causales, que no constituya una falta grave.

Merced a esto, precisamente, nuestra corte de justicia ha podido elaborar una jurisprudencia sólida en principios y rica en matices en lo que atañe a significación y alcances de lo que realmente debe entenderse, a tenor de lo dispuesto por esas normas.

Habiendo ya delineado lo anterior nos avocaremos al despido injustificado o sea cuando el patrono rompe unilateralmente el contrato de trabajo.

Se denomina despido, a aquél que se produce, obviamente por decisión del patrón y que la Ley Federal del Trabajo regula de la siguiente manera:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de

rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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 descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas; 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.

Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador.

d) Efectos

Habiendo ya delineado lo anterior nos avocaremos a los efectos, de tal rescisión.

Estudiando exclusivamente las causales de rescisión del contrato o de la relación de trabajo con responsabilidad para el patrón, reguladas por la Ley Federal del Trabajo, se nota que el trabajador está protegido en su persona, familia, salud y seguridad, tanto física como económicamente, en su condición de componente en la relación trabajo; la ley deposita en él su

confianza para elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora, condiciones hasta hace algunos años, infrahumanas; a su vez el trabajador deposita su confianza en los legisladores para que éstos le brinden una ley en la que se obtengan mayores beneficios, siempre y cuando el trabajador sepa corresponder con su esfuerzo y dedicación, a las condiciones normales, humanas y justas implantadas por el patrón.

Mejorando la anterior legislación en materia de rescisión, la actual adicionó acertadamente, en las causales de rescisión imputables al patrón, y que están enunciadas en el artículo 47 ya transcrito, la obligación del patrón de dar al trabajador un aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión o despido, con el objeto de señalar con precisión la causal de despido y la fecha desde que empieza a surtir efectos, disposición ésta que permite al trabajador conocer las causas de su despido y poder hacer valer sus derechos eficazmente, pues el aviso escrito y la causal hecha valer en el mismo, configura definitivamente la rescisión, ya que mientras no se notifique al trabajador, no corre término de prescripción para el ejercicio de las acciones.

Ahora bien, hemos observado que la naturaleza jurídica de la rescisión del contrato o de la relación de trabajo consiste en los conflictos que se suscitan en esta relación, por causas imputables al patrón o al trabajador. Esta naturaleza jurídica en la relación de trabajo con responsabilidad para

el trabajador o para el patrón y que le son sancionadas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, señala la serie de conflictos que puede tener esta relación.

En forma detallada, los artículos 47 y 51 nos indican y dan una clara imagen de los conflictos planteando que el trabajador tiene iguales derechos que el patrón, pero siempre el trabajador ve limitada su manera de actuar ante esta situación, pues al someter su conducta al patrón, la permanencia en su empleo debe ser respetada hasta que el trabajador cambie en la manera de desarrollar sus labores y no desee continuar en la empresa; si el patrón se confiere el poder de mando por virtud de la celebración del contrato de trabajo y al trabajador la sumisión a ese poder, no se debe pensar que de la existencia y ejercicio de tal facultad, se derlve el derecho patronal de poder ejercitar el despido cuando mejor lo desee, pues difiere precisamente en que el ejercicio de éste, nace cuando el trabajador de motivo o causa justificada para tal despido, pues la forma más frecuente de poner fin a la relación laboral consiste en el despido Injustificado.

A contrario sensu, a las causas justificadas para dar por rescindido un contrato laboral, Castorena dice lo siguiente: "¿Procede la terminación del contrato en todo caso de incumplimiento en que incurra, bien el trabajador, bien el patrón?. La solución que da la ley positiva a este

problema es la siguiente: procede la terminación del contrato por incumplimiento siempre que éste sea grave y de consecuencias, en lo que al trabajo se refiere, positivamente serias, en forma tal que no haya forma de solucionar la diferencia entre las partes".⁵⁴ Cuando las faltas no son de la gravedad a que se refieren los artículos citados, no se previene la terminación del contrato de trabajo, pero sí la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con lo que establece el artículo 423, fracción X de la legislación actual vigente, que señala:

Artículo 423, el reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medidas disciplinarias, no podrán exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Finalmente mientras en el Derecho Común, todo incumplimiento a un contrato puede dar lugar a la resolución de él, en el Derecho Obrero se requiere que el incumplimiento sea grave, previéndose, en cambio, un sistema particular de medidas disciplinarias para las faltas leves, que son también casos de incumplimiento a algunas de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo.

⁵⁴ CASTORENA J. Jesús. Op. Cit. P. 93.

CAPITULO IV

EL AVISO DE RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El tema del despido es sumamente interesante porque afecta el derecho al trabajo, en su modalidad de conservar el empleo (estabilidad en el mismo); es un mal que debe permitirse si en verdad el despido es justificado, porque aunque constituye un derecho del trabajador, tiene ciertos límites, contenidos o contemplados principalmente en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

"Se puede afirmar que el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo establece un derecho común del trabajo en relación con las justas causas de despido, ley que regula causas especiales de despido relativas a determinado grupo de trabajadores, como se aprecia en los artículos siguientes:

- 185: Trabajadores de confianza.
- 208: Trabajadores de los buques.
- 244: Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.
- 255: Trabajo ferrocarrilero.

- 264: Trabajo de autotransportes.
- 291: Agentes de comercio y otros semejantes.
- 303: Deportistas profesionales.
- 341: Trabajadores domésticos.
- 349: Trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos".⁵⁵

Las características del despido se pueden concretar en los incisos siguientes:

- a) Acto unilateral.
- b) Acto potestativo.
- c) Acto formal (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).
- d) Basado en causa grave (artículo 47 fracción XV de la misma ley) o en justa causa (artículo 161 del mismo ordenamiento legal).

El despido es unilateral y potestativo, porque depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral; el patrón; manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita, entendiéndose por la última aquella que resulta de hechos o actos que lo presupongan o que autoricen

⁵⁵ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. *Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido*. 1ª edición. Editorial Trillas. México 1985. P. 122.

- 264: Trabajo de autotransportes.
- 291: Agentes de comercio y otros semejantes.
- 303: Deportistas profesionales.
- 341: Trabajadores domésticos.
- 349: Trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos".⁵⁵

Las características del despido se pueden concretar en los incisos siguientes:

- a) Acto unilateral.
- b) Acto potestativo.
- c) Acto formal (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).
- d) Basado en causa grave (artículo 47 fracción XV de la misma ley) o en justa causa (artículo 161 del mismo ordenamiento legal).

El despido es unilateral y potestativo, porque depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral; el patrón; manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita, entendiéndose por la última aquella que resulta de hechos o actos que lo presupongan o que autoricen

⁵⁵ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. *Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido*. 1ª edición. Editorial Trillas. México 1985. P. 122.

a presumirlo, tales como suspender las labores sin previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; la suspensión indefinida; impedir que el obrero ejercite el derecho que le da el contrato colectivo de trabajo; no abrir el centro de trabajo por un tiempo más o menos largo cuando, debiéndose prorrogar el contrato de trabajo, no lo hace el patrón.

El despido es un acto formal, pues el patrón debe dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas que motivan la separación o rescisión.

Y es en lo anteriormente señalado respecto al aviso de rescisión donde se fundamenta nuestra hipótesis de tesis.

a) Antecedentes Históricos

En el año de 1970, con motivo de la reestructuración de nuestra legislación Laboral, se agregó un último párrafo, no fracción, al artículo 47, por el cual se establecía la obligación del patrón, de dar aviso por escrito al trabajador, indicando la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato.

Sin embargo, la Ley fue omisa en relación con lo que sucedería, en caso de que no se diera dicho aviso.

Trueba Urbina al publicar su nueva Ley Federal del Trabajo, opinó que la falta de dicho aviso traía como consecuencia que el despido fuera injustificado.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo, indicó que la falta de dicho aviso sólo traía como consecuencia que se impusiera alguna sanción al patrón.

Sin embargo, la Secretaría del Trabajo, por conducto de su Departamento Jurídico al emitir su anterior opinión, aclaró al final, que "la anterior opinión era una simple opinión doctrinaria, sujeta a lo que en definitiva, resolvieran las autoridades jurisdiccionales".

Ante dicha resolución, se llevaron a la práctica diversos casos de laboratorio, a fin de conocer el criterio de las autoridades jurisdiccionales de trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El resultado obtenido fue que las Juntas también estimaron que la simple falta de aviso de despido traía como consecuencia la aplicación de alguna sanción al patrón, pero no que el despido fuera injustificado, por ese solo hecho.

Más adelante la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó tal criterio en los amparos directos 1748_73 de Jorge Alberto García, 2950/73

de Everardo hernández Pelayo, 1449/74 de Teódulo Corral, 5303/72 de María Luisa Rivera y 2924/75 de Graciela Saucedo.

Dicho criterio (de la Suprema Corte de Justicia de la Nación) se basaba, fundadamente, en que efectivamente era cierto lo que alegaba el sector patronal de que, en muchos casos, los trabajadores despedidos, se negaban a recibir el aviso del despido y, en otros más, porque no era posible darlo, como cuando por ejemplo, el trabajador abandonaba el empleo y se iba de su domicilio a otro lugar.

Así, durante diez largos años prevaleció jurisprudencialmente este criterio.

"Fue hasta las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, que se adicionó el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con dos párrafos, en los que se precise lo siguiente que "el aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitar su notificación al trabajador", finalizando con el principio de que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el

despido fue injustificado".⁵⁶

b) La Parte Final del Artículo 47 de la Ley Laboral

La parte final del artículo 47 de la Ley de Trabajo, que regula todos los casos de despido ya estudiados, establece que "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Trueba Urbina, comentando en su publicación citada, en el contenido del párrafo aludido, considera que "se adició acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido".⁵⁷

Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. "La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 320.

⁵⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 219.

que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador".⁵⁸

En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado de esta Ley.

Ahora bien, existían opiniones contradictorias hasta antes de la reforma al artículo 47, en mayo de 1980, respecto a que ocurría cuando se dejaba de dar ese aviso. Algunos autores consideraron que no sucedía nada; otros, que el patrón se hacía acreedor a la sanción establecida en el artículo 1002, de la Ley Federal del Trabajo y unos cuantos, entre ellos el doctor Néstor de Buen, que motivó que el despido sea injustificado porque, al ser un acto formal y no cumplir con ese requisito de validez, motiva que el acto sea nulo absoluto por ir en contra de una disposición de orden

⁵⁸ Ibidem. P. 220.

público con fundamento en lo señalado por el artículo cinco de la misma ley laboral vigente que establece:

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

Podemos agregar que así debía haberse interpretado, pues en caso de duda en materia de trabajo se aplica el principio in dubio pro operario.

Tratando de hacer un análisis de las modificaciones al artículo 47, vamos a dar contestación a varias interrogantes. ¿Es necesario el aviso?, ¿qué requisitos debe llenar el aviso?, ¿es constitucional la reforma?

Dando contestación, por su orden, a las preguntas expuestas, tenemos que el aviso debe darse al trabajador, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, debe dársele por conducto de la Junta de conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionándole, para efectos de la notificación, el domicilio del trabajador que tenga registrado el patron.

Sobre este aspecto del aviso consideramos conveniente hacer dos aclaraciones. Junta respectiva debe entenderse como Junta competente; y el aviso deberá dársele a la Junta para que lo haga extensivo al

trabajador, no en el único supuesto que la Ley contempla, o sea ante la negativa del trabajador para recibirlo, sino en todos los casos que por cualquier circunstancia no le pueda ser dado personalmente al trabajador, lo que podría acontecer, por ejemplo, cuando el trabajador, después de varias faltas de asistencia, jamás retorne a trabajar.

El aviso, por último consideramos, debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o sea para que no se considere injustificado el despido por la sola omisión del aviso.

Respecto a la segunda interrogante, consideramos que el aviso debe contener la causa por la cual el patrón despide al trabajador, independientemente de que también deba establecerse la fecha del despido. Ahora bien, expresarle al trabajador el motivo del despido es algo que requiere no un escrito ambiguo donde se le diga que se le separa del trabajo por falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 47 de la Ley, sino que se le manifieste en qué se hace consistir esa falta de probidad. Si tomamos en consideración que el trabajador debe ofrecer sus pruebas en la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, es necesario para que prepare éstas con la debida antelación, que se le diga el motivo real por el cual se le despide.

Ahora bien, lo anterior no significa que estemos de acuerdo con la reforma; simplemente queremos ser prácticos y ajustar nuestro comentario a la interpretación que las autoridades del trabajo han venido dando al contenido de la reforma.

Asimismo si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a sanciones. Este criterio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposición, ya que consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinente precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en la práctica los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido, o si la reciben, posteriormente niegan tal circunstancia.

Consideramos entonces que esta disposición es inconstitucional ya que prejuzga sobre la justificación o no de un despido, pues resulta evidente que considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y de audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consecuentes con lo anterior enunciaremos algunos de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

c) Criterio Jurisprudencial

Si analizamos con detenimiento las resoluciones laborales, podemos concluir en el sentido de que la tendencia proteccionista a la clase trabajadora se extiende al Derecho procesal, como una lógica consecuencia de las reformas que comentamos anteriormente.

En efecto, el razonamiento fundamental de los laudos laborales se refieren al estado de indefensión de los trabajadores, misma situación que se presenta en el caso opuesto, pero que no se toma en cuenta por ser la parte patronal la que queda en el estado de indefensión al no poder probar en juicio su defensa, siendo éste el momento procesal oportuno, de acuerdo con las garantías de legalidad que consigna la Comisión General de la República.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito se orientó en el sentido práctico ya expuesto de que el trabajador debe tener pleno conocimiento de la causa por la cual se le despida, para que pueda formular oportunamente sus defensas. Tal situación se desprende de la siguiente transcripción:

Aviso de la Causa o Causas de la Rescisión del Nexo Laboral.- De la disposición del artículo 47, infine, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tengan pleno conocimiento de ellas para así estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a acreditar que la rescisión fue indebida. En consecuencia, es evidente que la falta del aviso al trabajador directamente o por conducto de la Junta impide que aquél formule adecuadamente su demanda y asimismo que prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quiso también que la sanción que establece la disposición legal en referencia, sea determinante pero que la falta de dicho aviso, por sí solo, baste para concluir que el despido fue injustificado.

Amparo Directo 1655/81.- Agentes de Radio y Televisión, S. A.- 1º de diciembre de 1981.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

La Suprema Corte de justicia de la Nación se ha manifestado confirmando el criterio del primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Circuito.

Se expresa de la siguiente manera:

Aviso de Rescisión sin Especificar las Causas que la Motivan.-
Conforme al artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisión con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, pág. 11. A.D. 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A.- Unanimidad de 4 votos.

Aviso de la Causa de la Rescisión Laboral por el Patrón, Falta de.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectando la nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Séptima Epoca, quinta Parte:

Vols. 163-168, pág. 11. A.D. 3395/82.- Ma. de los Angeles Leal Martínez.- 5 votos.

Vols. 169-174, pág. 10. A.D. 4415/82.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A.- Unanimidad de 4 votos.

En otro sentido, es decir, con argumento distinto, la Suprema Corte ha llegado a sustentar el mismo criterio.

La Corte se expresa así:

Aviso de la Causa de la Rescisión Laboral por el Patrón, Falta de.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo Directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Informe 1982. Cuarta Sala, Núm. 36, pág. 34.

Finalmente, es necesario precisar, de la parte final del artículo 47 de

la Ley, lo relativo a la negativa del trabajador a recibir el aviso del despido.

El artículo 47 de la Ley señala que si el trabajador se niega a recibir el aviso, éste se le dará por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando ésta el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón.

Pues bien, si el patrón da cumplimiento a esta obligación, queda liberado de la necesidad de dar seguimiento al asunto para cerciorarse de que la Junta notifica al trabajador; es decir, si la Junta omite la notificación, esta omisión no tiene ninguna trascendencia para el patrón y, por lo que a él respecta, no puede pensarse que la falta de notificación traiga aparejada la presunción de jure et de jure de que el despido fue injustificado. Este criterio ha sido sustentado por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, según nos permitimos transcribirlo:

Aviso de la Rescisión de la relación Laboral, Omisión de la Notificación del, por Parte de la Junta.- La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice, ya que tal omisión no es imputable

al patrón.

Amparo directo 18/83.- Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A.- 2 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo García Romero.

Ahora bien, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación ha sustentado el criterio de que esa liberación de responsabilidad patronal a que nos hemos referido en el párrafo anterior, obra únicamente en el caso de que el patrón demuestre en el juicio laboral que pretendió entregar al trabajador el aviso del despido, no habiéndolo entregado por negativa del trabajador a recibirlo. La Corte se expresa en los siguientes términos.

Aviso de Rescisión de la Relación Laboral, Notificación por Medio de la junta del. sólo Produce Efectos Cuando el Trabajador se Negó Previamente a Recibirlo.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio

a conocer el aviso al trabajador, y éste se negó a recibirlo.

Amparo Directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido, S.A.".- 6 de junio de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Nos parece que es importante analizar lo dicho por la Cuarta Sala de la Suprema corte de Justicia de la nación.

Por una parte, resulta evidente, por ser un hecho positivo, que el patrón debe probar que hizo el intento de hacer del conocimiento del trabajador la fecha y causa del despido, y que solamente acreditando este hecho ante la negativa del trabajador, puede relevársele de la responsabilidad a que alude la parte final del artículo 47 de la Ley, cuando advierte que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". Pero por otro lado, y bordando sobre el mismo criterio de la Corte, queda una laguna terrible que parece que pretende colmar la corte con el criterio apuntado, lo cual resulta absurdo.

En efecto, decir que opera la irresponsabilidad patronal únicamente cuando se pueda acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso, equivale a fincar responsabilidad al patrón, a contrario sensu, siempre que

no acredite tal extremo; y desafortunadamente habrá multitud de ocasiones en que el patrón no pueda acreditar la negativa del trabajador, no porque no haya pretendido no dar cumplimiento a la obligación de dar el aviso, sino simplemente porque le fue imposible pretender hacer del conocimiento del trabajador la fecha y causa del despido.

d) Comentarios

Estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se de o no el aviso de notificación.

Además que la justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación y que la falta de dicho aviso no debe de traer por "sí sola", la consecuencia de que el despido se considere como injustificado.

Sostener dicho criterio, consideramos equivale a dejar abierta la posibilidad de que se condene a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador confesara su delito.

Por lo demás, la litis se fija precisamente en la etapa de la audiencia de demanda y excepciones, por lo que si el patrón se excepciona adecuadamente y después prueba sus defensas, deberá quedar absuelto independientemente de que hubiese dado o no el aviso de despido.

Pensamos que, en todo caso, podría aceptarse que la falta de tal aviso trajera como consecuencia que el despido se reputara como probablemente injustificado, pero siempre concediéndose al patrón la llamada "prueba en contrario".

En fin, el criterio actual tanto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como de los Tribunales Colegiados y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es en el sentido de que la falta del aviso de despido trae como consecuencia, por ese solo hecho, que el despido sea automáticamente injustificado.

Por ello, muchos patrones que han despedido justificadamente a su trabajador, pero que se abstuvieron de dar el aviso de despido, optan por negar tal despido y con ello arrojan la carga de la prueba al trabajador, a quien se le ofrece su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando. Lo anterior constituye una demostración más de que el exceso de protección conduce, irremisiblemente, a la desprotección.

CONCLUSIONES

- 1ª El trabajo o la prestación de éste comprende tres aspectos; primero, la actividad del hombre dirigida a un fin, el trabajo mismo; segundo, el objeto del trabajo y tercero los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto.
- 2ª El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana, en cualquier etapa histórica.
- 3ª La ley del trabajo nació para dar protección e impartir justicia al trabajador, por lo que ha sido su principal preocupación en materia de trabajo.
- 4ª La relación de trabajo es la prestación de un servicio con el carácter de ser subordinado, de hecho existe relación de trabajo en el momento que se suscita la prestación del mismo.
- 5ª Mientras haya un trabajo personal subordinado, existe una relación contractual laboral, individual.
- 6ª La estabilidad dentro del empleo es la premisa principal dentro de la relación de trabajo y en la que se conjugan tanto la finalidad del trabajador como la del patrón y la de la propia colectividad en el desarrollo final de la realización humana que se genera en dicho vínculo laboral.

- 7ª La estabilidad en el empleo apareció en nuestro Derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo.
- 8ª La esencia de la naturaleza del trabajo precisa la celebración de un contrato de trabajo individual, pues es ilógico que una vez concluida una obra, el patrón tuviera que seguir pagando un trabajo que ya no existe, la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni económicamente posible, que una vez terminado el trabajo contratado, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan.
- 9ª La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón.
- 10ª La estabilidad pone de relieve que la misma es un principio creador de un derecho a para el trabajador pero jamás un deber para él.
- 11ª Concluimos que es injusto que el patrón si el trabajador no cumple con sus labores, para despedirlo, tenga que realizar todo un procedimiento formal para no acarrear una sanción, mientras el trabajador si abandona su trabajo aún cuando sea necesario, no se hace acreedor a ninguna sanción.

12° Proponemos que se modifique la parte in fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se determine que la falta de aviso al trabajador o a la Junta presumirá que el despido es injustificado, ya que la omisión de un acto administrativo, no puede prejuzgar sobre la justificación o no de una rescisión de relación laboral.

BIBLIOGRAFIA

ALVEAR ACEVEDO, Carlos. Historia de México. 7ª edición. Editorial Jus. México 1967.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 2ª edición. Editorial Harla. México 1975.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. 5ª edición. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 4ª edición. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 10ª edición. Editorial Porrúa. México 1979.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ª edición. Editorial Trillas, S.A. México 1984.

COLMENARES, Ismael y otros. Cien Años de Lucha de Clases en México 1876-1976. T.II. Editorial Quinto Sol, S.A. México 1985.

CUE CANOVAS, Agustín. Historia social y Económica de México. 1521-1854. 7ª edición. Editorial Trillas. México 1972.

CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. 10ª edición.
Editorial Porrúa México 1980.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. 7ª edición. Editorial
Porrúa. México 1987.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. 9ª edición. Editorial
Porrúa. México 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 19ª
edición. Editorial Porrúa. México 1990.

DE POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. T.II. editorial México. México 1979.

ESQUIVEL OBREGON, Toribio. Apuntes para la historia del Derecho en
México. 20ª edición. Editorial Porrúa. México 1986.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. 20ª edición.
Editorial Esfinge, S.A. México 1987.

GALEANO, Eduardo. Las Venas Abiertas de América Latina. 60ª edición.
Editorial Siglo XXI. México 1990.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 6ª
edición. Editorial Cajica, S.A. México 1978.

KRAUZE, Enrique. Madero, Místico de la Libertad. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1992.

LEMOINE VILLICAÑA, Ernesto. Morelos. 6ª edición. Editorial U.N.A.M. México 1965.

LOUREDA, Ignacio. Elementos de Historia de México. 8ª edición. Editorial Trillas, S.A. México 1979.

OLEA, Alfonso. El Despido. 1ª edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España 1957.

PEREZ PATON. Derecho a la Estabilidad en el Empleo. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. 2ª edición. Editorial Cajica. Puebla, México 1959.

RUIZ BERZUNZA, Carlos antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. 1ª edición. Editorial Trillas. México 1985.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Vol. I. Editorial Trillas. México 1967.

TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. 22ª edición. Editorial Porrúa. México 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. 35ª edición. Editorial Porrúa. México 1978.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa. México 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. 54ª edición. Editorial Porrúa. México 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México 1992.

JURISPRUDENCIA

SELECCION DE EJECUTORIAS DE LA HONORABLE CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Materia Laboral.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 7ª época. Quinta Parte. Vols. 169-174 4820/82.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 7ª época. Quinta Parte. Vols. 163-168 3395/82.