

124.

123
20j.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGON"**

**"ESTUDIO ANALITICO DEL AVISO DE RECISION POR
PARTE DEL PATRON REGULADO EN EL ARTICULO 47
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

CASIANO ESPEJEL LUCERO

San Juan de Aragón, Edo. de México. 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS NUESTRO SEÑOR:

**POR SER TU UN SER SUPREMO QUE SIN TU VOLUNTAD
NADA SE PUEDE LOGRAR.**

**ESPERO SIGAS ILUMINANDO MI CAMINO ASÍ COMO EL DE
MI FAMILIA. GRACIAS POR HABERME PERMITIDO VIVIR
ESTOS DULCES MOMENTOS DE LA VIDA.**

A I.A:

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO
Y A LA E.N.E.P. ARAGON Y EN ESPECIAL A
MIS MAESTROS**

MUY SINCERAMENTE LES DOY LAS GRACIAS

CASIANO ESPEJEL LUCERO

A MIS PADRES:

CASIANO Y LEONOR

**CON MUCHO CARIÑO PARA ESTE MATRIMONIO
EJEMPLAR, POR SU GRAN APOYO MORAL Y ECONOMICO,
CON EL DESEO DE VER EN ALGUNO DE SUS HIJOS
CONCLUIR SUS ESTUDIOS PROFESIONALES, CON EL FIN
DE TENER UNA VIDA MEJOR, POR TODO ELLO, GRACIAS.**

A MI ESPOSA:

NORMA ELENA MARTINEZ SANCHEZ

**CON AMOR Y AGRADECIMIENTO, POR APOYARME E
IMPULSARME A TERMINAR LO QUE SE INICIO.**

A MIS HIJOS:

**LUCERO, ADRIANA Y
JUAN CARLOS ESPEJEL MARTINEZ**

**POR ESA TERNURA CARACTERISTICA DE LOS NIÑOS, POR
SER ELLOS UNA DE LAS CAUSAS POR LAS CUALES VALE
LA PENA LUCHAR.**

A MIS HERMANOS:

**MARGARITA, MA. DE LOS ANGELES, GERMAN
R. LEONOR Y ARACELY ESPEJEL LUCERO**

POR QUE SIEMPRE SIGAMOS UNIDOS

AL LIC.

JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

**CON SINCERO AGRADECIMIENTO Y RESPETO A QUIEN A
TRAVES DE SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA, PUDE
LOGRAR CONCLUIR EL PRESENTE TRABAJO DE
INVESTIGACION.**

GRACIAS

A LOS LIC

LUIS HERRERA HARO Y CIRILO ESPEJEL LUGO

CON UN MUY ESPECIAL AGRADECIMIENTO PARA AMBOS

AL LIC.

FERNANDO ROMAN GARCIA

POR SU VALIOSA AYUDA, GRACIAS

**ESTUDIO ANALITICO DEL AVISO DE RESCISION POR PARTE
DEL PATRON REGULADO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.**

INDICE

INTRODUCCION **1**

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

a) Epoca Colonial.....1

b) México Independiente.....7

c) Epoca Contemporánea14

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

a) Naturaleza, Elementos Y Caracteres del Contrato Individual de Trabajo.....	27
b) Naturaleza, Elementos y Caracteres de la Relación de Trabajo.....	40
c) Diferenciación de la Relación de Trabajo y del Contrato Individual de Trabajo, en Cuanto a sus consecuencias.....	53
d) Terminación del Contrato Individual de Trabajo, como Consecuencia de la Relación de Trabajo.....	63
e) Concepto de Contrato Individual de Trabajo y de Relación de Trabajo en Nuestra Legislación.....	69

CAPITULO III

LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, CON Y SIN RESPONSABILIDAD

- a) Rescisión de la Relación de Trabajo con y sin
responsabilidad para el Patrón.....77

- b) Causales de Rescisión por parte del Patrón.....82

- c) Rescisión de la Relación de Trabajo con y sin
responsabilidad para el Trabajador.....93

- d) Causales de Rescisión por parte del Trabajador.....95

CAPITULO IV

EFFECTOS Y ALCANCES DE LA RESCISION DE TRABAJO

- a) El aviso al Trabajador de la Rescisión de su Contrato
Individual De Trabajo.....99

b) Regulación del aviso de las Leyes Federales del Trabajo de 1931, 1970 Y 1980.....	109
c) Efectos y alcances regulados en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.....	119
d) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Materia de Rescisión de la Relación de Trabajo.....	122
Conclusiones.....	135
Bibliografía.....	139

INTRODUCCION

En el presente trabajo pretendemos examinar mediante el "Estudio Analítico del Aviso de la Rescisión por parte del Patrón, regulado en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo", tal y como se señala en la misma denominación, consideramos importante el hecho de presentar una breve exposición de los antecedentes, desarrollo y desenvolvimiento desde su origen hasta nuestros días.

Debiendo tener en cuenta que en esta materia la ley actual distingue los aspectos individuales y colectivos, ocupándonos de los primeros; analizando las causas por las cuales proceden las rescisiones de los contratos individuales, analizando los motivos que, en un momento dado puede invocar el patrón o el trabajador.

Precisamente por la importancia tan grande que tiene para señalar las causales de rescisión con y sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, sin llegar a la exageración pretendiendo definir las labores con minuciosidad, ni tampoco usar expresiones tan generales que sirvan para todo trabajo para lo que se contrata al trabajador y entonces si se podrá conocer, tanto por el patrón como por el trabajador, cuales son las órdenes que el primero está facultado para dictar y el segundo obligado a obedecer.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

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

a) Epoca Colonial

Una vez vencidos los naturales por los conquistadores, fueron despojados de sus bienes, así como de sus mujeres, para quedárselas o para venderlas. A los hombres se les explotaba por medio del sistema conocido por encomienda en el servicio de casas de conquistadores, o en la explotación de las minas que constituían una de las principales riquezas, situación que no acontecía con la explotación del campo, pues la agricultura estaba relegada a lugar secundario.

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

En la Época Colonial, debemos partir desde el retraso económico que padecía la madre patria, retraso que le impedía competir con Inglaterra, Francia y Holanda; al iniciarse el siglo XIX, cuando estos habían logrado un desarrollo burgués-capitalista, se tuvo que reflejar de manera indubitable sobre sus colonias. Así hay que hacer notar que la Monarquía Española era instrumento del clero y de la nobleza, capas sociales que la sostenían a costa de su vida si fuera necesario, por lo que en su beneficio se organizó la vida de la Nueva España, la que era la más rica de las colonias Españolas.

Se puede ver que el monto que importaba el presupuesto del Virreinato, la mitad se dedicaba al sostenimiento del ejército, el resto a sueldos de empleados y al clero, al cual pertenecían la mayor parte de tierras y capitales hipotecarios, derechos de impuestos, de tributos y aparte los de limosnas, amén de otras muchas concesiones. De tal manera que las

clases que resultaban beneficiadas eran las que por su ostentación venían a precipitar el movimiento Revolucionario, ya que aumentaban el descontento.

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

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

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador".¹

"Durante la época colonial, tuvo un papel económico preponderante la institución de la encomienda, cuyos orígenes se basaron en nobles propósitos de carácter piadoso, la evangelización de los indígenas, pero que posteriormente degeneró en instrumento de explotación de la mano de obra nativa, que resultaba así prácticamente gratuita".

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

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

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

¹ Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1988. 8a. Edición. p.54.

A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía durante cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del examen de rigor"²

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

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

² Sono Pérez, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo en México. Editorial Esfinge. México, 1987. 10a. Edición p. 136.

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

En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias".³

³ Dávalos Morales, José *Op. cit.*, p.55.

b) México Independiente

La revolución de Independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 15 de septiembre de 1810, por medio de un bando que cumplimentó el intendente de la provincia, Don José María Anzorena.

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

"Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es Don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para

estructurar al naciente Estado Mexicano con 23 puntos para Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".

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

"La nación vivía sofocada, la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. en el año de 1856, el 16 de mayo, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República

Mexicana. Pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista"

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

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

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

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

"En ese mismo año de 1900 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornadas máximas de 8 horas, descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores".

"El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la

atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidente por riesgos de trabajo"

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

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

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

"En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista", sustituido por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los

salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

"En Veracruz, el 4 de octubre de 1911, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República".

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

"La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo, jornadas máximas de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal del Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos".

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

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y al mes siguiente expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema".⁴

⁴ ibidem.

c) Epoca Contemporánea.

Los Tratadistas de la materia, al decir del Doctor Mario de la Cueva, "influenciados por el peso de la tradición, dan por supuesto que el contrato individual de trabajo, es un verdadero contrato y toda su preocupación consiste en incluirlo dentro de los tipos reglamentados por el Derecho Civil, lo más que llegan a confesar es que se trata de un contrato innominado".³

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

Arrendamiento: Planiol es su más grande defensor al afirmar que, los juristas se han habituado en llamar al arrendamiento de trabajo, contrato de trabajo. A esta expresión le reconoce igual valor que cuando afirma arrendamiento de casa, si se aplica el arrendamiento de cosas, "no hay más que una sola expresión que tenga valor científico, es esta de arrendamiento de trabajo. Las denominaciones empleadas por el Código de arrendamiento de obra o de industria, son menos claras y menos precisas". Nos sigue diciendo: "la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otro como la da una máquina o la de un caballo, esta fuerza puede ser puesta en locación y es justamente lo que

³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 5a. Edición. México. 1980. p. 241.

sucede en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario, es proporcional al tiempo como en la locación de cosas, la cantidad debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenido, por el número de días o de horas que ha de durar el trabajo" ⁶

También García Oviedo se inclina por la tesis del arrendamiento de servicios: ¿Qué otra cosa si no hace el obrero que disponer a beneficio de otro de sus fuerzas de trabajo? Que no se diga que el trabajo no es susceptible de contrato, porque no se puede desligar de la persona. La persona no podrá disponer contractualmente de los centros vitales de sus energías, pero ¿por qué no de sus energías actuadas, encaminadas a producir para otros un resultado aprovechable? ¿Qué no es esto una cosa distinta de la persona y de la naturaleza humana? ¿No es algo perfectamente destacable del ser que realiza el esfuerzo? Para nosotros (sigue diciendo) jurídicamente, el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento de servicios. Sólo que las circunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial que no tuvo el arrendamiento primitivo, y que, en cierto modo, modifica su naturaleza". ⁷

Lotmar, autor alemán citado por Mario de la Cueva, ataca la teoría del arrendamiento diciendo que, la fuerza de trabajo no forma parte del patrimonio del trabajador y que por tal motivo no puede ser objeto de contrato, y afirma: "En el arrendamiento como en la compra-venta, la cosa se separa del arrendador o vendedor para quedar bajo la posesión del arrendatario-comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido

⁶ Planiol, Marcel. Tratado de Derecho Civil. Traducción. Tomo III. París. 1925. p. 569.

⁷ García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial Bosch, Madrid. 1952. pp. 114-115

íntimamente a la persona de quien desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo; además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte del patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo, no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor".⁸

Además, la esencia del arrendamiento es el uso o goce de la cosa dada en arrendamiento y que no debe ser destruido, porque debe devolverse al término del contrato, y en cambio, en el contrato de trabajo, esto no acontece, pues la energía empleada se consume en el momento de la prestación del servicio. El criterio dado por Lotmar es acertado, ya que distingue el contrato de arrendamiento del contrato individual de trabajo.

Compra-venta: El principal expositor de esta teoría es Carnelutti y afirma que, el hombre como persona física, no puede ser objeto de contrato, pero que sí lo es, su fuerza de trabajo como energía. Para explicar su teoría, parte del arrendamiento de energía eléctrica, pues prestada la energía no queda la posibilidad de devolverla al término del contrato. Así sucede con el trabajador, porque la energía que de él se separa no la recupera al terminar el contrato. "Responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que sólo concede el goce, es confundir la energía con su fuente, lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, es decir, su cuerpo mismo; la energía sin embargo, sale de él y no vuelve más". Este criterio es objetado afirmándose que en el contrato de trabajo la obligación del trabajador es de hacer, y en la compra-venta la obligación es de dar, pero a esta objeción contesta Carnelutti, "el dar

⁸ Cueva. *Op. Cit.* P. 238.

consta de dos elementos: la prestación y su objeto, y lo mismo ocurre en el hacer. sólo que, por defecto en el análisis, de ordinario se confunden, absorbiéndose su objeto de la prestación. El vendedor, cuando de, se apresta a hacer, pues deja que la cosa sea tomada por el comprador de la misma manera el trabajador cuando hace, se dispone a dejar que su energía sea utilizada por el patrón; ¡¡¡m aquí, una es la prestación y otra su objeto y si éste no es el hombre, no puede sino ser una cosa".

También para esta teoría tiene Lotmar una crítica y dice que, "la energía humana, sólo puede ser objeto de contrato, en cuanto se objetiviza exteriorizándose, al separarse del cuerpo humano".⁹ Pero podemos decir con los demás autores, que, la energía del trabajador es objeto del contrato de trabajo, antes de que se exteriorice, pues una vez que se ha exteriorizado, es que ya se ha cumplido la obligación del contrato. El Maestro Castorena en su "Tratado de Derecho Obrero" critica también esta posición diciendo: "si el objeto de la compra-venta es el hombre, como el hombre esta fuera de comercio, como el hombre no es una cosa, como el cumplimiento forzoso de las obligaciones de hacer, no es posible en derecho, como ningún derecho de propiedad adquiere el patrón sobre el trabajador, y como además, el objeto del contrato no es el hombre, sino una parte o porción de la capacidad del trabajo de la persona humana, resulta que la asimilación es absurda".¹⁰

Sociedad: Chatelain Alfonso afirma que es un contrato de sociedad. Los elementos del contrato de sociedad, dice son: a) El ánimo común de varias personas y b) que cada una de

⁹ Cueva. *Idem*. p. 239.

¹⁰ Citado por Castorena, José Jesús. *Tratado de Derecho Obrero*. Editorial Robledo, México, 1939. p. 170.

ellas aporta algo y división en común de una cosa. El trabajador aporta su fuerza de trabajo y el patrón su capital, su espíritu de iniciativa, la clientela, y en cuanto a la colaboración, dice que "una explicación del término beneficios, demuestra igualmente su existencia. En el término beneficio es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono, el beneficio a dividir y que es, efectivamente dividido entre patronos y trabajadores, es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulará las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que implican la compra de materias primas, los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo de aquel beneficio el salario pagado a los obreros".¹¹

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

En contestación a las anteriores objeciones, afirma que, en cuanto a que el patrón sea el único propietario de los productos, es verdad, porque el trabajador le vende desde un principio la parte que le corresponde y es por esto que recibe una cantidad fija como salario y que corresponde a su parte en la sociedad, en cuanto a que el trabajador no corra ningún riesgo, no es exacto, pues, "se encuentran todos los casos de suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada reciben, además ¿no es correr un riesgo ser despedido a cada instante

¹¹ Chancelain, Alfonso. De la Naturaleza del Contrato. Traducción Paris, 1919. p. 45.

por el hecho de que vaya mal el negocio', ¿y que decir del cierre definitivo de una fábrica de la reducción de salarios y del reajuste parcial?

Planiol dice que el contrato de trabajo difiere del de sociedad en dos elementos: el carácter fijo del salario y la subordinación del trabajador, en cambio, en la sociedad hay comunidad de riesgos y beneficios, "desde el momento en que uno de los colaboradores tiene una porción fija, quedando exento de las oportunidades de pérdida y ganancia, no es un asociado, sino un asalariado"¹² Castorena también critica esta tesis diciendo que, es erróneo querer ver como socio industrial al trabajador, pues "mientras aquél hace de su actividad personal una aportación para fines comerciales, éste la realiza para alcanzar un salario sin ulteriores fines".¹³ Y la participación en las utilidades es simplemente una medida adoptada por el legislador o por el patrón si lo ha pactado en el contrato de trabajo, para que las relaciones obrero-patronales marchen en la mayor armonía, pero que no guarda ninguna semejanza con la participación en las utilidades de los socios.

Mandato: Algunos autores afirman que, el contrato individual de trabajo es un contrato de mandato, pero como lo dice Planiol, es difícil distinguir uno de otro, pero la diferencia radica en que en el contrato de mandato no existe relación de subordinación en el mismo grado que en las relaciones obrero-patronales. "El mandato es esencialmente un contrato de representación, destinado a permitir a una persona realizar un acto jurídico o una serie de actos por cuenta de otra, mientras que el contrato de trabajo tiene por objeto la

¹² Planiol, Marcel *Op.cit.*, p. 572.

¹³ Castorena, J. Jesús *Op.cit.*, p. 173.

realización de un trabajo con independencia de toda idea de representación".¹⁴ Si en el contrato de trabajo no hay representación jurídica, fácil es afirmar que, no puede ser considerado como un mandato. Por otra parte, en nuestra legislación, el contrato de mandato puede ser gratuito o bien oneroso y el contrato de trabajo siempre es oneroso; además, los actos que realiza el mandatario son actos jurídicos, en cambio, los realizados por el trabajador no son de esa naturaleza.

Contrato Innominado: Así considerado por algunos autores entre los cuales se encuentra Eugenio Pérez Botija, que declara: "ofrece el nuevo tipo contractual en régimen jurídico autónomo y bastante completo. En múltiples aspectos su ordenamiento supera al de algunos contratos clásicos. En él se producen entrecruzamientos con instituciones de derecho público que determinan el que el contrato de trabajo desborde el marco del Derecho Civil".¹⁵ Dice este autor que, el contrato de trabajo se caracteriza por una serie de notas generales y especiales; generales las que se refieren a que es un contrato oneroso, personal, sinalagmático, conmutativo y que no es ni formal ni solemne.

Las notas especiales son las siguientes:

1. El carácter social e institucional de las relaciones laborales.

¹⁴ Planiol, Marcel. *Op.cit.*, p. 15.

¹⁵ Pérez Botija, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Reus. Madrid, España, 1950. p. 129.

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

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

Para concluir diremos una definición muy sencilla del Derecho del Trabajo y que señala el Maestro García Maynez, que también se le denomina Derecho Obrero y que es "el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones".¹⁶

¹⁶ Cfr. García Maynez, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Porrúa. 37a Edición. México, 1985. p. 152.

Para el Maestro De la Cueva "El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".¹⁷

Por otra parte el autor Néstor de Buen Lozano dice que:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".¹⁸

Ahora bien, nos es indispensable hablar de nuestra constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y al efecto diremos lo siguiente: Después de muchos proyectos de reforma a la Constitución de 1857, fue hasta la Revolución de 1910 y como consecuencia de ella, que se convocó a un congreso constituyente en 1916, el cual se reunió en noviembre del mismo año en la Ciudad de Querétaro y en la sesión inaugural del 10. de Diciembre de 1916, Don Venustiano Carranza, tras pronunciar importante discurso entregó el proyecto de Constitución al Parlamento de la Revolución Mexicana.

¹⁷ De la Cueva, Mario. *Op cit.*, p. 263.

¹⁸ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo* Editorial Porrúa. Tomo I. 4a. Edición, México, 1981. p. 131.

En este Proyecto, no se incluyeron reformas sociales, ya que en dicho proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político, pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de Don Venustiano Carranza las reformas a la Constitución Política de 1857.

Fue así que surgió la Constitución de 1917 promulgada en Querétaro el 5 de Febrero del mismo año

La Aportación más original y de más trascendencia de esta Constitución es la incorporación de los derechos sociales a través de los Artículos 27 y 123 que son un instrumento protector de la libertad y la dignidad de la persona, es decir, el Constituyente tiene el mérito de haber incorporado al cuerpo Constitucional los derechos que el pueblo exigía y merecía para tener una vida más digna.

El proyecto del artículo 5o. de la Constitución fue sujeta a múltiples y diversas opiniones emitidas en los discursos de los constituyentes, siendo que un grupo de éstos se interesó por la formulación de un estatuto a favor de los trabajadores y fue así como se creó el Artículo 123 que contiene la declaración de los derechos sociales que son importantes garantías para la clase trabajadora, pues en el se consagran los siguientes aspectos:

a).- Garantías tutelares del Trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, reglas directas de prestación de servicios

b) - Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores.

e) - Garantías tutelares del trabajador sindicalizado.

d) - Garantías tutelares sobre jurisdicción laboral.

e) - Garantías relacionadas con la previsión social.

f) - Garantías sobre integración del trabajador en la empresa.

Por lo que podemos establecer que es hasta la constitución de 1917 cuando realmente se inicia el derecho social y es por ello que resulta importante manifestar que estos derechos no son producto de constituciones extranjeras, sino que surge del deseo del pueblo a través del constituyente, pues el movimiento revolucionario se había iniciado como un movimiento legalista destinado a restaurar la carta de 1857.

Por lo que inicialmente, la constitución de 1917 dispuso que los Estados podían legislar en materia de trabajo, siendo Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y Zacatecas, los que regularon en esta materia, no sin muchas

deficiencias, pues no tomaron en cuenta al expedir sus leyes de trabajo, ni la legislación común en vigor dentro de sus jurisdicciones, ni las necesidades sociales de la región

Lo anterior, originó que se reformara el Artículo 73 Fracción X de la Constitución que faculta al Congreso para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia constitución

Fue así que en 1929 se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo y éste fue redactado por una comisión formada por juristas como Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu

A este proyecto se le conoció como "Proyecto Portes Gil" y es el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El proyecto Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el congreso y la oposición que concentró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patrones hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931 se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el mencionado proyecto y formular uno nuevo.

Una vez reformado el Artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, fue enviado al congreso de la Unión, el que con algunas modificaciones al proyecto

aprobó la primera Ley Federal del Trabajo que fue promulgada el 18 de Agosto de 1931 y publicada el día 28 del mismo mes y año, habiendo entrado en vigor el día de su publicación.

Cabe mencionar y ya para concluir el presente inciso, de que después de que se publicó la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores lograron que se les reconocieran varios derechos, pero aún así la protección al trabajo resultaba burgués.

CAPTULO II

LA RELACION DE TRABAJO

a) Naturaleza, Elementos y Caracteres del Contrato Individual de Trabajo

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 nos agrada la rama del Derecho Laboral y dentro de él, el tema de la Relación de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo, desarrollando lo que significa cada uno de estos conceptos, sus semejanzas y diferencias, así como analizando sus elementos, su contenido, las diferentes teorías que al efecto ha habido, como se pueden terminar en un momento dado estas situaciones y ver que posición toma nuestra Legislación Mexicana actual y tratar de analizar el concepto ya más profundo de la relación de Trabajo que trata la Ley Federal del Trabajo.

Siendo así comenzaremos por tratar el Contrato Individual de Trabajo.

El contrato es siempre fuente principal de las obligaciones, la más rica de todas, de donde surge casi todo el Derecho Privado. Apoyando obligaciones, conviene tener presente que el contrato de trabajo constituye, sin duda alguna, el más frecuente de todos los contratos; es el que permite vivir a la gran mayoría de los hombres. Por otra parte, la primera fuente reguladora del trabajo es el contrato y como el trabajo ofrece la particularidad de ser inherente al hombre, evidentemente deberá ser revestido de cierta dignidad y de categoría distinta a las demás estipulaciones del derecho privado, eso no impide, empero, que del contrato de trabajo deriven situaciones jurídicas comunes a las restantes, fruto de todo engarce contractual.

Del contrato de trabajo se ha dicho que, aún falto de precisión, no tiene el defecto de darnos una noción inexacta del objeto del contrato.

El liberalismo hizo al empresario dueño absoluto de la empresa y sus poderes eran también absolutos. Pudo hablar dicha corriente justificadamente del Capital y del Trabajo, como dos factores de la producción y lo eran en efecto, pues uno y otro estaban sometidos al poder económico-jurídico del empresario, en razón del derecho de propiedad el primero y a consecuencia del contrato de trabajo el segundo.

Ni el Estado ni la Nación tenían derecho alguno sobre la empresa; el empresario dictaba el derecho de la empresa, tanto las normas para su organización como las reglas para las relaciones de trabajo, sin que el estado o el orden jurídico pudiera intervenir; fijaba el

quantum y la calidad de la producción, sin tener que rendir cuentas, cerraba la empresa a su arbitrio, podía cambiar el giro de la negociación, en suma, podía perseguir su propia utilidad, sin que le importaran las necesidades sociales. El trabajador tampoco tenía derecho alguno en la empresa, tenía derecho, si contra el empresario, pero era distinto a tener derecho en la empresa, su derecho consistía en obtener un salario a cambio de su trabajo, pero no participaba en el éxito o fracaso de la producción, y podía ser separado de la empresa en cualquier momento, sin otro derecho que la posibilidad de reclamar una indemnización, cuando así lo estableciera la costumbre o el contrato de trabajo.

Esta situación ha cambiado, la empresa ya no es el reino absoluto del empresario. Se ha transformado al igual que el derecho de propiedad y son varios los síntomas de esta transformación, derivan de los nuevos estatutos del derecho económico y del derecho del trabajo.

Analizaremos pues, el Contrato Individual de Trabajo fijando su naturaleza jurídica y decimos que el contrato individual de trabajo es el centro del derecho del trabajo, aplicación que se da entre dos entidades singulares e individuales, como lo son el trabajador y el patrón.

Para dar una definición exacta y por consecuencia tomar de ella sus elementos, ha habido serias dificultades y las ha habido, porque hay tantas y tan antagónicas definiciones de él, que muy difícilmente se podrá precisar en forma exacta lo que es el contrato de trabajo, no por ello dejaremos de dar algunas y decir la que nos parezca más exacta.

Se considera que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona -trabajador- se obliga respecto de otra -patrón- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar una obra mediante un precio.

Asimismo, lo consideran como un contrato por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar por otra, durante un tiempo determinado o, lo que es lo más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.

Para De la Cueva, es "aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa".¹⁹

El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.

En la Legislación también encontramos la definición que sobre contrato de trabajo se ha dado, y establece:

¹⁹ De la Cueva, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 3a. Edición. México, 1977. p. 200.

Artículo 20: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Nosotros opinamos que la del Licenciado Cabanellas es una de las definiciones más exactas, aunque con ciertas reservas, en cuanto que a nuestra manera de ver debería de utilizar otra palabra que no fuera "profesional", es decir, sería preferible que nada más hiciera mención de la "actividad de otra", porque si bien es cierto que en varias ocasiones se presta un servicio profesional y que es uno de los requisitos para la existencia del contrato de trabajo, no siempre se prestan esa clase de servicios o de actividad, por lo que creemos que no se deberían excluir en su definición esos casos, sin embargo, es la que nos parece, repetimos, la más acertada.

De todo lo anterior, podemos desprender los elementos del contrato individual de trabajo.

Es frecuente clasificar dichos elementos del contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales y accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañan al contrato, salvo excluirlas las partes, y accidentales los que sólo existen cuando los interesados los determinan expresamente.

Los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o especialísimos. En el contrato individual de trabajo constituyen elementos esenciales comunes,

el consentimiento, la capacidad y el objeto. Los requisitos especiales son: onerosidad y la bilateralidad y los particulares o especialísimos, subordinación, exclusividad y profesionalidad.

Conviene distinguir los elementos esenciales de todo contrato de los particulares del contrato de trabajo, además de los comunes para todos, para el contrato de trabajo son: una actividad personal para producir un efecto, que se realice bajo las órdenes de otra persona o en estado de subordinación o dependencia por un salario o retribución

Los elementos comunes para todos los contratos, consentimiento, capacidad, objeto y causa, subsisten en el contrato de trabajo, más se ofrecen con caracteres hasta cierto punto especiales. Aunque el consentimiento puede, en ocasiones, adolecer de vicios, no impide que sea el de trabajo un contrato consensual; por tanto, dicho consentimiento integra un elemento esencial. La capacidad es especial, pero en suma, para contratar el trabajo por sí se requiere estar revestido de ella. El objeto debe ser determinado o determinable.

Cabanellas afirma que los elementos del contrato de trabajo son: sujetos de la relación jurídica, de una parte del trabajador, y de la otra el patrón, capacidad, consentimiento de las partes para formalizar la relación de trabajo, vínculo de dependencia o subordinación, el que presta el servicio debe estar, directa o indirectamente, bajo la dirección del que lo recibe; prestación personal, por el trabajo de un esfuerzo físico o intelectual; salario, retribución económica por parte del patrón o empresario de los servicios prestados por el trabajador; licitud del trabajo, objeto del contrato, exclusividad en cuanto a trabajar para un sólo patrón y

en virtud de un sólo contrato de trabajo, estabilidad, que la prestación de servicios sea suficiente para consolidar una relación jurídica de carácter laboral, profesionalidad, que los servicios se presten por un trabajador con calidad tal, y que éste convierta esa actividad en su medio de vida

La prestación del servicio que puede ser material, intelectual o de ambos géneros debe ser estrictamente personal, es decir, que el trabajador desempeñará sus labores de una manera y en una forma directa y sin mediación de otra persona, porque si así no fuere, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica especial que se refiere a los intermediarios o sea aquellas personas que contratan los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón.

Los elementos personales se reducen a dos: un trabajador y un patrón. La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 10: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Hemos dicho que la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, por lo que se saca en consecuencia, en su condición de persona moral, no puede ser sujeto de un contrato de trabajo con el carácter de trabajador, así se desprende del Artículo 8 de la Ley citada.

En el caso, pues, de una persona moral con carácter de patrón, como son varios los sujetos que la forman y pudiendo en ocasiones, ser ignorados como ocurre tratándose de las

Sociedades Anónimas, la representación de ellas ante los trabajadores se ejerce por medio de estos funcionarios, que ejemplifican la ley, directores, gerentes, etc, y el trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material - intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Esta definición nos la da el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo. De ella, se infiere que el trabajador debe ser una persona física de cualquier sexo, es decir, que la mujer es tan apta como el hombre para celebrar un contrato individual de trabajo.

La denominación que se da a las partes en nada afecta a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, y así puede ser obrero, empleado, profesional, etc., el prestador del servicio, en tanto que la otra parte puede ser una persona física o jurídica y denominarse patrono o empresario.

Son elementos calificadores del contrato de trabajo el salario y la jornada; puede afirmarse que ahí donde no existe retribución por los servicios prestados no hay contrato de trabajo. En cuanto a la jornada el cumplimiento de un horario de trabajo también caracteriza al contrato de trabajo. La prestación de ese trabajo sirve igualmente, para determinar la existencia de un vínculo de carácter laboral.

El contrato de trabajo puede ser considerado como un contrato autónomo de derecho privado. Es autónomo porque tiene un carácter absolutamente laboral.

El Licenciado Guerrero afirma "Se puede hablar de contrato de trabajo cuando el patrón tiene derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y, el trabajador, por su parte, está obligado legalmente a obedecer las ordenes de su jefe".²⁰

Guerrero considera que los elementos propios del contrato de trabajo son "subordinación, exclusividad, estabilidad o continuidad en el empleo y profesionalidad, estos elementos sirven como base propia al contrato de trabajo".²¹ Destaca desde luego la subordinación, problema central del contrato de trabajo que revela su fisonomía particular en la prestación de los servicios bajo dependencia y dirección ajenas.

El hecho de que casi todas las legislaciones concuerden en admitir que el elemento típico del contrato de trabajo en sentido propio, consiste en la subordinación, revela el triunfo de la doctrina unánime en requerir como indiscutible tal requisito.

Se entiende por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa

²⁰ Guerrero, Fuquero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 5a. Edición. México, 1980. p. 120

²¹ Guerrero, Fuquero. Op. cit., p. 121.

Para que haya subordinación, basta "con que exista, no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de substituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario". No resulta indispensable la dirección y la vigilancia constante, por bastar la sumisión a la autoridad del patrón, en el sentido de que el trabajador no tenga completa libertad.

Como hemos visto en las definiciones que del contrato de trabajo se dan, no sólo se menciona el término subordinación, sino que también e indistintamente se habla de la dependencia y dirección o bajo las órdenes. De tales vocablos se ha deducido el estado de subordinación del trabajador con respecto al patrono.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia dice que, la característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos como los civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación, dirección o dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe una sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón.

Así se afirma que el contrato individual de trabajo constituye un trabajo consensual, sinalagmático, comutativo, oneroso, personal, inominado en el derecho laboral y de trato sucesivo

Las teorías que se han formulado son civilistas y sui generis

En el primer grupo incluyen su equiparación con el arrendamiento, la compra-venta, la sociedad y el mandato

Los civilistas consideran que la única expresión con valor científico es la de arrendamiento de trabajo por considerar que este contrato en el fondo constituye un arrendamiento.

La cosa arrendada consiste en la fuerza de trabajo de cada persona, energía utilizada por otro como la de una máquina o la de un caballo.

La tesis de los civilistas resulta cierta a primera vista, ya que el patrono arrienda, en efecto, la fuerza del trabajador, pero se contradice abiertamente con la definición que del arrendamiento de trabajo, donde parece indicar que se contrata sobre el producto, no que se arrienda el producto.

Contrarias a estas tesis se señalan que: Entre el arrendamiento de cosas y el contrato en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, hay la esencialísima diferencia de que el contrato de trabajo versa sobre la persona misma del contratante, y fácilmente se percibe todo lo que hay de superficial en un análisis que pretende, al asimilar el trabajo humano una cosa, separa la fuerza del trabajo con la persona del trabajador

Cabe afirmar que el arrendamiento es posible sobre una cosa, un predio, un campo, una máquina, etc., más no cabe arrendar a un trabajador y menos el trabajo de éste.

Los economistas clásicos ven el trabajo como una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda. Estiman que el salario constituye el precio de determinada mercancía. Pero es posible considerar el trabajo como una mercancía y el contrato de trabajo como un contrato de compra-venta. Compra es la adquisición de una cosa por precio cierto; venta es la enajenación de una cosa también por precio.

Desde cualquier punto de vista en que uno se coloque, el trabajo del obrero aparece como una mercancía; y esta palabra evidentemente es la única que responde a la realidad de los hechos. Como todas las demás cosas el trabajo es susceptible de compra y venta; y el contrato de trabajo puede definirse con reserva de una edición ulterior, como un contrato por el cual una persona llamada patrono, compra a otra, empleado u obrero, mediante un precio determinado el esfuerzo intelectual o muscular necesario para el cumplimiento de una tarea precisa y claramente determinada

Se critica esta teoría y se dice que por el contrato de trabajo el trabajador no cede su fuerza de trabajo, se limita a poner a disposición del empresario un rendimiento útil. El es fuerza muscular o intelectual no resulta mensurable con precisión como la energía eléctrica, y la prestación del trabajador consiste en su fuerza de trabajo, algo que no pertenece a su patrimonio, por ser el trabajo inherente a la persona misma del trabajador.

En general se rechaza la tesis de la compra-venta por que esta tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real, susceptible de propiedad privada, y lo que el trabajo representa no constituye una cosa en sí, sino una operación del hombre, ente inalienable, por no ser susceptible de propiedad y porque el hombre no puede disponer de su trabajo como de sus demás bienes patrimoniales.

Hay otros tratadistas que sostienen que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es la de ser una sociedad. Estiman que entre el trabajador y el patrono se establece una relación jurídica muy semejante a la existente entre los integrantes de una sociedad y que la aportación de unos consiste en trabajos y otros en capital, en tanto que una aporta su fuerza, su habilidad, en suma su trabajo; y dividen los beneficios.

Una cosa es hacer que el contrato de trabajo participe de algunos de los elementos del contrato de sociedad y otra bien distinta, es confundir la naturaleza jurídica de uno y otro contrato.

También se ha discutido bastante sobre si el contrato de trabajo constituye realmente un contrato de arrendamiento de servicios o lo es de sociedad, sin haberse uniformado pareceres ni logrado acuerdo en la materia.

Diremos que hay otras teorías, las del mandato, pero como ya lo expresamos que la naturaleza del contrato de trabajo es que es un contrato autónomo, no obstante que consiste en un trabajo subordinado.

En materia de trabajo, nuestro legislador ha querido reducir al mínimo las formalidades, principalmente en el aspecto procesal. La reducción obedece a la intención de que la aplicación del derecho del trabajo sea ágil y expedita, sin estar sujeta a las formalidades rigurosas de otras materias reguladas por la ciencia jurídica. Pero no obstante esa reducción de formalidades, existen algunas en relación con nuestro contrato que es necesario observar aunque no sean esenciales, principalmente por parte del patrón, como elementos que constituyen una prueba preconstituída o sea como elementos que permitan, tanto al obrero como al patrón, demostrar en un momento dado, cuáles y en qué consisten las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

b) Naturaleza, Elementos y Caracteres de la Relación de Trabajo

Dos grandes corrientes antagónicas dividen a la doctrina en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo que son la contractualista y la relacionista

Hemos analizado en el inciso anterior algunas de las diversas ideas contractualistas que existen en la doctrina y en la ley positiva. Por lo mismo pasaremos a ver las teorías relacionistas de las cuales destaca sin lugar a dudas la noción nueva, pero ya precisa de la relación de trabajo o relación laboral que no habla de una manera por demás general de que no es necesario que el trabajador y el patrón lleven a efecto un contrato individual de trabajo, para que tengan ya derechos y obligaciones una respecto de otro.

Es decir, que la relación de trabajo viene a modificar dicho concepto de contrato individual de trabajo, en cuanto que para que se obliguen las dos partes es necesario solamente que se establezca entre ambas una relación de trabajo de la cual se van a ver características principales, porque se nota que la relación aunque no se perfecciona por el hecho de prestar servicios personales una persona a otra, sí se requiere ese dato material, para hacer derivar la aplicación del régimen.

Las tesis contractualistas han ido variando y cada vez se cambia un concepto, o se agrega una palabra, a través de todos los tiempos se han estado modificando y cada quien da su opinión conforme a su época, conocimientos y ambiente; ha llegado un momento en que la tesis del contrato se desequilibra, se va rompiendo porque nace otro concepto, se comienza a ver que al acuerdo de voluntades, aún cuando no mencionado por la ley, ya existe una relación

obrero patronal y ese concepto es precisamente el de relación de trabajo y este término, este concepto viene a variar al de contrato individual de trabajo porque tiene sus características, sus elementos y sus consecuencias muy propias; se puede distinguir o independizar en cuanto a precisar lo que es, es decir a dar su definición; pero como veremos, primero se da la relación de trabajo y como consecuencia viene el contrato individual o no hay contrato

Se ha dicho que al analizar concienzudamente todas las tesis contractualistas, se ha creído que en este tiempo ya no es posible pensar en que el contrato individual del trabajo sea lo único y hace que el trabajador y el patrón adquieran deberes y derechos. Se hace presente la urgente necesidad de desenvolver en todas sus partes el concepto de relación de trabajo para desenrañar esa duda que se presenta y si es que este concepto puede substituir al de contrato individual de trabajo, y en caso de que no substituya aclarar como lo modifica.

Se dice que bajo el concepto de relación laboral se resume el conjunto de relaciones jurídicas entre cada patrón y su trabajador, también se afirma "que los vínculos jurídicos existentes entre patronos y trabajadores son establecidos mediante una serie de preceptos del Derecho Público dictados igualmente en defensa del trabajador. Primeramente estos preceptos obligan al patrono frente al estado, exponiéndole al peligro de sufrir las penas o sanciones previstas en el Derecho Público en caso de su incumplimiento, sin embargo tiene también una importancia considerable para las relaciones de carácter de Derecho Privado que existen entre cada trabajador y su patrono, sobre todo porque todos los acuerdos de sentido opuesto a ellos serán nulos. Frente a éstos habrá que destacar que las disposiciones de protección laboral sobre

el deber de asistencia, puede convertirse en fundamento de pretensiones del trabajador en el Derecho Civil. La violación de estas disposiciones puede acarrear al patrono el deber de pagar daños y perjuicios, dándole derecho al trabajador a negarse a desempeñar su trabajo.

Asimismo, se continúa afirmando: La relación laboral o empleo es la relación jurídica existente entre el patrono y el trabajador que obliga a este último a la prestación personal de trabajo en servicio del primero. A fin de dar más claridad a este concepto, determinando más cerca su campo de aplicación es indispensable perfilar los conceptos de trabajador y patrón.

Refiriéndose al trabajador consideramos que el trabajador es aquel que tiene que desempeñar un trabajo dependiente de otro, en virtud de una relación jurídica. Pone su actividad laboral a disposición del patrono, sometiendo así a la facultad de éste, de dictarle instrucciones y al reglamento de la empresa.

El trabajador habrá de realizar el trabajo que se le encomienda en dependencia personal del patrono, no siendo suficiente una simple dependencia de orden económico.

Por otra parte el Licenciado Enquerio Guerrero dice: "La relación de trabajo se inicia con una figura jurídica que es el Contrato de Trabajo. El cual puede ser simplemente individual o sea entre un sólo patrón y un sólo trabajador, regular la situación de un patrón, un conjunto de patronos, uno o varios conjuntos de trabajadores" y luego agrega: "Humanizar la relación laboral es considera que, como elemento fundamental de cada obrero está su calidad. Entonces,

satisfacer el anhelo de justicia, que el individuo lleva aparejado en su propia naturaleza, es despertar el interés por la finalidad del trabajo y obtener la colaboración esencial para el éxito de una negociación".²²

La relación de trabajo se origina por la prestación del servicio y el pago del salario. Esta relación efectiva del trabajo puede nacer del contrato, o bien, independientemente de éste, por la incorporación al establecimiento a que se refieren los tratadistas alemanes; o también porque la prestación del servicio se inicie sin contrato o en las condiciones especiales previstas en los contratos colectivos de trabajo, aún contra la voluntad del empresario. Es hecho real y efectivo aunque no se celebre previamente ningún Contrato de Trabajo.

Al referirse a la teoría de la Relación de Trabajo, se habla de que ésta consiste en el hecho objetivo de la incorporación del trabajo a la empresa, cuyo origen puede ser el contrato o bien constituir éste al aceptarse la incorporación.

Se ha desechado esta teoría por algunos tratadistas como opuesta al Contrato de Trabajo, originando la vuelta vigorosa al concepto contractual; porque la relación de trabajo es esencialmente, según sus autores, acontractual y por sí sólo resulta ineficaz para mejorar las condiciones que se derivan de la misma, no pueden sobrepasar el derecho objetivo, aquí emerge necesariamente la rehabilitación del concepto contractual para superar la "relación" y mejorar las condiciones del trabajador.

²² Guerrero, Eucherio *Op.cit.*, p. 126.

Guillermo Cabanellas nos dice: "Si acaso la relación es un término que no debe oponerse al contrato, sino en todo caso completarlo entre la relación y el contrato, de ninguna manera la relación podrá sustituir victoriosamente al contrato de trabajo porque éste no es un contrato de Derecho Civil, sino una nueva figura jurídica entre la voluntad de la parte débil, la que suple la ley, y la parte sindical, y por lo que se refiere a la supremacía del empresario se encuentra totalmente quebrantada por las leyes tutelares del trabajo y por el nuevo concepto de empresa, que ya no es puramente económico, sino jurídico, más personal y por consiguiente más humano".²¹

Se considera que el Contrato y Relación no se oponen, pues el contrato de trabajo no puede sustituirse por la relación como figura autónoma ya que en el propio contrato se encuentra claramente expresada y viviente la relación laboral.

Se dice que la relación laboral de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, porque el Artículo 5º de la Constitución previene que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". El Artículo 5º forma parte de los derechos del hombre y el derecho del trabajo lo respeta; su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo.

Mario de la Cueva, al referirse a la relación individual del trabajo dice: "la cuestión relativa a la concurrencia de la voluntad del patrono presenta, en cambio, ciertas dificultades".

²¹ Cabanellas, Guillermo Contrato de Trabajo Tomo I. Editorial Esfinge, México, 1982. p. 78.

"Ya se dijo que no es fácil reducir a un sólo tipo la relación individual de trabajo, en razón de que el derecho del trabajo es un derecho en formación y no produce en todos los casos sus efectos totales. Pues bien, se va a encontrar que en algunas actividades, la voluntad del patrón concurre a la formación de la relación de trabajo; en otros, esa voluntad es sólo un supuesto del ordenamiento jurídico, finalmente en la gran industria y, por las condiciones particulares del Derecho Mexicano del Trabajo, la voluntad del patrono no concurre a la formación de la relación de trabajo; para este último caso habrá que considerar la legitimidad jurídica".²⁴

No quiere esto decir que la relación laboral nunca tiene un origen contractual, pues, a la inversa, se ha afirmado que la Relación de Trabajo proviene de un acuerdo de voluntades del trabajador y del patrono. La afirmación esencial es que, en otras hipótesis y particularmente en la gran industria, la relación de trabajo no procede de un acuerdo de voluntades.

Mario de la Cueva asevera lo anterior y afirma que para la Naturaleza Jurídica de la relación laboral es decisiva la circunstancia de que tal relación obliga al trabajador a un trabajo que ha de ser prestado en persona y en dependencia del patrono; de esta manera queda diferenciado claramente de otras relaciones jurídicas que tiene por objeto la prestación de servicios.

La relación laboral es considerada hoy por tal motivo, por la opinión dominante y no completamente fuera de discusión, como una relación de comunidad de naturaleza especial.

²⁴ De la Cueva, Mario *Ibidem* p. 132.

Como tal se aproxima más a otras relaciones jurídicas del Derecho de Sociedades que a una relación de intercambio del Derecho de Obligaciones.

Por la naturaleza jurídica expuesta de la relación laboral, es necesario siempre examinar

con cuidado en que extensión pueden ser empleados los conceptos y principios del Derecho de Obligaciones, no pudiendo ser aplicado si no son compatibles con la esencia de la relación laboral.

La determinación de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo cada día es más controvertida, hasta hace unos años, la doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, esto es, se aceptaba que el llamado contrato de trabajo individual era un verdadero y simple contrato y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos de reglamentados por el Derecho Civil, si acaso, confesaban los maestros del Derecho Civil que era un contrato innominado. Tiene una explicación sencilla esta manera de resolver la cuestión, durante siglos, desde el Derecho Romano, las prestaciones de servicios fueron contempladas dentro del marco institucional del contrato, el poder de la tradición obligaba a los escritores y maestros a mantener la doctrina.

En los últimos años la doctrina se ha planteado la cuestión fundamental, que es la decisión acerca de si la relación de trabajo puede y debe ser incluida en el marco del contrato. En los primeros años de la discusión, la tesis de que la relación jurídica de trabajo no es de

origen y naturaleza contractuales, fue vista con desdén, pero lentamente se han visto obligados los profesores a detenerse en el estudio del problema y principian a hacerse importantes concesiones.

Al respecto se dice: El derecho de trabajo es el conjunto de normas que tienden a realizar el derecho natural del hombre, a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y ha sido necesario dar a la idea de relación de trabajo su auténtico sentido, derivado precisamente de aquella nueva idea del Derecho del Trabajo.

En consecuencia, el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual determina por sí solo, la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera haya sido la voluntad de las partes.

Al referirse al contenido de la relación laboral dice que lo forman los derechos y obligaciones mutuas del patrón y del trabajador. Ciertamente es 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.

El contenido de dicha relación de trabajo no depende de la voluntad del patrón y del trabajador, es el carácter dinámico con la relación, carácter que deriva de la misma naturaleza del derecho del trabajo

Esto es un mínimo de garantías llamado a desarrollarse, de ahí el juego de sus diferentes frentes 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, esto es, este acto no es sino el punto de partida para una serie de relaciones que habrán de irse modificando constantemente.

Para él los elementos de la relación de trabajo son: prestación de un servicio personal, remuneración y dirección y dependencia. Esto es la doctrina mexicana que ha tenido no pocas dificultades para la precisión del tercer elemento, llegando a la conclusión que la palabra mejor empleada para determinar la dirección y dependencia del patrón y el trabajador y que nombre la Ley, ha sido subordinación.

En la doctrina extranjera hay autores que aceptan como una definición de relación de trabajo: Relación de Trabajo es aquella en la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Aquí empresa es la organización de los factores de la producción.

Esta definición reúne los tres elementos de la relación de trabajo. Prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que conseqüentemente sólo podrá prestarse por el trabajo mismo. Pago de una retribución, como contraprestación por la energía de trabajo recibida. El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa, y por lo tanto, en el desarrollo de su fuerza de trabajo, subordina su actividad a los fines de la empresa.

Este mismo afirma también que: La relación de trabajo no nace sino a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario deja de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico. en tanto no se ejerza sino un poder de hecho sobre el trabajador no existiera relación de trabajo, sino una especie de servidumbre o esclavitud y si desaparecidas estas instituciones no existiera sino un simple poder de hecho, no sería posible obligar al trabajador a que obedeciera al empresario. La producción sería imposible, puesto que su éxito o fracaso dependería de la voluntad del trabajador, quien por no estar jurídicamente obligado podría negarse a obedecer al patrón. Y a la inversa, no existiendo ni la esclavitud, ni la servidumbre el patrón sólo puede ejercer un poder sobre los trabajadores en virtud de una relación jurídica.

Donde existe subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo. La verdadera esencia de ésta, estriba en que el patrono se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

Esta facultad de disposición del empresario, si bien es un poder sobre la fuerza de trabajo, crea al mismo tiempo una relación entre patrón y trabajador, pues la energía de trabajo es inseparable de la persona humana y para disponer de aquella, es necesario que el obrero aplique su actividad en la forma indicada por el patrono.

La obediencia del trabajador a las órdenes del patrón es la forma única de distribución de la energía de trabajo y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador, creando una relación de autoridad y, por tanto, de subordinación de la voluntad del obrero a la del patrón.

Para saber si existe relación de trabajo, debe de atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que el patrón imponga su voluntad y a la consiguiente obligación del trabajador de conformarse, en la prestación del servicio a las instrucciones recibidas.

Se ha visto que respecto de la relación de Trabajo, esta puede existir aún sin la voluntad del patrón, porque cuando un trabajador desea trabajar, nada más solicita el empleo, es decir, acude ala empresa y por ese solo hecho se llega al extremo de afirmar que ahí existe una relación de trabajo y que si es aceptado por las personas encargadas de dar empleo, aún cuando el patrón no conozca al trabajador, ya existe la relación. Nosotros creemos que si bien es cierto que si existe una relación de trabajo, puesto que el trabajador ya esta desempeñando

un trabajo dentro de la empresa, no debe tender a esto la relación de trabajo, sino a un conocimiento personal, directo y humano entre trabajador y patrón, comprendiéndose a que a los representantes del patrón que como dice la Ley Federal del Trabajo, "se considerará como tales a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración, y el tal concepto obliguen a los patrones en sus relaciones con los trabajadores", y aún se llega a más, se ha dicho que con la simple adhesión del trabajador a las cláusulas del contrato, ya ponen en relación al patrón con el trabajador, y que se le quita la libertad a éste de discutir sus condiciones. En nuestro concepto, sí es verdad que con esa adhesión del trabajador a las cláusulas del contrato se le quita su libertad. Es por ello que hacemos hincapié en que se relacionen y discutan las relaciones de trabajo de cada trabajador, porque así debe ser, un trato continuo, interesarse el patrón o sus representantes por las condiciones y formas de pensar y de sentir de sus trabajadores y que se vea a la persona humana no como a una máquina que ayuda a producir; que sean mejores las relaciones obrero - patronales de una empresa y se puede decir que así se comprenderá mejor la idea de que en la superación de dicha empresa participan todos.

Por nuestra parte creemos que es verdad 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.

c) Diferenciación de la Relación de Trabajo y del contrato Individual de Trabajo, en cuanto a sus consecuencias.

El contenido de la relación laboral y del contrato lo forman los derechos mutuos del patrón y del trabajador, que viene también a ser sus efectos. cierto es que ambas partes son por principio libres al formar el contenido del contrato. Sin embargo, esta libertad tiene su límite interno ahí donde la naturaleza jurídica de la relación laboral está en juego como una relación de derecho social. su límite externo se encuentra en las disposiciones legales absolutas, en las normas de los convenios colectivos, en los acuerdos empresariales y en los principios elaborados por la jurisprudencia.

Trataremos de ver si en cuanto a sus consecuencias existe una diferencia entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo.

Principiaremos por decir que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde ese instante se encuentran obligadas las partes al cumplimiento de lo pactado.

No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos de ésta principian únicamente al producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio.

La relación del trabajo parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es en razón de ella que impone individualmente al patrón y al trabajador derechos y obligaciones

J. Jesús Castorena dice: "En el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador pueden ser previas a la celebración del contrato y posteriores a ella; las más importantes se relacionan con el servicio que ésta obligado a desempeñar, otras se refieren a los bienes de la empresa, ya se trate de aquellos que se ponen a disposición de la comunidad o de los demás trabajadores; algunas otras obligaciones se relacionan con el orden y disciplina del taller; otras más con ciertas tendencias morales y por último, con la protección personal del mismo trabajador".²⁵

Ya firmado el contrato el trabajador tiene obligación de desempeñar el servicio que se haya especificado. Debe cuidar los bienes de la empresa, en caso contrario de cualquier cambio se puede rescindir el contrato. También debe observar buenas costumbres durante el servicio y no ejecutar actos inmorales, ni portar armas en las horas de labor, salvo que sirvan para desempeñar el trabajo y no se debe presentar en estado de ebriedad, ni bajo el efecto de alguna droga. También tiene ciertos deberes morales, como los de cuidarse de relevar los

²⁵ Castorena, J. Jesús Manual de Derecho Obrero Editorial El Caballito México 1983. p. 300.

secretos que por razón del desempeño de su trabajo los conozca, además de respetar al patrón y guardarle las consideraciones debidas. Aparte de que debe cumplir con las medidas de seguridad fijadas, para no poner en peligro a sus compañeros, al patrón o incluso a él mismo.

El patrón tiene, en virtud del contrato individual de trabajo, obligaciones para con el trabajador y que también pueden ser anteriores o posteriores a dicho contrato. Las anteriores son aquellos deberes que la ley le impone en materia de seguridad e higiene y que suponen cierto acondicionamiento de la empresa o cierta instalación para poder formar trabajadores a su servicio. Entre las posteriores, pueden citarse la obligación de expedir al trabajador una carta de servicios o de separación en la que se haga constar la calidad de los servicios.

En cuanto al servicio debe darle trabajo al obrero, es decir, el patrón está obligado a designarle al trabajador el trabajo que debe desempeñar.

El salario lo debe pagar íntegro, en moneda de curso legal, en el lugar donde se desempeña el trabajo a excepción de cuando se preste en bancos o cantinas.

Debe cuidar los bienes y pertenencias del trabajador como este debe cuidar los suyos. También está obligado a no presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna droga, debe respetar el reglamento interno de la empresa para que pueda hacer que los demás también lo respeten, en general debe procurar que el trabajo se desarrolle, por el trabajador, en un ambiente de cordialidad, seguridad y bienestar.

Tiene el deber de pagarle los días festivos, concederle vacaciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador, además, si necesita emplear a los trabajadores durante horas extras, deberá pagar éstas de acuerdo a lo marcado por la ley.

En virtud de la relación laboral, el trabajador está obligado a prestar los servicios prometidos. La prestación laboral no podrá ni ser efectuada ni aceptada por terceras personas. El derecho del patrón a la prestación laboral no es transferible. Si toda empresa es transferida a un tercero, que pasa así a ser el patrón, se impondrá la continuación de la relación laboral con él. Igualmente, el derecho a la prestación del trabajo pasa por lo general al heredero del patrón, excepto cuando no se puede exigir del trabajador que continúe la relación laboral o si la prestación laboral estaba totalmente subordinada a la persona del testador.

Dentro del marco que ha sido trazado así habrá de estudiarse en primer lugar la cuestión de la naturaleza y la extensión de la prestación laboral debida. De exigirlo así el patrón, el trabajador tendrá que encargarse de todos los trabajos de la misma manera que lo hace otro trabajador, en general, en situación análoga a la suya.

En caso de emergencia el deber de trabajar es ampliado de acuerdo con el principio de la buena fe, teniendo que aceptar el trabajador otros servicios aparte de los normales.

El trabajador no está por principio obligado a encargarse del trabajo durante la huelga. Por lo tanto, no se le podrá exigir ese trabajo, salvo los trabajos de emergencia.

El trabajador habrá de ser prestado regularmente en una empresa. Dentro de ciertos límites el patrón tiene el derecho de trasladar al trabajador a otro lugar de trabajo. Este derecho puede existir si el trabajo no es injusto y el trabajo se realiza en el nuevo puesto no difiere en su índole y en sus proporciones del trabajo efectuado hasta entonces. Por el contrario, el trabajador no tiene que tolerar que se le envíe a otra empresa del mismo patrón o a una rama de la empresa o lugar de trabajo fuera de su lugar de domicilio. El traslado a otra empresa precisa siempre de la conformidad del trabajador.

La legislación laboral, protectora del obrero prevé una duración diaria del trabajo de ocho horas. El derecho de dirección del patrón con respecto a las horas laborales se entenderá a lo dispuesto por la ley, y se acordará bajo las condiciones especiales de la empresa también. Sin salirse del marco de los acuerdos podrá ordenar al trabajador a aceptar aumento de trabajo o trabajo en domingos si tal fuera preciso. De otra parte no está obligado a asignar al trabajador más trabajo si éste así lo pidiera.

El trabajador quedará transitoriamente libre del deber de trabajar si estuviera enfermo de manera que no esté en condiciones de hacerlo o si asuntos personales de gran urgencia o deberes políticos o religiosos exigen en que se le libere; el trabajador será responsable de cualquier falta contra el deber laboral, si en ella se trata de premeditación o de imprudencia.

Una violación del deber del trabajo no existirá solamente en el caso de que el trabajador no rinda prestación alguna, sino también cuando su prestación fuere defectuosa. El trabajador que contravenga con culpabilidad al deber laboral está obligado a pagar una indemnización por daños y perjuicios. A pesar de este deber el patrón puede despedir inmediatamente al contraventor del deber laboral en ciertas circunstancias. Si el trabajador no cumple en absoluto con su deber, el patrono puede negarse en último lugar a pagar el salario.

Como toda relación de comunidad, la relación entre patrón y trabajador está caracterizada por la existencia de deberes mutuos de fidelidad. El trabajador tiene un deber de guardar fidelidad al patrón que halla su correspondencia en el deber del patrón a prestarle sus debidas atenciones.

Estos vínculos de fidelidad ayudan al trabajador a fomentar los intereses de la empresa, a abstenerse de hacer cuanto pudiese perjudicarla y a librar al patrón de cualquier clase de perjuicio. Este deber no es limitado; no deberá nunca implicar una ofensa de la dignidad personal, no impidiendo al trabajador que fomente sus propios intereses por medios legítimos.

De todo lo impuesto se infiere que el contenido del deber de guardar fidelidad no puede ser establecido en general, sino en cada caso particular, a menudo tras ponderar todas las circunstancias conforme los principios de la buena fe. En líneas generales puede decirse que tal deber estará tanto más perfilado cuanto más estrechas sean las relaciones personales de los

interesados y cuanto más la confianza mutua le imprima su sello. Se verán en detalle algunos deberes particulares del trabajador derivados del deber de fidelidad. No podrá inducir a ningún compañero de trabajo a que incumpla el contrato, ni hacer revelaciones públicas que puedan perjudicar la reputación de la empresa. Este deber le ordena además poner en conocimiento del patrón cuantos daños inminentes descubra en la empresa, como por ejemplo, irregularidad en el trabajo y defectos del material.

Por último, también se deriva del deber de discreción. El trabajador no podrá comunicar secretos de negocios o de la empresa a terceras personas; será incluso responsable de cuantas comunicaciones haga por imprudencia. Incurrirá en pena quien comunique a terceras personas secretos que le han sido confiados en virtud de la relación laboral o de servicio, o de los que haya tenido conocimiento de cualquier otra manera mientras dure la relación laboral, sin estar autorizado, con fines de competencia o con intención de perjudicar al dueño de la empresa. Una emanación del deber de fidelidad es también la obligación del trabajador a no ejercer ninguna actividad de competencia, que puede perjudicar directamente al patrón.

Siempre que el patrón tenga un derecho a dictarlas, el trabajador tendrá que seguir las instrucciones que se le den, respecto a la relación laboral, manteniendo dentro de ciertos límites, existe un tal derecho del patrón. Por otra parte, si se quiere garantizar el orden necesario en la empresa la protección de todas las instalaciones que en ella se encuentren serán precisas algunas normas también sobre la conducta general de los trabajadores. La medida en

que el patrón podrá dictar instrucciones al respecto, vendrá determinada por las necesidades objetivas de la empresa en cuestión de lo que se considere como usual en empresas similares.

El trabajador, en comparación con el patrono, es normalmente la parte económicamente más débil y por tanto necesitada de protección. De esta consideración nace la necesidad de asegurar la situación jurídica del trabajador dentro de la relación laboral. A su vez, éste tiene por condición previa que se perfilen claramente los deberes del patrón, teniendo en cuenta así las exigencias sociales.

Al cumplir con sus deberes, el patrón habrá de observar el principio de la igualdad en el tratamiento. No significa ciertamente que todos los trabajadores de la misma empresa tengan que ser tratados sistemáticamente igual. Quiere solamente descartar que el patrón trate diferentemente casos iguales sin un motivo objetivo. No descarta un tratamiento diferente de los trabajadores si se dan puntos de vista pertinentes.

El principio de igual tratamiento tiene también importancia para el deber de pagar el salario. Siempre que el patrón proceda según puntos de vista generales al fijar el salario, no podrá tratar arbitrariamente peor a algunos grupos de trabajadores por puntos de vista pertinentes.

Otro principio importante para el derecho del salario es la igualdad de derechos de los sexos. Hoy está reconocido el principio de la igualdad de salario del hombre y de la mujer.

En cuanto al monto del salario habla todo lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo para el contrato individual de trabajo, igualmente para las horas extras, la forma de pagar el salario, el tiempo y el lugar donde se debe hacer el pago, respecto a los días festivos, a los casos de no aceptación de la prestación y a la imposibilidad de prestar el trabajo, así mismo, lo que se debe de pagar y como debe de hacerse en caso de accidentes de trabajo, el aseguramiento del salario, las deducciones que se les debe hacer y en que tiempo prescribe.

El derecho de vacaciones no concede salario sin trabajo, sino una exención del deber de trabajar asociada al fin de que sirva para recuperar la capacidad laboral. Este fin asocia el descanso y la remuneración en una prestación legal unitaria. La remuneración durante las vacaciones habrá de corresponder exactamente al salario completo del trabajador.

Analizaremos el reparto de utilidades como un efecto del Contrato Individual del Trabajo y solamente trataré los que se derivan del Derecho del Trabajo y no las del sistema mercantil de las acciones de la empresa

La participación obrera en las utilidades no es la supresión del asalariado, como sistema de producción ni es tampoco la sustitución del salario. En esa virtud, la participación obrera en las utilidades tiene que dejar de subsistir, en toda su integridad, los principios del derecho del trabajo acerca del salario, éste es la remuneración por el servicio prestado, en tanto

que la participación es la distribución equitativa de los resultados que se obtienen en la combinación de los factores fundamentales de la producción: Trabajo y Capital.

Con no pocas dificultades se han fijado las ventajas y desventajas que tiene el reparto de utilidades. Como ventajas señala Mario de la Cueva "tiene la de aumentar la productividad del trabajo, porque cada obrero está interesado en la prosperidad de la negociación; hace que los trabajadores se ingenien por el mejoramiento de la empresa, que también en ello radica su interés personal y de clase, previene los conflictos y las huelgas. Los trabajadores tienen interés en que no se entorpezca la marcha de la negociación y en consecuencia, únicamente en casos extremos se decidirán a ir a la huelga; estimula y facilita el ahorro; pues los obreros que reciben un salario que les permite subsistir con su familia podrá ahorrar anualmente un porcentaje de su participación en utilidades".²⁶

Las desventajas que presenta o las críticas a las ventajas son las que dicen que no es verdad que aumente, la producción de trabajo, entre otras razones porque los obreros no tienen conciencia clara de la ventaja que para ellos representa el sistema. Tampoco es cierto, se sigue diciendo, que sea un incentivo para que los trabajadores mejoren los métodos de trabajo, pues el fenómeno no ha sido observado en las empresas que han adoptado la institución y que no es exacto que evite las huelgas ya que se han dado casos en que los trabajadores se van a la huelga a pesar del reparto de utilidades.

²⁶ De la Cueva, Mario. *Ibidem*, p. 260.

Por lo que para concluir diremos que: el Reparto de utilidades en favor de los obreros, es un nuevo derecho laboral que tiene como fundamento la participación de la fuerza de trabajo en los beneficios de la empresa, por esto, es pertinente estudiar el concepto de la utilidad de las empresas, como hecho generado del reparto de utilidades, o sea el de renta gravable como base de esa participación

La institución del reparto de utilidades reconoce que, tanto el capital invertido, como la fuerza del trabajo empleada en la producción, son los dos factores esenciales que combinados, producen las utilidades

La participación de utilidades en favor de los obreros se determina conforme a un porcentaje sobre los beneficios de las empresas. Así se cumple con la aspiración constitucional de hacer partícipes a los trabajadores en las ganancias de las empresas donde laboran, desde el preciso momento en que se ha generado una utilidad, sin importar el monto de la misma.

d) Terminación del Contrato Individual de Trabajo como Consecuencia de la Relación de Trabajo.

La terminación es la imposibilidad material de que las partes restituyan las prestaciones derivadas del contrato de trabajo, da ocasión a que, aún tratándose de los contratos nulos de pleno derecho, alguno o algunos de los efectos derivados del mismo contrato, tengan que cumplirse. La disolución del contrato, con la desaparición del acto y de

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

Como nos dice nuestra ley que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (artículo 53). Es decir que, cuando sea por tiempo indefinido si se termina la materia del trabajo o simplemente se concluye éste, dejará de subsistir el contrato. Si es a tiempo fijo cuando se cumpla el término acabará el contrato y si es para obra determinada concluirá el contrato cuando haya sido realizada dicha obra.

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

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

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

“La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, por mutuo consentimiento de las partes” En este caso se acudiría a los Tribunales del Trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato De no ser así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato”.²⁷

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

Otra causa es la muerte del trabajador y como ya dijimos, cuando se termine la obra cuando se trate del contrato para obra determinada (artículo 53, fracción III).

En este punto se agregarían dos situaciones más de terminación de las relaciones de trabajo como son:

La rescisión de contrato por cualquiera de las partes trabajador o patrón y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, como consecuencia del cierre de las

²⁷ Guerrero, Euquerio. *Idem*. P. 150.

empresas o establecimientos, o de la reducción definitiva de sus trabajos. Esta última prevista en el Artículo 433 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de industrias extractivas se considera como causa de terminación el agotamiento de la materia objeto de aquellas (artículo 434, fracción III). Esto entra como Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, así como otras fracciones del (artículo ya citado).

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

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

En el caso fortuito o la fuerza mayor también origina la terminación del contrato (artículo 434, fracción I).

Como causas de terminación del contrato individual de trabajo las señaladas por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo a las que ya hicimos mención, especifica que: pueden

formarse tres grupos de las causas individuales de terminación: el 1º comprende la muerte del trabajador y nada hay que decir sobre él, El 2º se compone de aquellas causas de terminación que operan automáticamente, o sea sin acto especial del empresario y son, el mutuo consentimiento y la conclusión de la obra objeto de la relación de trabajo. El 3er grupo se forma por la causal prevista en el artículo 434, como ya se ha dicho.

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

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

La Ley exige, en diferentes hipótesis, la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia, el cierre de una empresa (artículo 435), efectuado con violación de esta regla, es ilícito y, necesariamente produce responsabilidad. El empresario queda obligado al pago de los salarios de sus trabajadores hasta tanto obtiene la autorización correspondiente (artículo 48).

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

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

Los derechos y deberes mutuos desaparecen por principio al finalizar la relación laboral. Si ésta ha terminado a causa de edad o a causa de invalidez del trabajador, este no tendrá ningún derecho a subsidio frente a su patrón, de no mediar un acuerdo especial suplementario; aquí entra en funciones el Seguro Social o ISSSTE según corresponda. Sin embargo, en muchos casos, los patrones con empresas de capacidad de producción conceden a su personal que pierden la capacidad laboral al cabo de un cierto tiempo de servicios en la empresa, una ayuda suplementaria aparte de las prestaciones de la Seguridad Social.

Cierto es que el patrón tiene por principio libertad de decidir si concede una pensión de retiro, reservándose así el derecho a revocar tal concesión; no obstante está sometido a ciertas obligaciones jurídicas. Así, por el principio de la igualdad del tratamiento que ya hemos

mencionado, se le prohíbe que excluya de las prestaciones a determinados trabajadores, sin una justificación objetiva, tampoco deberá ejercer abusivamente del derecho a una eventual revocación

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

e) Concepto de Contrato Individual del Trabajo y de Relación de Trabajo en Nuestra Legislación.

Si la prestación de servicios presume la existencia del contrato de trabajo, entonces resulta clara la distinción entre aquella y éste, de modo que la relación de trabajo constituye una situación real e independiente del contrato, que es tan solo en nuestro derecho una conformidad. La relación de trabajo no es otra cosa que la incorporación del obrero a la empresa, originada por la prestación del servicio y el pago del salario. El artículo 22 habla del trabajo de los menores de 14 y mayores de esta edad y mayores de 16 años, el artículo 23 de los mayores de 16. En el artículo 26 se señala que todo contrato de trabajo deberá constar por

escrito de acuerdo con los artículos 24 y 25, y se harán por lo menos dos ejemplares de los cuales deberá quedar una en poder de cada parte. Los artículos 24 y 25 hablan del contenido del contrato escrito. Por su parte el artículo 26 se refiere a los casos en que el contrato puede ser verbal, los siguientes artículos hablan de la forma de probar los contratos escrito y verbal del contrato celebrado por trabajadores mexicanos para la prestación de servicios fuera del país y fuera de la residencia habitual del trabajador. También se refieren a que la falta del contrato escrito no privará al trabajador de los derechos que le concede esta ley y esa falta es imputable al patrón, que se debe cumplir siempre con la formalidad de firmar un contrato concertado, que los contratos de trabajo y las actuaciones no causen ningún impuesto, pero dichos contratos obligan a lo expresamente pactado y a sus consecuencias.

El artículo 40 menciona que “los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

El artículo 32 dice: “el cumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Para reafirmar lo que hemos expuesto, o mejor dicho para verlos desde el punto de vista de nuestra ley actual, acerca de las obligaciones del patrón y del trabajador, claro que únicamente será en lo concerniente a la relación del trabajo, aún cuando lo menciona en su

artículo 46 al decir "El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad"

En cuanto a las obligaciones del patrón tenemos

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

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

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

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo darles de buena calidad y reponerlos

tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

En las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase estarán obligados los patrones a establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando dichas negociaciones están situadas a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños de edad escolar sea mayor de veinte.

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

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

Cumplir las disposiciones del reglamento interior de trabajo guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; expedir gratuitamente al trabajador cuando lo solicite y al separarse de una empresa un testimonio

escrito relativo a sus servicios, proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban de pertenecer en el lugar en que prestan sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlo a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

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

Proporcionar al sindicato un lugar desocupado si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo; cobrando la renta correspondiente. Hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias soliciten los sindicatos. Asimismo hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los sindicalizados.

Cuando los patrones tengan más de cuatrocientos trabajadores, pero menos de dos mil, deberá sostener en forma decorosa la especialización de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de estos. Cuando sean más de dos mil deberá sostener tres personas en las mismas condiciones indicadas.

Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo.

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

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

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

Observar buenas costumbres durante el servicio; prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestros o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Observar las disposiciones del reglamento interior de trabajo. Integrar los organismos que establece la Ley. Someter las diferencias que tengan con los patrones en materia de trabajo a dichos organismos. Someterse a un reconocimiento médico al solicitar el ingreso o durante el servicio, si lo quiere el patrón.

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

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

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

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

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

CAPITULO III

LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, CON Y SIN RESPONSABILIDAD

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

a) Rescisión de la Relación de Trabajo con y sin Responsabilidad para el patrón.

Han sido los doctrinales franceses quienes han fijado la doble naturaleza jurídica del concepto "contrato", como relación jurídica sujeta a un determinado estatuto y como

reglamentación determinante de ciertas relaciones jurídicas. En su calidad de relación jurídica el contrato queda siempre sujeto a un estatuto regulador de un cambio de prestaciones, esto es, algo que pasa del patrimonio de una persona al patrimonio de otra distinta. En cambio, como reglamentación, el contrato se propone únicamente el equilibrio de tales prestaciones con una sola excepción, la referente a la prestación de servicios profesionales, más propia del derecho del trabajo que del derecho civil.²⁸

Para el pensamiento francés es aquí donde puede encontrarse el origen de la relación de trabajo, pues interviene en ella un principio nuevo no contemplado en el simple cambio de prestaciones: la dignidad humana, principio que se traduce en un conjunto de bases mínimas para que el hombre que trabaja pueda conducir una existencia decorosa, en armonía con los valores de que es portador el hombre. "El derecho del trabajo, no puede admitir la tesis de que el trabajo humano sea una mercancía y tampoco puede aceptar de que se trate como a las cosas que están en el patrimonio de los hombres, ni es posible concebir la relación jurídica de trabajo como un cambio de prestaciones, y al derecho del trabajo como la norma que busca el equilibrio de las prestaciones, pues el derecho del trabajo contempla, no el cambio de prestaciones, si no a la persona humana".²⁹

Sin desconocer la existencia del derecho individual de trabajo, en cuanto conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y el patrono, del hecho de la prestación

²⁸ Campillo Camarillo, D. Apuntamientos de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1985. p. 268.

²⁹ De la Cueva, Mario. Legislación Mexicana del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1986. p. 278.

del servicio, a la relación de trabajo debe concedérsele hoy plena autonomía por dos razones esenciales: una, porque en toda relación de trabajo si bien resulta indispensable la voluntad del trabajador, como ya se dijo, no es siempre necesaria la voluntad del patrono, otra porque la relación de trabajo surge del servicio en sí, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes

La distinción entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo obliga a investigar el papel que desempeña el acuerdo de voluntades con el objeto de precisar si la relación de trabajo, formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, es válida en nuestro derecho. Ello nos conduce al análisis de los caracteres de una y otra parte encontrar la solución correcta

Existe pues, una diferencia entre los contratos de Derecho Civil y los de derecho del trabajo. En los primeros, los efectos jurídicos se producen por el sólo acuerdo de las partes a contrario de lo que acontece en los de trabajo en que es necesario que se inicie el cumplimiento de la obligación. Nos dice De la Cueva que " por eso es necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo y que el primero, o sea el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, no sea sino la condición para que el trabajador quede enrolado de la empresa del patrón, enrolamiento que a su vez determina la formación de la relación de trabajo y consecuentemente, la producción de los efectos normales que el derecho del trabajador atribuye, menos el contrato, cuanto a la prestación de servicio. Asienta además, que "el origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que, si bien subsiste en algunos casos, es sin duda en los de menor importancia. La noción de contrato debe pues, substituirse

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

por la de enrolamiento o engarce, según la cual el trabajador, haya aceptando las condiciones fijadas por el patrono o bien discutiéndolas con él, o bien finalmente con el curso de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo, entra a prestar el servicio en las condiciones fijadas por el convenio, por la ley o por el contrato colectivo".³⁰

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

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

³⁰ De la Cueva, Mario. *Op.cit.* p. 282.

constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen".⁴¹

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

Ahora bien el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada. Sin incurrir en responsabilidad (Art. 46 de la Ley Federal del Trabajo). En el segundo de los casos, o sea el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, siempre y cuando exista una causa fundamentada de las previstas en el Art. 47 del precepto antes citado, situación que deberá probar ante la autoridad competente la facultada para conocer de este asunto. En caso de no probar la causa por la que rescinde al trabajador, este

⁴¹ De la Cueva, Mario. *Idem* p. 284.

volverá al empleo del cual fue rescindido, dependiendo de la acción que haya intentado, si la de reinstalación o la de indemnización como la contempla el Art. 48 de la Ley Federal de Trabajo.

b) Causales de Rescisión por Parte del Patrón,

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

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

I Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo 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 desempeñe el trabajo

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

V Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo

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

VII Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento 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 periodo 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 el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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 dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negara 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 solicitando notificación al trabajador.

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

Y así tenemos que, la fracción I se refiere al engaño que sufre el patrón porque el propio trabajador y el sindicato le hubieren atribuido capacidades de las que carezca. La causa de rescisión deberá hacerse valer dentro de los 30 días siguientes al inicio de la relación de trabajo, que es para muchos cuando se contempla el período prueba, situación prohibida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

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

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

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

Por lo que podemos afirmar que en este caso surge el derecho a despedir por el engaño de que es víctima el patrón, la simple inhabilidad del trabajador puede dar lugar a la

terminación del contrato de trabajo de acuerdo con la parte final de la fracción IV del artículo 53, así pues, el derecho a despedir nace por la falsedad de los certificados o por la falta de aptitudes o facultades del trabajador, habiéndose dicho en las referencias, que tiene dichas aptitudes o facultades.

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

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

La fracción III se refiere a las ofensas a compañeros de trabajo; hemos indicado como el obrero debe respeto y obediencia a su patrón, pero también debemos entender desprenderse así de la disposición que comentamos, que el trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto pueden hacerse referentes a principios de solidaridad, creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellos. además de que esta fracción implica dos situaciones diferentes que deben probarse por separado, primero la falta de probidad u honradez, actos de violencia amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algunos compañeros de trabajo; y en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

La fracción IV se refiere a las ofensas al patrón fuera del trabajo. Se toman en cuenta los actos que se cometen fuera del servicio y son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Lo que hay que notar que con motivo de la presunta aplicación de esta fracción, es que la misma sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador hagan "imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo. Desde mi muy punto de vista esta causal resulta difícil de probar por parte del patrón, ya que el trabajador podrá alegar, reconociendo que cometió la falta, estos no hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

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

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

La fracción VII se refiere a comprometer la seguridad del establecimiento o empresa, con actos de sabotaje, que es difícil de probar, por ser dolosa. Aunque el daño no se realice, la simple posibilidad de que ponga en peligro las instalaciones o las personas permite al patrón despedir al trabajador cuando haya de por medio imprudencia o un descuido inexcusable.

Por su parte la fracción VIII se refiere a actos inmorales, es principalmente a cuestiones de sexualidad o sea que estén relacionadas con ella, ya que si no fuera así implicaría

la comisión de un delito, por lo que debemos entender por inmoralidad, para los efectos de la Ley Federal de Trabajo, el hecho de asumir una conducta que se aparte de lo que en un lugar y en un momento determinado, la comunidad acepte como buenas costumbres.

La fracción IX se refiere a la revelación de asuntos reservados. En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad pueden acarrear perjuicios a los patrones. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que se refiere en esta documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva, por lo que revelar cualquier técnica que se aplique en el trabajo, cualquier asunto de carácter reservado o hacer competencia al patrón, hace incurrir al trabajador en la causal de despido que se cometa, en esta causal son dos situaciones las que se deben probar la primera que el trabajador revelo secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado y que con ello se causaron perjuicios a la empresa. Desde mi punto de vista basta con solo acreditar la falta de probidad.

La fracción X se refiere a las faltas de asistencia. El trabajador, esta obligado a presentarse puntualmente a sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón, en esto radica en gran parte, el cumplimiento del contrato de trabajo, la inasistencia por uno o dos días puede sancionarse con relativa severidad, pero la repetición de esta falta por más de tres veces en un periodo de treinta días, da lugar a la rescisión de la relación de trabajo, por lo que con respecto a esta fracción la Corte ha cambiado de criterio; originalmente ostentó el de que tres y

media faltas, tratándose de jornada discontinua, eran más de tres faltas al trabajo, con posterioridad modificó ese criterio para señalar que, en todos los casos, más de tres faltas eran un término equivalente a cuatro faltas, la Corte ha retornado a su criterio original, razón por la que tres y media faltas en jornada discontinua constituyen causa para un despido justificado.

La fracción XI se refiere a la desobediencia. La subordinación es característica esencial de la relación de trabajo, implica desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato, no tan sólo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por el trabajador, sino también como una sanción que el patrón tiene perfecto derecho de imponer, pues si el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse, ya que la desobediencia debe relacionarse con el trabajo para el cual el trabajador se niega a realizar el trabajo contratado con causa justificada.

Las fracciones VII y XII se refieren a hechos de la misma naturaleza, que la seguridad del establecimiento, solo que aquí es al contrario o sea que en esta fracción el legislador protege al trabajador tratando con este de preservar la vida y la integridad del trabajador, en el desempeño de sus labores. Cabe advertir que el legislador ha reconocido a la seguridad un extremo valor, cuando permite al patrón rescindir el contrato de los trabajadores

que se revelan contra el cumplimiento de las medidas preventivas. Actitudes tolerantes o encubridoras en materia de seguridad, son traiciones a intereses superiores, tanto de los trabajadores en su conjunto, como de los patrones; por ello se hace indispensable que los trabajadores adopten las medidas preventivas que estén a su alcance y que también sigan escrupulosamente todos los procedimientos indicados.

La fracción XIII se refiere al estado de embriaguez al presentarse al trabajo. Es inútil indicar que una de las causas del estado anormal que pueda presentar el trabajador, proviene de la embriaguez, no requiriendo para su comprobación que sea diagnosticado por un médico bastando sólo con testigos. Sin embargo como ya dijimos anteriormente no solo puede ser por esta causa, pudiendo ser también por la influencia de algún narcótico, droga o enervante, no incurriendo en responsabilidad si existe prescripción médica, debiéndola presentar al patrón antes de iniciar su trabajo.

Se refiere la fracción XIV que haya una sentencia ejecutoriada que ya no se pueda atacar a través de ningún recurso ni del Juicio de Amparo, por no haber interpuesto esto a tiempo, también se considerará ejecutoriada cuando han sido agotados los recursos del Juicio de amparo. si se trata de una pena que imponga privación de libertad, es porque la sentencia ha sido dictada en un juicio del orden penal. Finalmente, la pena de privación de libertad no es causa de despido cuando el trabajador puede concurrir a su trabajo. Tal cosa acontece cuando el trabajador purgue su pena teniendo la cárcel como casa para dormir y pasa los fines de

semana, pero puede salir a la calle a cumplir con su trabajo, como el de los casos de preliberación

La fracción XV, se refiere a conductas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, es decir desde mi punto de vista es una causal que se puede invocar ya que tienen semejanza pero tratándose de causas distintas, por lo tanto la analogía consiste en aplicar una norma jurídica referente a un caso concreto a otros semejantes no regulado por la Ley.

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

c) Rescisión de la Relación de Trabajo Con y Sin responsabilidad para el trabajador.

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

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

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

Cabe el siguiente comentario; el trabajador puede demandar el pago de la indemnización o la reinstalación. Si demanda el pago de indemnización, lo que equivale a la conformidad con el despido, pero no a que éste haya sido justo, al obtener laudo favorable el trabajador tendrá derecho a que se le pague por indemnización el importe de tres meses de salario más los salarios caídos o vencidos, que son los que corren desde el momento del despido hasta el día en que el trabajador reciba la indemnización. Si el trabajador demanda el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, si el laudo le es favorable condenará al patrón a darle al trabajador su trabajo y a pagarle los salarios desde la fecha del despido hasta la fecha de la reinstalación, con los incrementos que hayan sufrido en el puesto de que se trate. Se recomienda celebrar contrato por tiempo determinado con el trabajador que sustituye a otro

que haya sido despedido, si el trabajador despedido demanda el pago de indemnización, el sustituto adquiere la planta de inmediato, pero si demanda la reinstalación, si el trabajador pierde el juicio, el sustituto causaría planta en ese momento, pero si lo gana, termina el contrato temporal del sustituto en el momento mismo de la reinstalación.

d) Causales de rescisión por parte del trabajador.

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

La fracción V se refiere al derecho de que no reciba el obrero el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. También se señala en la fracción IV como causa de rescisión, que el patrón reduzca el salario del trabajador.

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

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

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

I Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación 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 que se encuentren en él.

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

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

CAPITULO IV

EFFECTOS Y ALCANCES DE LA RESCISION DE TRABAJO

El legislador ha señalado las causas por las que el patrón o el trabajador pueden rescindir, el contrato de trabajo, de una manera enunciativa y no limitativa, puesto que sería imposible que se pudiera abarcar en la ley, de todas y cada una de las causas por las cuales el trabajador o el patrón pueden rescindir en el contrato. Dejando abierto el camino para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda, a su arbitrio, decidir cuando hay lugar a rescindir, de acuerdo con las pruebas que se aporten al juicio laboral que ante ellas se siga, siempre y que sean análogas a las que se mencionan y de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

"La rescisión de los contratos de trabajo opera al contrario de lo que sucede en los contratos civiles, antes de que sea declarado por un tribunal. Es decir, el contrato civil debe solicitar su rescisión ante el tribunal correspondiente, hasta que sea declarada surte sus efectos; en materia de trabajo se hace la rescisión sin necesidad de esta sea declarada por autoridad jurisdiccional y solamente será necesario, para quién rescinde el contrato, probar que se dio algunas de las causales que señala la ley".³²

³² Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Editorial Trillas. 1980. p. 220.

a) El aviso al trabajador de la Rescisión de su Contrato Individual de Trabajo.

Se puede establecer como antecedente histórico de las causas de rescisión, tomados en cuenta por el legislador, algunas de las disposiciones que en este mismo campo del Derecho Obrero existen en la legislación belga y las disposiciones que las entidades federativas tenían, antes de que fuera aprobada la actual Ley Federal del Trabajo

Actualmente la legislación mexicana, al igual que la de los países más adelantados, protegiendo al obrero, ha fijado un máximo a la duración de contrato para aquellos casos en que su prolongación sea en perjuicio del trabajador, el cual no podrá ser mayor de un año

Esto necesariamente va en detrimento de lo que sostiene la teoría de la autonomía de la voluntad, según la cual, la voluntad de los contratantes es la suprema ley en los contratos.

"Independientemente de las razones que se dan en pro o en contra de esta teoría, es evidente que no puede tener aceptación en materia de trabajo, porque de ser así se dejaría al obrero en manos del capitalista, y que por otra parte, la materia de este contrato afecta a la misma libertad del hombre que forzosamente que ser puesta por la ley fuera del comercio y la libertad de contratación".³³

³³ Tema Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1987. P. 160.

Desde que entró en vigor la constitución de 1917 se restringió mucho más la libre voluntad de los contratantes, pues se establecieron una serie de derechos para el trabajador, que no pueden ser renunciados, evitándose en gran parte las explotaciones sufridas por la clase laborante.

"Se ha sostenido que la intervención del Estado al imponer condiciones a la contratación, constituye una restricción a la libertad de que toda persona debe gozar. Nada más falso, pues lo único que el Estado trata de hacer, es igualar la fuerza de lucha entre las dos clases a fin de evitar el que, por las condiciones desfavorables a una de ellas, la más numerosa, sea vencida, traduciéndose ello en un desnivel económico general en la nación".³⁴

Esta labor de protección por parte del Estado, es loable y producirá encomiosos resultados, siempre y cuando se lleve a cabo en una forma racional, honrada y fuera de fines políticos, sin olvidar que tanto el capital como el trabajo son factores de la producción indisciplinares para la vida económica del país, y que, por lo tanto una legislación opresora del capital reducirá el número de inversiones industriales, teniendo como consecuencia, precisamente lo que se trata de evitar.

El contrato de trabajo es por esencia un contrato que debe tener un término, esto en beneficio de ambas partes contratantes: respecto al patrón, para mejorar su personal, reducirlo,

³⁴Trucha Urbina, Alberto Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1987. p. 170.

disciplinarlo, bien, por no necesitarlo, respecto del obrero para no llegar a quedar reducido a la condición de un siervo o de un esclavo sujeto durante toda su vida a un amo, sin poder mejorar sus condiciones económicas con mejores salarios, sin poder cambiar de género de trabajo, aspirando a algo mejor.

Debe tener un máximo de duración, pues las condiciones de vida y salarios cambian; sería injusto pretender que el trabajador estuviese siempre sujeto a determinado salario mientras que el valor de la producción aumentará dando mayores ganancias al capital y elevado el costo de la vida. Así vemos que en México la duración del contrato de trabajo no podrá ser mayor de un año en perjuicio del trabajador y tratándose de contrato colectivo no será mayor de dos años.

Se ha distinguido entre contratos a tiempo indefinido y a tiempo determinado, comprendido en este último grupo contratos especiales, como el de obra determinada, el de exploración de minas que carezcan de reservas costeables, los sujetos a una inversión determinada del capital, el contrato de un trabajador que sustituye provisionalmente a otro, etc. El principio de estos es que vencido el término de resolución de contrato éste queda concluido, principio que aún subsiste en legislaciones extranjeras, habiendo tenido su origen en la legislación civil, donde las partes al contratar están en circunstancias de igualdad y pueden gozando de voluntad autónoma, fijar un término al contrato; no es así el Derecho Obrero, donde, como hemos visto, no pueda tener cabida en completa libertad de contratación y donde la ley no es supletoria de la voluntad de las partes, sino que impone condiciones mínimas en los

contratos. "Este principio de duración de contrato a tiempo fijo, salvo algunas excepciones derivadas de la ley, no tiene aceptación en la legislación mexicana, pues el contrato no se dará por terminado mientras subsistan las causas que le dieron origen, disposición atinada que impone al patrón contratar por plazos cortos a los trabajadores, eludiendo así la responsabilidad de un despido injustificado"¹⁵

Ahora bien, respecto a los contratados de tiempo o duración indeterminada, obligan definitivamente al patrón que solo puede rescindirlos sin responsabilidad, fundándose en las causas admitidas y señaladas por la propia ley. Al obrero solo lo obliga el contrato por un año, pudiendo rescindirlo antes por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal.

"Algunas legislaciones reconocen como causa de terminación sin responsabilidad, el despido con la única condición de notificarlo con un tiempo de anticipación preestablecido. México ha rechazado, justamente, tal manera de pensar y no la incluye, en las causas de terminación de los contratos, establecidos en los artículos 53 y 55 de la Ley Federal del Trabajo, y decimos que justamente ha sido rechazada por colocar al obrero en manos del patrón que puede despedirlo por un mero capricho".¹⁶

La terminación del contrato puede ser convencional entre patrón y trabajador, ya porque su voluntad de dar fin al contrato sea manifiesta, o por causas fortuitas, o de fuerza

¹⁵ Eduardo B. Cartos. Introducción al Derecho Procesal. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires. 1979. p. 120.

¹⁶ Staffami. Eduardo R. Derecho Procesal Social. Novena Edición. Editorial Tipográfica. Buenos Aires, Argentina. 1976. p 210.

mayor, o bien unilateralmente cuando una de las partes lo de por terminado sin acuerdo de otra. Esta última forma da lugar al abandono del trabajo, por parte del obrero y al despido por parte del patrón; los dos casos traen consigo una responsabilidad civil o económica, cuando se producen injustificadamente. La responsabilidad del obrero solo será civil, de acuerdo con el artículo 5to. constitucional, la del patrón la fija el artículo 123 en su fracción XXII.

La terminación queda, pues, en muy restringidos casos, al arbitrio de las partes, ya que la ley, en su artículo 48 prescribe los casos en que se ha de ocurrir a las Juntas para que ellas sean quienes resuelvan sobre la terminación del contrato.

El patrón al despedir a un trabajador deberá hacerlo con justa causa y probar ante las Juntas, esa causa, en el supuesto de que se le demande; de no ser así incurriría en la responsabilidad fijada por el artículo 123 Constitucional. Esto ha causado graves problemas a los patrones, pues muchas veces están imposibilitados para probar la justeza de un despido. Por otra parte no es posible pedir al patrón que someta el caso a las Juntas antes despedir al trabajador, pues se vería obligado a tolerar a su servicio a un individuo que con su actitud ofendiera a él o a sus familiares y relajara la conducta de los demás obreros durante el tiempo que las autoridades tardaran en dictar su resolución.

Mario de la Cueva, en su libro *Legislación Mexicana del Trabajo*. Atinadamente hace notar que la "Ley Federal del Trabajo hace una enumeración bastante amplia de las causas más

graves que dan motivo a la terminación o rescisión del contrato y que por tanto aquellas causas que se presentan y que no están enumeradas en la ley, implicando la dificultad de saber si constituyen o no a un motivo suficiente para la rescisión, difícilmente serán de tal manera graves que no pueda esperar el patrón a una resolución judicial".³⁷

La legislación mexicana en su labor protectora de la clase laborante no ha querido dejar a la libre voluntad de las partes la reglamentación de la disolución del contrato de trabajo y comprendiendo la importancia social del punto lo ha incluido en el artículo 123 constitucional que en su fracción XXII fija la responsabilidad en que incurrirá el patrón en el caso de que despidiera injustificadamente a un trabajador o que con su conducta obligue a éste a separarse del trabajo.

"De esta manera la constitución da bases para que la Ley Federal del Trabajo reglamente detenidamente las causas por las cuales puede terminar un contrato".³⁸

Se presenta sobre este artículo la discusión acerca de si es limitativo, o simplemente enumerativo. Parece que la idea del legislador fue hacer en este artículo esta enumeración limitativa, tal se desprende del texto del mismo; pero en el artículo 209 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que el cambio de nacionalidad de una embarcación mexicana es causa de terminación de los contratos de trabajo de la tripulación; en la fracción XXI del 123

³⁷ De la Cueva, Mario. Legislación Mexicana del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1986. p. 240.

³⁸ De la Cueva, Mario Op. cit. p. 242.

constitucional dice que, si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo

La rescisión de las relaciones de trabajo siempre deberá tener como causa alguna de las señaladas en el capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 47 señala limitativamente con sus quince fracciones, las causas por las cuales rescinde la relación de trabajo.

Así vemos que con motivo de la reestructuración de la legislación laboral, en 1970 se agregó un último párrafo 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, a lo que Baltazar Cavazos nos dice:

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

"El maestro Trueba al publicar su nueva Ley Federal del Trabajo, opinó que le falta de dicho aviso traía como consecuencia que el despido fuera injustificado". sigue diciendo este autor, "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".

"Sin embargo, con las reformas procesales a nuestra Legislación laboral, en 1980, se añadió al último párrafo comentado, que "el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del cumplimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

También se añadió que "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fuera injustificado."

Por lo que estamos de acuerdo con Baltazar Cavazos al decir que "desde luego no coincidimos en absoluto con el Legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que 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 injustificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación."¹⁹

Por lo que consideramos que en materia laboral, la rescisión opera por voluntad de cualquiera de las partes involucradas en la relación de trabajo, lo que no ocurre en otras ramas del derecho; por lo que estamos de acuerdo con Francisco Ramírez, quien señala "pues resulta evidente que considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír

¹⁹ Cavazos Flores, Baltazar. Causales de Despido. Primera Reimpresión. Editorial Trillas. México. 1984 p. 61

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."⁴⁰

Por lo que insistimos en que la justificación o injustificación del despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que la falta de dicho aviso no debe traer como consecuencia que se considere injustificado un despido, ya que lo anterior traería como posibilidad a que un trabajador que confiesa haber cometido un delito en contra del patrón, éste por la falta del aviso del despido se vería obligado a indemnizar o reinstalar al trabajador.

Por lo cual consideramos que la falta de aviso de despido debe considerarse como una presunción de despido injustificado, pero concediéndole la prueba en contrario al patrón.

Y así vemos que "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 del despido, optan por negar tal despido y con ello arrojan la

⁴⁰ Rantrez Fonseca, Francisco. El Despido. Décima Edición. Editorial Pac. México. 1992. p. 171.

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.

En relación con el aviso que se tiene que dar a la Junta, con respecto al despido del trabajador, cuando éste se niegue a recibirlo, se hace necesario que se cumpla con los siguientes requisitos:

a) Que el que dé el aviso de despido, acredite fehacientemente su personalidad. por lo tanto si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.

b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.

c) Relatar, sucintamente, en qué se fundamentó el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.

d) Señalar el domicilio del trabajador, en donde se debe de notificar tal aviso. Sobre esta particular se aconseja que se dé el domicilio del actor con el que se dio de alta al Seguro Social ⁴¹

Ahora bien, para concluir diremos que en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se refiere al aviso de la rescisión de contrato, es necesario afirmar que dicho aviso debe dársele al trabajador por escrito, notificándole la fecha y causa o causas del despido, lo que significa concretamente el motivo por el cual se le despide, pues si la intención de la ley es que el trabajador pueda preparar su defensa, no se cumpliría con este propósito si el patrón le dijera vagamente la causa o causas del despido. si el trabajador se niega a firmar de recibido la copia del aviso o no podemos notificarle el despido por cualquier otra causa, dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, tendremos que presentar un escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para solicitarle que haga llegar al trabajador el aviso escrito del despido, por conducto del funcionario autorizado de la Junta, en el domicilio que se tenga registrado del trabajador y el cual debe ser aportado a la Junta para que se le pueda hacer la notificación.

b) Regulación del aviso en las Leyes Federales del trabajo de 1931, 1970 y 1980.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se reglamentaba el aviso de la rescisión en todo un capítulo, en los artículos relativos 121 y 122 y así tenemos que en el artículo 121 en su carácter enumerativo enuncia la rescisión sin responsabilidad del patrón

⁴¹ Cavazos Flores. *Op. cit.* p. 63

Según la enumeración del artículo 47 y de acuerdo con el mismo, podemos decir que el patrón puede rescindir el contrato sin responsabilidad.

I. Por observar el trabajador mala conducta, ya contra el patrón, sus familiares o contra otros trabajadores, dentro o fuera de las horas de servicios.

Quedan comprendidas en esta parte los amagos, engaños, injurias, malos tratamientos, falta de honradez, probidad o moralidad, y se asimilan la revelación de los secretos y todos los actos del trabajador que revelen la mala fe para con el patrón sus familiares o la empresa.

II. El incumplimiento del contrato que puede manifestarse:

a) por indisciplina del trabajador.

Uno de los elementos indispensables en cualquier organización, es la disciplina y el respeto que debe haber entre sus componentes. El legislador así lo ha comprendido y ha permitido que los patrones establezcan en el reglamento interior de la empresa, las medidas disciplinarias que juzguen convenientes dentro de los límites que la propia Ley del Trabajo señala.

Esto no quiere decir que el trabajador debe prestar obediencia a cualquier orden del patrón, solo a aquellas que se refieren al trabajo contratado y aún en este caso puede el trabajador rehusarse a obedecer cuando para ello haya justa causa

Se manifiesta también la indisciplina al negarse el obrero a adoptar las medidas preventivas de accidentes o enfermedades

El patrón tiene la obligación de velar por la seguridad de sus trabajadores y sobre él recae la responsabilidad de los accidentes ocurridos con motivo del trabajo. Justo es, pues, que se le permita imponer sanciones y aun rescindirle el contrato al trabajador que no preste su cooperación a algo que redunde en su beneficio.

Queda aquí comprendido el caso de la embriaguez del trabajador, el cual en este estado no presta el trabajo habitual y se expone, en cambio, a sufrir accidentes. Esta causa, motivo de rescisión del contrato, se ha prestado a dificultades para probarla ante las autoridades. El criterio de la Corte se ha inclinado a que no se necesita dictamen de peritos como prueba, por la imposibilidad de rendirlo.

b) por faltas al trabajo.

Estas pueden ser injustificadas o sin permiso del patrón, el número mayor de tres en un mes, entendiéndose este como periodo de treinta días y no como un mes natural, ya que de

tomarse así, podría el trabajador faltar al doble número de veces del que como máximo señala y permite la ley.

Pueden deberse las faltas de asistencia al trabajo a un arresto judicial, en cuyo caso, si hay sentencia ejecutoriada, se podrá rescindir el contrato, de acuerdo con la fracción XIV del artículo 47. Si la sentencia es absolutoria se considerará que el contrato fue suspendido durante el tiempo de arresto o prisión preventiva a menos que la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde juzgue que debe tener lugar la rescisión de contrato.

En el artículo 52 enumera la Ley del Trabajo algunas causas por las que el trabajador pueda rescindir el contrato y exigir del patrón una indemnización. Estas causas las podemos reducir, al igual que las anteriores del artículo 47, en los mismos dos grupos, es decir, el incumplimiento del contrato por parte del patrón, ya porque no pague el salario, lo reduzca o no tenga dentro de la empresa las condiciones necesarias de seguridad e higiene. Y el segundo grupo, formado por todas aquellas causas que revelen en el patrón o sus familiares una conducta impropia o deshonesta para con el trabajador o sus familiares, ya sea dentro o fuera del servicio.

Por su parte en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se ve ya marcado el aviso que tiene que dar el patrón al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas de la rescisión (artículo 47 in fine).

Como mencionábamos el artículo 47 señala las causas por las cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, mencionando en primer lugar, el engaño en que se haga caer al patrón respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador. Cesando esta causa después de transcurridos treinta días de estar prestando sus servicios el trabajador. Por un principio de justicia, es natural que si el patrón se compromete a pagar determinado salario por el servicio que el trabajador le va a prestar, si no hay la correlatividad que se espera en el trabajo, también estará en posibilidades de celebrar un nuevo contrato con otra persona que reúna las cualidades necesarias para la ejecución del trabajo. El período que marca el párrafo final de la fracción comentada, es suficiente a nuestro criterio para que el patrón pueda conocer las aptitudes del trabajador y para que este pueda desarrollarlo a su máximo, siendo este período el mismo que marca la ley para los contratos prueba.

La segunda fracción señala la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos del trabajador en contra del patrono, sus familiares o de los jefes de la oficina, del taller o de la negociación. En franco acuerdo con el maestro Guerrero que señala "que la probidad no implica necesariamente la comisión de un delito de orden patrimonial, sino que sin llegar a cometer un delito, puede el trabajador llegar a cometer el delito, puede el trabajador llegar a ser improbo, lesionando de esta manera los intereses

patronales. Siendo pues un concepto sumamente amplio sin delimitación en el Derecho Penal.⁴²

Los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos del trabajador para con el patrón, hacen imposible la subsistencia de subordinación, pues si bien se señala también cuando esto sea en contra de los familiares y los jefes de la empresa debemos tener en consideración que aunque sea indirectamente, tratándose de familiares, se lastima al patrón, y tratándose de los jefes es aún más estrecha la relación existente entre estos y el trabajador, por lo que se pueden hacer valer los mismos argumentos. No podemos de ninguna manera incurrir en el mismo error en que estaban algunos legisladores, que encontraban en esta cláusula una puerta demasiado ancha por donde pueden colarse los intereses creados del patrón, pensando que cuando el patrón quisiera despedir a un trabajador, bastaba que se comisionara a un familiar para armarle camorra, y hacer valer esta causal para rescindirle el contrato. Decimos que no podemos incurrir en este error porque debemos tener presente que siempre serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes decida si hay o no razón para alegar esta causal de rescisión.

Las mismas incurrencias que se señalan en la fracción anterior las señala la fracción III, cuando el sujeto pasivo de aquellas lo sea un compañero de trabajo, por las mismas razones deducidas. La cordialidad que debe reinar en los centros en que se desarrolla el trabajo se vería rota por estas causas y haría igual que en el caso de la fracción anterior imposible la subsistencia de la relación obrero-patronal.

⁴² Guerrero. *Op. cit.* p. 148.

En caso de que los actos de que trata la fracción I se ejecuten fuera de servicio que deba prestar el trabajador, también se ha sancionado con la rescisión de contrato de trabajo, siendo esta fracción tan solo un complemento de la anterior.

Las anteriores V y VI señalan como causales, el ocasionar perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, durante el desempeño de las labores o con un motivo de las mismas, señalándose en la fracción V cuando estos actos sean intencionales y en la VI cuando se deba a la negligencia.

Sin lugar a dudas que es natural que el legislador sancionara los actos cometidos por el trabajador en contra de los intereses del patrón, dando a este la oportunidad de declarar rescindido el contrato y sustituir al trabajador.

Los actos inmorales en el centro de trabajo, serán también una causal para que pueda el patrón rescindirle al trabajador el contrato de trabajo. si bien, la expresión usada por el legislador es muy amplia, debemos tomar en cuenta que ni aún en el Derecho Penal en que se trata de manera más amplia este tema, se logra encerrar en un término preciso todo lo que el legislador trata de proteger y siendo que la inmoralidad del trabajador da origen a un desequilibrio en esas relaciones obrero-patronales que tanto debemos tener cuidado porque marchen armoniosas, es necesario que el legislador le de esa arma al patrón para prescindir de quien en vez de serle útil, causa un perjuicio a la empresa.

La revelación de secretos o asuntos reservados, puede ocasionar al patrón graves perjuicios y dar causa suficiente para que pueda rescindir el contrato de trabajo de quien hizo la revelación, ya sea que se trate de un trabajador sindicalizado o de un empleado de confianza, que son generalmente los que manejan lo que pudiera considerarse secreto o reservado en una negociación.

La seguridad en los centros de trabajo es de una importancia tal, que el solo hecho de poner en peligro las instalaciones de la empresa o de las personas que ahí se encuentran es suficiente para que sea rescindida al trabajador su contrato. Se ha dado gran importancia a la seguridad de los trabajadores por parte de las empresas y se imponen, por medio del Reglamento interior del Trabajo, una serie de normas cada vez más rígidas para evitar al máximo los accidentes de trabajo que gracias a la preocupación de los patrones va disminuyendo en todos los centros de trabajo. Las comisiones de seguridad de las empresas, lleva a cabo campañas tendientes a evitar en el trabajo los descuidos que son las principales causas de los accidentes de trabajo.

Si el trabajador deja de asistir a sus labores por más de tres días, cuatro o más, deja al patrón en libertad de rescindir el contrato, puesto que las faltas del trabajador afectan la continuidad del trabajo. Las faltas deberán ser, aunque no consecutivas, en un periodo de treinta días, sin que podamos interpretar al pie de la letra el decir de la ley, "en un mes", ya que como lo ha decidido la Suprema Corte de Justicia no se trata de un mes natural, sino como lo

ha decidido de un período de treinta días además las faltas de que se trata deberán ser injustificadas. La justificación, en caso de que la haya, deberá rendirla el trabajador al presentarse nuevamente a su trabajo. El maestro Guerrero opina que no es lícito que se rinda la justificación en los tribunales, pero en nuestro criterio sí es posible rendirlas, ya que de otra manera se daría oportunidad al patrón para que a su arbitrio calificara la justificación que de las faltas le presentara el trabajador. Esta es una de las causas que para rescindir los contratos se ve más en la práctica y, sin duda alguna, la más fácil de probar en caso de juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Siendo la subordinación el elemento indispensable para la existencia del contrato, es de considerarse la gran importancia que tiene que esta persista. Desde luego esa subordinación no debe llegar a rayar los límites de esclavismo, ni atentar contra la dignidad del trabajador, debe ser y así lo exige la Ley Federal de Trabajo con justa causa y tratarse precisamente del trabajo contratado. Para lo cual es necesario un abierto criterio del patrón o de sus representantes y no llegar a cometer la imprudencia de ordenar algo que el trabajador, con justa causa, no obedezca y en los contratos de trabajo señalar con minuciosidad las labores que corresponden a cada trabajador o bien hacer ese señalamiento en el reglamento interior del Trabajo.

La fracción XIII señala la concurrencia de los trabajadores a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico de enervante, como causal de rescisión. El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en años anteriores, obligaba a probar por

medio del peritaje médico la influencia en el trabajador de alcohol o de la droga, afortunadamente esta tesis ha variado y el actual criterio es que, de una manera más práctica se puede probar por medio de testigos el estado patológico del trabajador que le cause el alcohol, narcótico o droga. Sin duda alguna, el legislador tomó en cuenta que, cuando el trabajador está influenciado por tóxicos desmerece en su trabajo y puede dar lugar a situaciones que atentarian contra los intereses y seguridad de la negociación, poniendo en peligro la seguridad personal de trabajadores y patronos.

La prisión del trabajador por sentencia ejecutoriada hace imposible la prestación del servicio y naturalmente, en consecuencia, el patrón tiene necesidad de rescindir el contrato para poder sustituir al trabajador preso. Esta medida es necesaria tanto para el patrón que no puede permitir la incontinuidad de las labores propias de su empresa, como para el trabajador sustituido a quien debe dársele la seguridad de la permanencia en su trabajo.

Siendo que en la práctica, muy pocas veces se da el caso que el trabajador rescinda su contrato y de que las causales de rescisión que señala el artículo 51 son casi las mismas que se dan para los patronos, tiene asimismo iguales argumentos, por lo que no creemos necesario hacer comentarios por el momento.

Por lo que hace a la Ley Federal de 1980, respecto del aviso, fue agregado el artículo 47 con fecha 10. de mayo de 1980, para quedar como está actualmente y como sigue: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

c) Efectos y alcances Regulados en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En términos generales el trabajador que sea despedido tiene dos acciones a seguir en contra del patrón; puede demandar la reinstalación en su trabajo o bien la indemnización correspondiente a tres meses de salario, y cualquiera que sea la acción que haya intentado, tendrá derecho además a que se le paguen los salarios que dejó de percibir desde la fecha de la rescisión hasta que se complemente la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es muy importante mencionar que no solamente esta acción se puede dar ante la rescisión, también se puede ejercer ante un cambio de categoría donde el salario sea menor.

Por su parte la fracción XXI del artículo 123 constitucional dice que si el patrón se negare a someter sus deferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Como vemos, esta última fracción hace nulo el derecho que la constitución concede al trabajador de elegir entre la acción reinstalacionaria y la indemnizatoria, pues basta que el patrón se niegue a acatar el laudo de la Junta para que apoyándose en la citada fracción XXI y en el artículo 50 de la Ley, niegue el trabajo dando tan sólo una indemnización al obrero.

La Suprema Corte ha dicho que tratándose de la acción de reinstalación no podrá oponerse el patrón con apoyo en la fracción XXI, pues no es lógico que la Constitución haya otorgado un derecho al trabajador para luego nulificarlo. Es poco explicable el sentido de la tesis de la Corte al tratar de obligar al patrón a que reinstale al obrero, pues aún acatando esa disposición, es indudable que el trabajador vendrá a abandonar el empleo ante la conducta organizada del patrón a tal fin, pudiendo llegar a perder aún el derecho a la indemnización legal.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 49 y 50, ha fijado una indemnización de tres meses de salario más una cantidad variable, según el tiempo que el trabajador lleve de prestar sus servicios en la negociación para el caso de que el patrón se niegue a acatar el laudo pronunciado por la Junta. Esta forma de aumentar la cantidad de la indemnización resolvería el problema si no tomáramos en cuenta algunos casos como el de la jubilación, en el que el trabajador sufriría una restricción a sus derechos por recibir una cantidad menor de la que le corresponde, más no sería así si la Ley aumentara el monto de la indemnización de acuerdo con el mayor número no sólo de años de servicio, sino de todos los derechos del trabajador, haciendo que el patrón le fuera indiferente el pagar una cantidad o cumplir con el contrato.

“La Constitución da margen a una disposición como la propuesta, pues no da bases fijas que determinen una indemnización, sino que se concreta a decir que el patrono deberá cumplir con la responsabilidad que le resulte del conflicto independientemente de la ya fijada en la Ley”.⁴¹

En cuanto a las sanciones que el patrono pueda tener con motivo de la separación del trabajador, la Constitución sólo señala en el artículo 5 la acción de responsabilidad civil y prohíbe el que en algún caso puede hacerse coacción sobre la persona.

De lo expuesto, considerando la condición económica del trabajador, vemos que prácticamente el patrón carece de acción para obligar al trabajador al cumplimiento del contrato o al pago de daños y perjuicios.

Asimismo, el patrón puede excepcionarse en el juicio laboral que se siga en su contra, con la justificación de la rescisión basada en alguna de las causales que señala la Ley, o con la prueba de la injustificación de la causa alegada por el trabajador para declarar rescindido el contrato, en términos del artículo 47 de la Ley.

En el caso de que el patrón no acate el laudo de la Junta que le obliga a la reinstalación del trabajador, ésta se traducirá en una indemnización consistente en tres meses de salario; cuando la relación de trabajo sea por tiempo determinado en el importe de los salarios

⁴¹ Ramírez Fonseca, Francisco. *Ley Federal del Trabajo*. Octava Edición. Editorial Pac. México. 1991. p. 75

de la mitad del tiempo de servicios prestados, si éste no excede de un año, en caso contrario, tendrá derecho al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años en que hubiere prestado sus servicios el trabajador, además el pago de salarios vencidos, hasta que se haga efectiva la indemnización.

d) Jurisprudencia de la suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Rescisión de la Relación de Trabajo.

Siguiendo la temática de nuestro estudio nos corresponde en este capítulo examinar la jurisprudencia, por lo que lógicamente, surge una cuestión que tiene que resolverse previamente, es decir, la consistente en determinar ¿qué se entiende por jurisprudencia en general?, esta es, tomando esta idea en su aceptación genérica, desde luego, atendiendo a la definición romana clásica del concepto de jurisprudencia, elaborada por Ulpiano "esta es la nota o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto".⁴³

En efecto la jurisprudencia de la suprema Corte o del Tribunal Colegiado de Circuito, que al conocer una autoridad jurisdiccional de los diversos casos concretos, que se van presentando para resolverlos necesariamente tiene que interpretar la Ley que sea aplicable a

⁴³ Burgoa Orihuela, Ignacio El Juicio de Amparo Editorial Porrúa, S.A. México. 1989. 26a Edición p. 335.

los mismos, hacer consideraciones de derecho, en una palabra, tiene que vertir los conocimientos jurídicos científicos en la sentencia correspondiente, pues bien, cuando la parte jurídica considerativa de una sentencia en la que se presume la aplicación concreta de los conocimientos jurídicos generales que hace la autoridad jurisdiccional encargada de dictarla, está formulada en un sentido uniforme e ininterrumpido en varios casos especiales y particulares, interpretando una disposición legal determinada o haciendo una estimación lógica concreta respecto de cierto punto de derecho, entonces se dice que hay jurisprudencia

Y así tenemos las principales tesis jurisprudenciales que a continuación se detallan

Aviso de la Causa o Causas de la Rescisión del Nexo Laboral - De la disposición del artículo 47, ínfine, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualquiera 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 de 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, basta 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.-Secretario: Victor E. Maldonado Lara

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 573 / 81.- Rubén Hinojosa Santoyo.-13 de abril de 1982.- Unanimidad de votos.-Ponente: José Martínez Delgado.-Secretaria: Mónica Franco.

Amparo directo 243 / 82.- José González Hernández.-3 de mayo de 1982.- Unanimidad de votos.-Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.-Secretario: Gregorio Valencia B.

Amparo directo 319 / 82.- Miguel García Jiménez y otro.-21 de junio de 1982.- Unanimidad de votos.-Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.-Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 2109 / 80.- Agentes de Radio y Televisión, S.A.-15 de julio de 1982.-Unanimidad de votos.-Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Victor E. Maldonado Lara.

Informe 1982 Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito,
Num. 2, pág. 141.

La anterior transcripción corresponde al primer tribunal colegiado en materia del trabajo del primer circuito que se orienta en el sentido práctico de que el trabajador debe tener pleno conocimiento de la causa por la cual se le despide, para que pueda formular oportunamente sus defensas.

Aviso de Rescisión sin Especificar Causas que la Motivan - Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe tener 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 Época, 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.

Vols. 175-180, pág. 13 A.D. 6208/82.-José Bonilla Uribe.-Unanimidad de 5 votos.

Vols. 175-180, pág. 13 A.D. 3748/82.-Empresa Sincamex S.A.-Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, pág. 13 A.D. 7345/82.-Gorduroy, S.A.-Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, pág. 13. A.D. 7345/82.-Austraberto Vázquez Aguilar.-Unanimidad de 4 votos.

TESIS RELACIONADA

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 de Trabajo, dicho despido está afectando la nulidad, por lo que carece de efectos de excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Séptima Época, 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.

De la anterior transcripción nos damos cuenta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha manifestado confirmando el criterio anteriormente señalado.

No es posible pensar, si el despido está afectando de nulidad, ya que las consecuencias serían por un lado que el patrón tenga que pagar la indemnización constitucional o por otro lado, en su caso, reinstalarlo para restituirlo al trabajador en el estado jurídico que guardaban las cosas antes del despido.

Despido, Investigación Previa al. Prescripción del Derecho del Patrón para Efectuarlo.- Si el Patrón debe practicar una investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivo de causal rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 26, pág. 17. A.D. 4293/70 - Guillermo Castillo Cruz -Unanimidad de 4 votos.

Vol. 27, pág. 17. A.D. 1412/70.-César Rubalcava Flores.-Unanimidad de 4 votos

Vol. 42, pág. 17. A.D. 2744/71.-Eiverardo Pacheco Altamirano.-Unanimidad de 4 votos

Vol. 54, pág. 77. A.D. 2219/64.-Ernesto Pacheco Altamirano.-Unanimidad de 4 votos.

A.D. 2953/68. - Guilberto Bernal Delgado.-Unanimidad de 4 votos (Archivo).

Despido, Investigación Previa al. Prescripción del Derecho del Patrón para efectuarlo. Faltas de Asistencia.- Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como consecutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la

facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que está individualizado el hecho, ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como las faltas de asistencia, en cuyo caso en término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o Contrato Colectivo pueda dar lugar a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte.

Vols. 121-126, pág. 27. A.D. 682/79.-Gustavo Hinojosa Reynosa -Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, pág. 25. A.D. 2910/79.- José Enrique González Rubio Olan.- 5 votos.

Vols. 169-174, pág. 17. A.D. 4097/82.-María Magdalena Aguilar Madrid - 5 votos

Vols. 169-174, pág. 17. A.D. 3964/81.-María del Carmen Palma Sánchez.- 5 votos.

Vols. 181-186, A.D. 6589/83 -Instituto Mexicano del Seguro Social - 5 votos.

Cuando el patrón se ve obligado a practicar una investigación para comprobar la causa del despido, es evidente que la prescripción comienza a correr a partir del momento en que, concluida la investigación, queda comprobada la existencia de la causal de despido, pero en el caso de que la causa sea tan obvia que no amerite investigación, el término de la prescripción comienza a correr a partir del momento mismo en que se configura la causal del despido.

Lo anterior de conformidad con el artículo 517 de la Ley Federal de Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; y de conformidad con el mismo precepto, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que da lugar al despido.

Aviso de la Rescisión 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 de 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.-Secretario: Julio J. Ponce Gamíño.

Informe 1983 Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Num. 2, pág. 299

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 que el despido fue injustificado, ya que si el patrón da cumplimiento a esta obligación, queda liberado de la necesidad de dar seguimiento al asunto para cerciorarse de que la Junta notificará al trabajador.

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 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.- Secretario: Héctor Santaacruz Fernández.

PRECEDENTE:

Amparo directo 3685/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de enero de 1983.-
Mayoría de 4 votos de los ministros Juan Moisés Calleja García , María Cristina Salmorán de
Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del ministro Alfonso
López Aparicio - Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.-
Mayoría de 4 votos de los ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de
Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del ministro Alfonso
López Aparicio -Ponente: Juan Moisés Calleja García.-Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Informe 1983. cuarta Sala, Núm. 25. pág. 30.

Esa liberación de responsabilidad del patrón a que se refiere la tesis anterior, obra
únicamente en el caso de que el patrón demuestre en el juicio real que realizó lo conducente
para entregar al trabajador el aviso del despido y éste se negó a recibirlo por una negativa de
él.

Aviso de rescisión de la Relación Laboral, notificación del, por medio de la junta, produce efectos cuando existe imposibilidad de darlo a conocer personalmente al trabajador.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no de aviso al trabajador o a la junta, que tal omisión bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado, sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis, de la existencia de la imposibilidad de dar aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con la que cumplirá con la obligación impuesta en la Ley. Así, cabe concluir que no debe aplicarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, consultable en el apéndice al Seminario Judicial de la Federación, 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 28, página 28, bajo el rubro: "Aviso de rescisión de la relación laboral, notificación por medio de la junta del, solo produce efecto cuando el trabajador se negó previamente a recibirlo".

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México, S.A. 8 de octubre de 1987 votos.

Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Puede darse el caso de que el patrón niega el despido, ofreciéndole el trabajo y por ese motivo no dio el aviso al trabajador, toca a éste probar el despido, toda vez que el patrón en ningún momento lo despidió, luego entonces la carga de la prueba le corresponde al trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA El aviso de la rescisión de trabajo 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 puede ser dado personalmente al trabajador, lo que podría acontecer, cuando el trabajador, después de varias faltas de asistencia, jamás retorne al trabajo, ya que debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o lo que es lo mismo, para que no se considere injustificado el despido por la sola omisión del aviso.

SEGUNDA 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, expresar 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 que 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, el 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.

TERCERA Hay una inconsecuencia jurídica en lo dicho por nuestro más Alto Tribunal. En efecto, no es posible pensar, si el despido está afectado de nulidad, que la consecuencia de la falta del aviso del despido sea tener que pagar la indemnización constitucional reclamada por el trabajador. Si estuviéramos en presencia de un acto nulo, de conformidad con la teoría de las nulidades, la indefectible consecuencia sería la que se tuviera que reinstalar al trabajador para restituirlo a éste en el estado jurídico que guardaban las cosas antes del despido.

CUARTA Proponemos en consecuencia que el patrón que no pueda entregar el aviso de despido al trabajador, ya sea porque éste se niegue a recibirlo o por algún otro motivo, se le faculte para que levante una acta circunstanciada, en donde se asienten los hechos pormenorizados del motivo del despido, la que deberá ser firmada por dos testigos trabajadores y por la persona que debería de entregar el aviso; una vez reunidos estos requisitos notificar a la Junta competente dentro de los cinco días hábiles que establece la Ley.

QUINTA Asimismo y tomando en cuenta que el aviso de despido del trabajador, es un acto administrativo y no un acto procesal, por tal motivo proponemos que no sea motivo para que el patrón se le tome como un despido injustificado, ya que existen casos en que el trabajador acepta la responsabilidad de un hecho ilícito cometido en agravio del patrón y la falta de aviso, éste último tiene que indemnizar o reinstalar, por lo que consideramos que se debe reformar o adicionar la Ley en este sentido.

SEXTA Tomando en consideración que el motivo de la litis o pleito se señala adecuadamente en la etapa de la audiencia de demanda y excepciones, por lo tanto si el patron se excepciona en forma adecuada, probando posteriormente sus defensas, independientemente de haber dado el aviso de despido o no haciéndolo, deberá de quedar absuelto de las prestaciones exigidas por el trabajador

SEPTIMA Proponemos que la falta de aviso de despido del trabajador, se refutará en forma presuntiva de injustificado, en términos de la anterior conclusión, por lo que consideramos que al patrón se le debe conceder la prueba en contrario

OCTAVA Para una interpretación sensata de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es que procede poner en conocimiento de la junta de rescisión del contrato, siempre que el patrón se ve imposibilitado para entregar el aviso al trabajador y éste se niega a recibirlo o que por cualquier otra causa que no sea imputable al patrón de entregarlo y aquella hará la notificación respectiva siguiendo las reglas relativas al capítulo de notificaciones, liberando de responsabilidad al patrón.

NOVENA El despido como causal de la separación del trabajador del centro de trabajo, tiene una serie de implicaciones de carácter jurídico, económico y social, implicaciones que a veces resultan altamente inconvenientes, por lo que debe de tenerse en constante mantenimiento preventivo la relación obrero patronal para lograr buenas relaciones que propicien la disminución de causales de despido.

DECIMA Atendiendo a las causales de despido previstas por la Ley Federal del Trabajo y que las mismas no revisten en ocasiones la misma gravedad, se deben de analizar por parte de los trabajadores y los patrones dicha gravedad para lograr una igualdad de condiciones en la relación obrero patronal.

DECIMOPRIMERA El patrón aún cuando tiene el derecho de rescindir la relación laboral, también es cierto que a él le corresponde juzgar sobre la gravedad de una falta que eventualmente haga si no imposible, cuando menos no deseable la continuidad de la relación laboral.

DECIMOSEGUNDA Nuestra propuesta, es que se adicione el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos: "El despido injustificado a que se refiere el anterior párrafo, quedará en forma presuntiva para el patrón, el cual deberá de acreditar en el juicio correspondiente sus excepciones y defensas para que el despido sea justificado y se le absuelva de las prestaciones reclamadas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BURGOA, Ignacio. **EL Juicio de Amparo**, Vigésima Sexta Edición.
Editorial Porrúa. México. 1989.
- 2.- CABALLENAS, Guillermo. **Contrato de Trabajo**, Editorial
Esfinge. México. 1982.
- 3.- CAMPILLO CAMARILLO, D. **Apuntamientos de Derecho Procesal Civil**
Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1985.
- 4.- CASTORENA, José Jesús. **Tratado de Derecho Obrero**,
Editorial Robledo. México. 1939.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús. **Manual de Derecho Obrero**, Tercera Edición,
Editorial Trillas. 1980.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **Causales de Despido**, Primera Reimpresión,
Editorial Trillas. México. 1984.
- 7.- CHATELAIN, ALFONSO. **De La Naturaleza del Contrato**, Traducción.
París, 1919.
- 8.- DAVALOS MORALES, JOSE. **Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa,
México, 1988. 8a Edición.

- 9.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.
México. 1981. 4a. Edición Tomo I.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa. 5a. Edición. México. 1980.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I.
Editorial Porrúa. México. 1980. 3a. Edición. México. 1977.
- 12.- DE LA CUEVA Mario. Legislación Mexicana del Trabajo.
Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1986.
- 13.- EDUARDO B., Carlos. Introducción al Derecho Procesal. Ediciones Jurídicas.
Europa América. Buenos Aires. 1979.
- 14.- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social.
Editorial Bosch. Madrid. 1952.
- 15.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho.
Editorial Porrúa. México. 1985. 57a. Edición.
- 16.- GUERRERO, Fuquero. Manual del Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa. 3a. Edición. México. 1978.

- 17.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo.
Editorial Reus. Madrid. España. 1950.
- 18.- PLANIOL, Marcel. Tratado de Derecho Civil. Paris. 1925.
Traducción. Tomo III.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo. 8a. Edición.
Editorial Pac. México. 1991.
- 20.- ----- El Despido. Décima Edición. Editorial Pac. México. 1992.
- 21.- SOTO PEREZ, RICARDO. Nociones de Derecho Positivo en México.
Editorial Esfinge. México, 1987. 10a Edición.
- 22.- STAFFANI, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Novena Edición.
Editorial Tipográfica. Buenos Aires. Argentina. 1976.
- 23.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I.
2a. Edición. Editorial Trillas. México. 1987.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II.
4a. Edición. Editorial Porrúa. México. 1987.

OTRAS FUENTES

Unión tipográfica enciclopedia Hispano-Americana (U.T.E.H.A.) Diccionario Enciclopédico.

T. VIII. P-Rab. Barcelona, Buenos Aires, Bogotá, Guatemala, Habana,

Lima, Montevideo, Río de Janeiro, Santiago, México. S/F.

PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1983

LEGISLACION CONSULTADA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Edición. Editorial Porrúa.
México. 1996.
- Código Civil para el Distrito Federal. Última Edición. Editorial Porrúa. México. 1996.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Última Edición. Editorial
Porrúa. México, 1996.
- Ley Federal del Trabajo. Última Edición. Editorial Porrúa. México, 1996.