



875209
VILLA RICA 8
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE VERACRUZ

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"ESTUDIO COMPARATIVO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ARTICULO 20 DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

María del Consuelo Franco Romero

DIRECTOR DE TESIS
Lic. Alfredo Fernández Peri

REVISOR DE TESIS
Lic. Saúl Guillermo Hernández Valdés

H. VERACRUZ, VER.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1997



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A Dios

*Por guiar mis pasos y darme la inteligencia
para salir adelante, Gracias.*

A mis Padres:

Ramón Franco Ruiz

Amada Romero de Franco

*Gracias por su cariño, y consejos, quienes
supieron iluminar mi vida, enseñándome a
mantener la fe en mis ideales, fomentando
el honor y los verdaderos valores del espíritu,
y cuyo recuerdo siempre estará en mi memoria.*

A mi esposo:

Alberto I. López González

Por su amor, comprensión, y apoyo.

Gracias, te quiero.

A mis Hijos:

Alberto Ramón López Franco

Alexandro Gabriel López Franco,

*Por ser la luz de mi vida y darme la oportunidad
de compartir estos momentos, gracias, los amo.*

A mis Hermanos

Martín Antonio Franco Romero

Ramón Franco Romero

Flor del Carmen Franco R. de Limón.

Por su confianza y cariño. gracias.

A mis Cuñados:

Rosa Mateu M. de Franco.

Cecilia I. Vargas P. de Franco.

Carlos Limón Carpiñero.

Fernando López González

Por su cariño y amistad. gracias.

A mis Sobrinos:

Lulu, Miguel, Ramón, Brenda, Karla.

Roussely, Claudia, Carlos y Brando.

Por su cariño. gracias.

A mis Padrinos:

Luis Fernando Escalante Pinillos

Guadalupe López G de Escalante.

Por su amistad, confianza y cariño que siempre me han brindado. gracias.

*A la Señora
Guadalupe Pérez de Vargas
Por su amistad y cariño. gracias*

*A mis Profesores:
Con respeto y agradecimiento por brindarme
sus conocimientos y amistades, gracias.*

*A los Señores:
Lic. Horacio Grajales Lorenzana
C.P. Alfonso Mondragón García.
Parte integrante de la actual administración del
Banco de Crédito Rural del Golfo, S.N.C., por
su confianza y apoyo. gracias.*

I. N. D. I. C. E

	Pág.	
INTRODUCCION.	1-2	
<u>CAPITULO I.</u>	HISTORIA DEL DERECHO LABORAL.	3-3
	1.1 La evolución de la regularización del trabajo a través de los siglos.	4-6
	1.2 Edad Media.	6-8
	1.3 Epoca Contemporánea.	8-18
	1.4 Historia del Derecho Laboral en México.	18-23
<u>CAPITULO II.</u>		
	II.1 Interpretación, Fuentes y Jerarquías.	26-43
	II.2 Ubicación del Derecho del Trabajo.	43-49
<u>CAPITULO III.</u>	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y TRABAJADOR.	
	III.1.1 Derecho	52-54
	III.1.2 Obligaciones.	54-56
	III.1.3 Patrón	57-58
	III.1.4 Trabajador	58-61
	III.2 Derechos y Obligaciones del Patrón y Trabajador	61-62
	III.2.1 Obligaciones Patronales.	62-84
	III.2.2 Obligaciones de los Trabajadores.	85-97
<u>CAPITULO IV.</u>	ESTUDIO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; 20 DE LA LEY REGLAMENTARIA Y ART. 47 DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES.	99-100
	IV.1. Antecedentes Históricos de las Referidas Legislaciones.	101-102
	IV.1.1 Análisis de las Citadas Leyes.	102-122
	IV.1.2 Análisis de las Causales.	122-142
	IV.1.3 Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores públicos	142-149
	IV.2 Conclusiones	151-154

INTRODUCCION

El presente estudio se compone de cuatro fases, que nos dan margen de introducirnos a su comprensión y análisis.

Empezamos con la historia del Derecho Laboral y en él nos hemos dado cuenta que desde sus orígenes más remotos ya se daba una forma de regularización entre el patrón y la clase trabajadora, así como las sanciones a que se hicieran acreedores.

El Segundo Capítulo nos lleva a conocer su interpretación, fuentes y jerarquías, así como situar al Derecho del Trabajo como un Derecho Público y Privado y sobre todo como un Derecho Social. Esto visto como el derecho de cada quien es titulado como un derecho comunitario, sin dejar de reconocer que la esencia del derecho radica en el principio que considera al hombre como integrante de un grupo social y no como un sujeto abstracto de relaciones jurídicas ya que la norma desea la preservación del hombre.

En el Tercer Capítulo nos hemos referido a las obligaciones y derechos de los patrones y de los trabajadores, ya que como hemos dicho, nuestra Legislación Laboral es del orden social, para que pueda haber un equilibrio debe existir una mutua reciprocidad de dar y hacer.

Por último hemos de referirnos a las causales que dan conclusión o finiquitan la relación laboral por causas por las cuales el trabajador no puede conservar su empleo y se rompe así la estabilidad en el mismo y haciéndose un análisis del despido se hace un estudio detallado del Artículo 47 de Ley Federal del Trabajo, Artículo 46 Fracc. V Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Artículo 20 Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución y por ende de las causales consignadas en los referidos artículos.

Así mismo en forma breve se hace un estudio al Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que igual forma da lugar a la terminación de la relación laboral por efectos de la inhabilitación.

CAPITULO I

HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

- 1.1 LA EVOLUCION DE LA REGULARIZACION DEL TRABAJO A TRAVES DE SIGLOS:**

- 1.2 EDAD MEDIA.**

- 1.3 EPOCA CONTEMPORÁNEA.**

- 1.4 HISTORIA DE DERECHO LABORAL EN MÉXICO.**

CAPITULO I

HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

I.1.- LA EVOLUCIÓN DE LA REGULARIZACIÓN DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS SIGLOS SE PUEDE RESUMIR EN:

ÉPOCA ANTIGUA:

Tomando el criterio de Bertrand Russell, " las guerras que primitivamente fueron exterminio, se transformaron gradualmente en guerras de conquista, los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto surgían dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres , así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no por la lealtad Instintiva, sino por el miedo. (1)

Entre los pueblos de la antigüedad que otorgaban valor al trabajo material se encuentran los egipcios y los babilonios, Ramses II, exclamaba en algunas ocasiones ante quienes construían su tumba. "todas la gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan , tejidos, aceite y trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando en que trabajareis para mí con corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres porque se que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre.. He hecho todo esto diciéndome que encontrarías en ello motivo para trabajar para mi con un corazón unánime" (2).

El primer historiador, Herodoto, señalaba que en Egipto unos se dedicaban a arrastrar hasta el Nilo las piedras sacadas de las canteras que se encuentran en la cadena de Arábica, otros egipcios, se encargaban de recibir esas piedras, transportarlas en barco a la otra orilla y de arrastrarlas hasta la meseta libica. Continuamente trabajaban 10.000 obreros, que eran relevados cada tres meses. Diez años de este esfuerzo fueron necesarios para establecer la calzada sobre la que eran arrastradas las piedras ... La pirámide misma requirió de 20 años de esfuerzo”.

En Babilonia, durante la II dinastía de huir en el año 2100 A.C. algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del estado, estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes. Mensual y anualmente efectuaban cuentas de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, específicamente el peso y las calidades.

Las leyes de Eshunna de 1772 A.C. Y el código de Hammurabi de 1750 A.C., fijan cantidades (en especie), para el pago de la labor a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. Los honorarios de los médicos eran de 10 ciclos para el hombre libre y dos para el esclavo. Frente a estas prestaciones aparentemente alentadoras, hay sanciones para quienes desempeñaban indebidamente su actitud: se cortaba la mano al operador si estropeaba el ojo del paciente. Bien podríamos decir que con ésto se da inicio a los derechos y obligaciones del patrón y de los trabajadores.

Aristóteles consideraba al trabajo infamante ya que exclamaba que la felicidad sólo podría lograrse “ si cada instrumento, por una orden dada o incluso presentida, pudiera trabajar por sí mismo, como las estatuas de Dédalo, si las lanzadoras tejiesen solas, si el arco tocara solo la cítara, los empresarios prescindirían de los obreros y los amos de sus esclavos”.

Es de resaltarse que no todos los pensadores repudiaban el trabajo. Pericles lo enarbolaba como "la dignidad de constituir el modo de esquivar la pobreza".

En Roma se establecieron los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, como lazos de fraternidad religiosa y profesional, estos colegios atienden a necesidades de guerra. Como gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flautas y cuerdas.

En Roma, se consideraba al trabajo objeto de arrendamiento:

A).- *Locatio conductio operarum*, una persona prestaba el servicio *locator operarum* a otra, que adquiría el beneficio de la mano de obra *conductor operarum*.

B).- *Locatio conductio operis*. Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llama *locator operis* y el empresario o trabajador *conductor operis*.

C).- *Locatio conductio rei*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intranscendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.

No podía existir *locatio conductio*, éste es arrendamiento de servicio, sin merces, sin el pago previamente concedido.

1.2.- EDAD MEDIA:

La integración de pequeños estados independientes es lo que propiamente se podría decir que caracteriza esta época o etapa histórica, las luchas armadas buscan mercados, materias primas o metales preciosos.

Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la edad media y la especialización técnica, propiciaron la construcción de gremios o corporaciones. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vida y haciendas), los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.

Los maestros de una especialidad a fin de mantener sin demérito el poder económico logrado, integraron colegios en los que se controlaba la producción, con la finalidad de proteger la competencia desleal; así éstos, es decir la escuela de maestros, fijaban precio a los productos y lugares o zonas donde podían comerciar sus artículos; llegaron incluso a pensar sanciones que iban desde la expulsión de sus miembros a la pérdida temporal o permanente de las categorías que ostentaban, como esto podemos observar que aquí se dan los primeros indicios de lo que hoy conocemos como causas de la terminación de la relación de trabajo. (rescisión, cese o la inhabilitación).

A medida que van desapareciendo los pequeños estados, se amplía el ámbito de producción y de comercio; las corporaciones pierden valor. Se incrementa la producción, se ensanchan las fronteras de los feudos, se rompen trabas y limitaciones.

La nueva situación transformó a los maestros, verdaderos detentadores de riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo. En 1776, el edicto de Turgot, intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencia de las ideas de liberalismo, cuando definitivamente se suprimieron en el decreto del 2 de marzo, que ordenó que, a partir del primero de abril, "todo hombre libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a

proveerse de un permiso, a pagar impuestos y a cumplir con los reglamentos que existan o se expidan en el futuro

I.3.- ÉPOCA CONTEMPORÁNEA:

A esta época el estudioso del derecho laboral Alberto Briceño Ruiz la llama época moderna, "caracterizándola por sus grandes descubrimientos; sus ideólogos proclamaron principios de igualdad y las corrientes económicas facilitaron la aplicación de satisfactores y de mercados", (3) Es decir la concepción de igualdad y fraternidad surge de las luchas violentas en el clamor de los oprimidos que soportaban las diferencias de una nobleza despótica y tirana

La libertad individual encuentra sus limitantes en el respeto a la libertad de los demás, ostentando todos títulos de ciudadanos y a semejanza de la polis griega o de las ciudades romanas el logro de la felicidad, como en la CD de Disa o Reino de Utopus, estriba en considerar iguales a todos los hombres

La igualdad económica es demagogia y sólo sirve para que los poseedores de riqueza impongan sus condiciones a los pobres, la lucha entre la nobleza y la burguesía por lograr la suma de poderes del estado culminó en la recoalicación de esta última. se llevó a cabo un gran cambio de monarca, y una nueva casta reinante determinaría con mayor habilidad y astucia, el derecho, la vida y el rumbo de la sociedad el monarca dejó de llamarse unguido de dios, depositario y defensor de la fe, no era la amenaza de la ex-comunión lo que había de determinar el quehacer de los hombres, sino la del hambre y de la muerte, condiciones del mundo que habrían de movilizar las nuevas conciencias

Fue notable la creación de grandes industrias, de nuevos inventos, de mayores mercados y todo aquello que permitió la acumulación de riquezas, la nobleza dejó de ser la condición para aspirar

a los estratos superiores, el logro del poder económico sustituyó al "favor del monarca", en el creciente desarrollo había de romper viejos moldes, destruir lo que se interpusiera con el desarrollo económico, fortaleciendo a la nueva clase dominante, y subsistente hasta nuestros días

La Revolución Francesa trajo consigo la desaparición de cualquier corporación o asociación de trabajadores, y se condenó la huelga, ya que las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado, el derecho de clase pugnaba contra el individualismo político y el liberalismo económico

La Ley Chapelier del 14 de junio de 1791, expedida dos años después de la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, en su exposición de motivo señala "debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objeto de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el estado y no hay mas intereses que el particular de cada individuo y en general, no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública para un espíritu de corporación".

El Artículo 1º de la ley en cita decía: "considerando que la desaparición de cualquier especie de corporación constituida por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, quedó prohibido su restablecimiento cualquiera que sea el pretexto o la forma que les dé"

Artículo 4, prohíbe la coalición y los restantes preceptos imponían diversas penas. La legislación penal sancionaba los actos que se pretextaban para obtener condiciones de trabajo y salarios justos,

luvieran como efecto inmediato poner obstáculos a las marchas progresistas de las fuerzas económicas. Los salarios atenderían exclusivamente la oferta y la demanda . esto es. las posibilidades del mercado, tanto de servicio como de satisfactores.

El no menos tantas veces comentado Código Civil de Napoleón en su artículo 1782 establecía " el patrón será creído bajo palabra, si afirma el monto de salario, el pago de los del año vencidos y la existencia de anticipos del año siguiente" el contrato de trabajo, era un contrato de arrendamiento, que de acuerdo a su naturaleza podía estar a la realización de una obra o a la finalidad de una industria. No se limitaba la duración de la jornada de trabajo, ya que era un acuerdo entre las partes; al patrón era el que se le consideraba creador e impulsor natural de la economía. El papel del estado era de vigilancia, interviniendo para poner orden cuando éste era alterado ya fuera por el cierre de empresas o por algún movimiento de los trabajadores.

El estado inglés en 1814, ordenó la realización de una encuesta para conocer las condiciones en que se desempeñaba el trabajador, teniéndose como resultado que las jornadas de trabajo eran excesivas (de quince a dieciséis horas), que los salarios eran miserables e insuficientes para sostener a una familia, las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos, manteniéndolos cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba, carecían de higiene total los centros de trabajo, no se otorgaba asistencia médica para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y eran muchas las mujeres y niños de todas las edades las que sustituían a la mano del hombre (varón), por el pago de salarios reducidos.

En 1928 el General Von Horn informó al Rey de Prusia que " la utilización del trabajo de niños agota prematuramente el material humano, y no está lejano el día en que la actual clase laborante no tenga mas sustituto que una masa francamente degenerada".

La prohibición del trabajo a los menores de edad de 8 a 10 años, especialmente en minas y en la industria de la lana así como el trabajo nocturno de jóvenes, se dio en Alemania y Francia, de 1839 a 1856, se ordenó a los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental y por primera vez, se estableció el día de descanso obligatorio del domingo.

La clase trabajadora al fin comprendió que era el factor primordial de la producción, que su trabajo no era la concesión del patrón, sino una necesidad para mantener e incrementar la riqueza, situación que no fue aceptada por los detentadores de la riqueza, por ello fueron necesarios movimientos incluso armados, para que les fueran reconocidos sus derechos.

"la exclamación de Sismonde de que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos" (4). No encontró apoyo en una élite preocupada por acumular riquezas a costa de la privación de las cosas más elementales de los desamparados de la miseria, en Inglaterra el movimiento culminó con la Revolución Cartista llamándose así, por las cartas que las convenciones de trabajadores enviaron al parlamento. Los obreros desplazados como consecuencia de la industrialización, destruyeron máquinas y quemaron fábricas, aplicándose así severas sanciones a los trabajadores que asallaban máquinas y edificios fabriles.

La ley de 1812 impulsó la pena de muerte a los destructores. El parlamento inglés en 1829 aceptó la asociación de los trabajadores en sindicatos o uniones.

Londres 4 de febrero de 1839, se lleva a cabo, la primera convención cartista, con la asistencia de 53 delegados, formándose "el partido de la fuerza física", que defendía que sus derechos requerían el empleo por la fuerza física; "el partido de la fuerza moral", sostenía que el empleo de tácticas moderadas, educación y no fusil es lo que necesitaba el pueblo, con el consenso de ambos grupos se dieron la primera carta al parlamento en la que exigían el reconocimiento

observancia y aplicación de seis puntos: sufragio universal, igual de los distritos electorales, supresión del censo exigido para los candidatos al parlamento, elecciones anuales, voto secreto e indemnización a los miembros del partido, quedando ésta sin respuesta. enviaron una segunda en carta en 1842 que, en su parte conducente dice "consiente de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes. los firmantes observan con asombro e inquietud cuan poco se hace por los obreros, los débiles y los ancianos. . Denuncian que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas excede del límite de las fuerzas humanas y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas condiciones tan necesarias, después de los desgastes intensivos de fuerza muscular... Los que suscriben llaman la atención del parlamento hacia misérrimos jornales de los braceros del campo y se sienten presas de indignación al contemplar los mismos salarios de quienes velan por la alimentación de todo el pueblo... Los que suscriben lamentan vivísimamente la existencia de los más diversos monopolios dentro del país, y condenan con la mayor energía que se graven los impuestos de las mercancías necesarias de quien es el principal consumidor, la clase obrera. Que la abolición de los aranceles trajo como emancipación a los obreros de sus cadenas, mientras el pueblo no conquiste el poder que suprima todos los monopolios y todas las opresiones. Los que suscriben señalan los monopolios actuales de derecho, del sufragio, del papel moneda, de la posesión de máquinas y tierra y el monopolio de la prensa, los privilegios religiosos, el monopolio de los medios de transporte y toda una muchedumbre de monopolios y privilegios, demasiado numerosos", para que pudieran hacer eco las peticiones de los artistas, fue necesario que los trabajadores integraran una huelga general, dándose ésta el 10 de abril de 1848, ésta se dio en medio de los gritos de los obreros que se confundían con el sonido de los fusiles; la desesperación por hacer valer sus derechos, solo fue superada por el llanto y el dolor de aquellos que calan heridos o muertos ante las fuerzas del orden y de la seguridad de una clase burguesa dominante; este primer movimiento quedó aplastado.

En Francia, el movimiento obrero fue encabezado por Saint Simon y Proudhon con un socialismo utópico, confiados en convencer a la burguesía, que acepten la transformación social. Después de intentos fallidos, la revolución estalla en febrero de 1848, la gran clase trabajadora inicia los movimientos, en esa lucha reclamaban el reconocimiento del derecho del trabajo, la organización del trabajo y la creación de un ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales, expidiéndose así varios decretos para determinar la contratación directa, la supresión de intermediarios, la eliminación de agencias de colocaciones onerosas, la jornada de trabajo de diez horas "en París" y de once horas en la provincia, el reconocimiento del derecho de coalición y el establecimiento del sufragio universal al no haber señalado el compartir al poder político para garantizar los derechos adquiridos, lentamente se fueron suprimiendo las conquistas; el 25 de marzo de 1852, el Código Penal prohíbe la asociación profesional, señalando así en su artículo 414, que se castigará con prisión de tres días a tres años y con multa de 16.00 a 3,000.00 francos a toda persona que por medio de la violencia, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas hayan intentado o logrado una cesación concertada del trabajo, con el fin de obtener el alza o la baja de los salarios o de intentar el libre ejercicio de la industria del trabajo, el artículo 415 dice: cuando los hechos previstos en el artículo anterior hayan sido cometidos como consecuencia de un plan concertado de antemano, serán sometidos los responsables a la vigilancia de la policía en un plazo no menor de 2 ni mayor de 5 años, contados a partir de la fecha en que se obtenga su libertad".

Tal parece que la solución radicaba en la integración de un estado donde los trabajadores fueran la fuente primordial del quehacer político de cada nación.

Al hablar de la historia del trabajo, no podemos dejar de señalar que en su transición por obtener mejores prestaciones para los obreros, se dieron dos corrientes: el manifiesto del partido

comunista y la encíclica de Rerum Novarum, marcando así un nuevo rumbo económico algunas veces con puntos diversos y otras coincidentes. La preocupación por el crecimiento industrial y la nula atención a los problemas de los trabajadores, facilitó la creación del socialismo y obligó a la iglesia a definir su posición social.

En 1848, a principios de este, se publica el manifiesto reproduciéndose en múltiples ediciones de 1872 a 1890, reconociendo Federico Engels la dinámica del documento y la necesidad de sujetarlo a interpretaciones y cambios.

La encíclica del 15 de mayo de 1891 define la posición de la iglesia, por lo que no podemos pasar por alto el estudio de Monseñor Franceschi, (5) elaborado con profundo sentimiento social, estima que el liberalismo no podía negar la enorme miseria en que se encontraban las masas de trabajadores ni considerarse responsable de las situaciones que atribuían a la evolución natural y a la libertad que se había abusado. El liberalismo se hizo presente en todos los órdenes de relación con los bienes económicos en la producción, en la transformación y en la distribución.

El orden económico requería de ciertas libertades indispensables para lograr su desenvolvimiento y la procedencia de ciertas naciones, estas libertades requerían que no se ejercitara régimen de control para la realización de cambios en las exportaciones e importaciones del sistema interior económico, libertad de trabajo, sin estipular condiciones, edades ni sexo, la única ley era la posibilidad de "enganchamiento". La libertad de trabajo traía aparejada la libre contratación a favor del patrón sin reparar en las condiciones que debían ser admitidas por el obrero, la concurrencia solo debía tomar en cuenta el interés particular en lo referente a la cantidad de producción y al precio de venta; la libertad de consumo no tomaba en cuenta la justicia y el bien común. El liberalismo fundaba su economía en la ley de la oferta y la demanda entre los consumidores de los productos, entre patrones y obreros con relación al salario. La intervención

del estado se limitaba a procurar el respeto de los derechos absolutos de propiedad y hacer cumplir los contratos de trabajo

Apunta Franceschi, fueron las miserias inmerecidas y angustiosas de la clase trabajadora. la libertad para el enriquecimiento sin limite de los capitalistas, la libertad para morir de hambre los obreros; una sociedad mas claramente dividida en dos clases: la una, reducida de los privilegiados, la otra compuesta por ingente muchedumbre de obreros, sumida en angustiosa miseria; la lucha de clases y los graves errores del socialismo y el comunismo.

En tan critica situación, surgió la solución socialista cuyos postulados entre otros son; la lucha de clase entre obreros y patrones, no desaparecerán sino con la supresión de la propiedad privada; al suprimirse la propiedad privada, los bienes deben pasar al estado o al municipio.

El estado debe conservar las riquezas y dividir las por igual entre todos los ciudadanos.

El estado administra y dirige también todas las instituciones sociales, distribuye el trabajo entre los ciudadanos y reparte el producto del trabajo.

Los anarquistas se apartan de este sistema y ponen los bienes en manos de los obreros, pues no reconocen autoridad en la nación y encomiendan la administración a las sociedades obreras; de esta misma opinión participan los comunistas, los menos exaltos proponen que se indemnice a los poseedores de bienes de producción. Los radicales afirman que les debe ser quitado todo por la fuerza.

El primer doctor del campo social católico, el excelentísimo Sr. Kettler, que murió en el año de 1871 y a quien León XII llamó su ilustre predecesor, defendió el aumento de salarios, la

disminución de las horas de trabajo y el descanso dominical obligatorio. la prohibición de trabajo a niños y mujeres en las fabricas, el ahorro la adquisición de pequeña propiedad y la participación en los beneficios.

Los hechos que integran el antecedente mas próximo para la publicación de la encíclica Rerum Novarum, están constituidos por las peregrinaciones de la Francia del trabajo a Roma desde 1885; el asunto de los caballeros de trabajo en estados unidos en 1888, cuyo fin era combatir los abusos de los monopolios; la huelga de los estibadores de Londres en 1889, por mas de 250,000 obreros que estancó la vida económica de la nación y dejó sin pan a millares de hogares, la conferencia internacional de Berlín convocada en 1890, con el fin de iniciar una legislación obrera para lo cual el emperador Gulilemo pidió ayuda al papa.

La encíclica despertó en el campo socialista menos enconos que en el liberal. Los discípulos de mar, protestaron contra la noción de propiedad privada admitida por el papa, pero comprendían que la iglesia al atacar al socialismo ateo era lógica consigo misma y no podía callar ni olvidar sus principales deberes.

Los doctrinarios liberales en cambio, combatieron el documento pontificio en sus mismos fundamentos; afirmándose que el papa se entrometía en asuntos que no eran de su incumbencia; repitiéndose la añeja tesis de que "la iglesia debe circunscribirse al culto", como si no le correspondiera enseñar moral; exigiese que el pontífice volviera a clavar sus ojos en el cielo apartándolos de la tierra y sus vicisitudes: manejose a León XIII, de revolucionario porque rehusaba equipar el trabajo humano a una mercancía cualquiera y defendía que el solo juego de la oferta y la demanda no era suficiente para establecer justicia en el salario. Por otra parte, se dijo que socavaba en su misión al estado cuando sostenía el deber que este tiene de intervenir en los conflictos de la producción y el trabajo para defender la justicia.

Franceschi concluye señalando que las tesis tan acremente recriminadas ayer, van entrando paulatinamente en la conciencia pública y crece día a día el número de sociólogos que las tienen por inconclusas, es indiscutible que gracias a la encíclica Rerum Novarum, reina un poco de más justicia en el mundo.

Continuando con la historia del trabajo, en la segunda mitad del siglo XIX, se caracterizó por la defensa de los trabajadores a sus mínimos derechos y la actitud de los gobiernos que impulsados por los capitalistas se negaron a aceptar esas demandas, el desarrollo de Inglaterra y la competencia de Francia, trajo como consecuencia la ambición de Alemania

Las ideas de Carlos Marx y Engels, obligaron a acciones diversas del estado en el congreso de Eisenach en 1869, los comunistas señalan que la apreciación económica respecto del capitalismo constituye para el trabajador la base de la servidumbre en todas sus formas, y la social democracia se propone dar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo, mediante la abolición del modo actual de producción y la organización del trabajo sobre una base cooperativa.

En 1884, en Francia y Alemania, se reconoce la jornada máxima de trabajo de 10 horas y media, y finalmente de 10 horas

En Ginebra en 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de 8 horas, habiendo ratificado esta determinación el congreso obrero en París en 1889.

Maurice Duverger dice: "los conservadores europeos más inteligentes compartieron que la historia había dado un paso adelante y que sería imposible no a los antiguos regímenes aristocráticos. Pero no por ello, se hicieron realmente partidarios del orden liberal, aceptaron de

él la libre empresa y el capitalismo, que creaban los nuevos privilegios hereditarios del dinero, pero continuaron desconfiando del sufragio universal de la política y del gobierno parlamentario, que implicaba el peligro de dar el poder a las masas populares y de conducir al socialismo, permanecieron aferrados a la idea de que los hombres son siempre desiguales, de que unos están hechos para mandar y otros para obedecer, y de que es necesario que exista una autoridad fuerte en manos de los primeros, para mantener una civilización. "Transferieron en suma, de los aristócratas a los capitalistas la cualidad de superhombres encargados del mantenimiento social por la fuerza si era necesario" (6).

Así llegamos al siglo XX, en donde se aceptan los principios de justicia social, de sufragio universal, de intervencionismo del estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajo, dando así un golpe a las ideas marxistas que proclamaban la violencia como único camino para que el proletariado participara de los beneficios de la producción.

Se reconoció que los empleados y obreros tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones del trabajo.

1.4.-HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

Para concluir esta etapa, no podemos dejar de asentar los hechos históricos que se dieron en nuestro México durante la época colonial, cuyo papel económico fue preponderante, la institución de la encomienda cuyos orígenes se basaron en nobles propósitos de carácter piadoso, la evangelización de los indígenas degeneraron en instrumentos de explotación que resultaban prácticamente gratuitos; el desarrollo de la colonia terminó con la encomienda iniciándose a continuación el peonaje o sea el trabajo a jornal, desempeñándose éste en latifundio, minas y obrajes. La esclavitud no fue establecida en la nueva España ni en las colonias hispanoamericanas como un sistema generalizado por haberlo impedido expresamente la reina

Isabel La Católica, quien exceptuó de la servidumbre a los indios por considerarlos sujetos de evangelización.

Proclamada la independencia, fue abolida la esclavitud por don Miguel Hidalgo y Costilla en 1810, el 6 de diciembre de ese mismo año, en la ciudad de Guadalajara, Ignacio López rayón, con sus elementos constitucionales de agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos. Morelos en los sentimientos de la nación presentados al Congreso de Chilpancingo instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que los empleos fueran solo para los americanos, permitiéndose la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.

México no fue ajeno a la situación de los trabajadores en el resto del mundo, Francia nos envió los derechos del hombre y del ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante. Los movimientos de los proletarios en Francia, Inglaterra y Alemania, eran conocidos en la obscuridad de las fabricas; los principios sociales de la iglesia católica se difundían en algunos púlpitos por sacerdotes avanzados.

El proyecto de la Constitución de 1842, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de la profesión.

El estatuto orgánico provisional del 23 de mayo de 1856 de Ignacio Comonfort decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajadores menores de 14 años

El proyecto de constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo, que sea útil y honesto; la justa retribución para la

prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar contrato que implicara la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo

Ponciano arriaga asentó, que el trabajo y la producción no constituyen, sino confirman y desarrollan el derecho de propiedad. El 5 de febrero de 1857, fue promulgada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort, su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar las condiciones en las prestaciones de los servicios y con tibieza establece garantías ya contenidas en los proyectos y disposiciones anteriores

El Código Civil de 1870, superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obra "parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales". a la falta de reglamentación sobre salario, el código civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar

El Código Civil de 1870, representa un antecedente para nuestra legislación laboral, digno de mencionar la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil.

Algunos estados de la república mexicana, también legislaron sobre materia laboral, resumiendo aquí lo más importante y sobresaliente que se dio en ellos:

La legislación del trabajo que se inicia en las entidades con la ley expedida por José Vicente Villana, en el estado de México en 1904.- La ley de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906, establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios del trabajo, concediendo así al trabajador asistencia médica, indemnización y pensión en caso de una inhabilitación.

El 2 de septiembre de 1914, Manuel m Dieguez, en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción de los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajo de necesidad en fábricas y campo. esta ley fija como descanso obligatorio el 5 de febrero, el 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre, determinando un periodo vacacional de 8 días al año, la jornada de trabajo la deja comprendida de las 8:00 a las 19:00 horas, con 2 horas de descanso al medio día, impone al patrón, sanciones de \$ 1.00 por persona que trabaje un día de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda a la jornada; en el mismo estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se expide la ley de Manuel Aguirre Verlanga que contiene el obrero cuya labor no tenga fines administrativos, los empleados de comercio quedan fuera, establece una jornada máxima de 9 horas, fija un salario diario mínimo general de \$1.25 para los mineros de \$ 2.00 y para los trabajadores del campo \$ 0.60, prohíbe el trabajo a los menores de 9 años; los mayores de 9 años y menores de 12 años, con la obligación de concurrir a la escuela para recibir la instrucción elemental, los mayores de 12 años y menores de 16 años, debían percibir un salario mínimo de \$ 0.40; protege el salario al disponer que éste sea pagado en moneda del curso legal, cada semana; prohíbe las tiendas de raya, como protección a la familia del trabajador parte del salario le será entregado a ésta para sufragar los gastos de alimentación Cuando ocurran riesgos profesionales el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación, se constituye una mutualidad con depósito para el trabajador del 5% de su salario

En el estado de Veracruz, se expide el 4 de octubre de 1914, la ley de Cándido Aguilar, notable por su trascendencia y repercusión social al consignar en la misma jornada salario y descanso similares a la ley de Aguirre Verlanga, además Aguirre y Reyes obligan a mantener hospitales o enfermeras con personal e instrumentación necesaria, en establecimientos industriales o

negociaciones agrícolas; los patrones deberán mantener escuelas de instrucción elemental, cuando no exista alguna en área no mayor de 2 km . Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, integra las juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de justicia civil para dividir las controversias obrero-patronales; y a los infractores de la ley, impone multas de \$ 50 00 a \$ 500.00, en este mismo estado, el 6 de octubre de 1915, se expide la ley de Agustín Milán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de sindicatos, otorgándoles personalidad jurídica y fomento la organización gremial

La Secretaría de Gobernación el 12 de abril de 1915, elaboró el proyecto de ley sobre contratos de trabajo, que se conoce con el nombre de ley subirán, aun cuando sus disposiciones no son tan avanzadas como las de Veracruz y Yucatán, señalan la necesidad de una jornada máxima de 8 horas, los menores de 16 años tendrán una jornada de 6 horas y se prevé, un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas.

En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que sea el Congreso de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, a los tribunales del trabajo se les encomienda lograr el equilibrio entre factores de la producción, el auge de los convenios industriales, con el propósito de regular la relación entre un patrón y sus obreros. Se reconoce la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos.

El Partido Liberal Mexicano establecía un capítulo dedicado al capital y al trabajo donde garantizaba, a los trabajadores, jornadas y salarios mínimos(ocho horas), reglamentación del servicio doméstico, y trabajo a domicilio, adopción de medidas para el trabajo

Venustiano carranza, en su programa de trabajo elaborado en Veracruz, ordenó la redacción de un proyecto de ley de trabajo, que pudiera aplicarse en el Distrito Federal, cuya influencia sería

decisiva en todo el territorio nacional, cuya influencia sería decisiva en todo el territorio nacional. Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los estados a partir de 1904, se instala el congreso constituyente que expide la ley fundamental en vigor, el 1 de diciembre de 1916. Venustiano Carranza, dirige un mensaje al congreso, en Querétaro, donde con claro sentido de la realidad afirma: "la simple declaración de los derechos, bastante en un pueblo de cultura elevada en que la sola proclamación de un principio fundamental de orden social, y político es suficiente para imponer respeto, resulta un valladar ilusorio donde, por una larga tradición y por usos y costumbres inveterados, la autoridad ha estado investida de facultades omnímodas, donde se le ha atribuido poderes para todo y donde el pueblo no tiene otra cosa que hacer más que callar y obedecer.

Así esta incursión en la reglamentación de las relaciones laborales da origen a la primera Ley Federal del Trabajo, en 1931, modificándose en 1970, y posteriormente en 1980, cuando se da una ampliación al procedimiento, y de cuyos textos se comentarán más adelante en el desarrollo del presente estudio.

NOTAS

- (1).- Rusell Bertrand.- Retratos de Memorias M. Aguilar.-Editor Buenos Aires.-1962.-pág - 171
- (2).- Historia General de Trabajo Prehispánico y Antigüedad.-Ediciones Grijalbo. S.A. México-Barcelona 1965.-pág. 161.
- (3) Derecho Individual del Trabajo.- Alberto Briseño Ruz, Editorial Hara, Edición 1985, pág. 58
- (4).- Briseño Ruiz Alberto.- Derecho individual del Trabajo.- Editorial Hara.- Edición 1985.- Pág. 61
- (5) Mons. Franceschi.- Presentación de la Enciclica.- Ediciones Paulinas, S.A. Edición 1972, pag. 3 y sig.
- (6) Duverger Maurice.- La Democracia Sin Pueblo.- Editorial Andrade 1968 pag. 33

CAPITULO II

II.1 INTERPRETACION, FUENTES Y JERARQUIAS.

II.2 UBICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO II

INTERPRETACION, FUENTES Y JERARQUIAS

II.1. INTERPRETACION.

Al introducirnos al estudio de este capítulo es necesario dejar asentado qué se entiende por interpretación, en su sentido más estricto, de acuerdo al Diccionario Hispánico Universal "interpretación. sesión y efecto de interpretar, explicar o declarar el sentido de una cosa, traducir de una lengua a otra, atribuir una acción a un fin o causa particular" (7)

Cuando la interpretación se aplica al derecho podemos señalar que consiste en el arte o procedimiento de describir y explicar el significado atribuido al lenguaje usado; ésto es, el sentido que los autores de la ley quisieron que tuviera para los demás. La interpretación de las leyes requiere de un conocimiento más certero, de la situación ambiental que las genera y de los límites de su aplicación. Todo derecho es dinámico por lo que ha de adecuar sus normas a la situación social, económica y política concreta, para ser aplicado.

El derecho del trabajo supera la dinámica de las otras disciplinas jurídicas, ya que día a día las normas laborales van cambiando, no tan sólo como resultado de la aplicación de los textos legales, sino por Contratación y hasta la costumbre.

Para tener una correcta interpretación, hay que tener en cuenta:

- A) El carácter autónomo del derecho del trabajo, que le otorga una filosofía diferente de otras de las ramas jurídicas.

- B) El carácter tutelar, inspirador de las leyes laborales, producto de la baja suficiencia de los trabajadores, sujetos de relaciones en que el desnivel económico es manifiesto y que conduce como corolario (que no necesita prueba particular sino que se deduce fácilmente de lo antes demostrado) a la consideración de que el trabajador, presionado por sus necesidades vitales y las derivadas de la vida social carece de la suficiente libertad para contratar.

- C) El bienestar de la sociedad, a efecto de que el intérprete valore el sentir de la colectividad y aplique la ley, tomando en cuenta lo que sea más viable a aquella.

- D) la personalidad del trabajador que debe ser objeto de protección para garantizar su dignidad, esto conducirá a que el intérprete adecúe los principios del derecho del trabajo o procurar la máxima elevación del trabajador, haciendo a un lado las consideraciones del interés, la mayor ganancia y la libre determinación.

El intérprete habrá de tener en cuenta, no sólo la vida presente del trabajador, sino sus posibilidades futuras, su familia y el porvenir de sus hijos.

La Interpretación presupone la existencia de una duda, que requiere de aclaración fundada en la letra y en el espíritu de la norma "para conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general o en caso concreto (6).

Las normas jurídicas, el contrato y la costumbre, resultan objeto de interpretación

Señala el Dr. Juan Carlos Goyena, para interpretar un contrato, debe investigarse y respetarse la voluntad real de las partes. Nunca un contrato podrá válidamente contener renuncia o demérito a los derechos que la ley consagra en favor de los trabajadores

La costumbre, que constituye una fuente importante para el derecho del trabajo, sólo tiene validez en algunos de los tres supuestos que a continuación se citan

- A) que no exista contrato de trabajo, para regular las obligaciones fundamentales, prestación del servicio y naturaleza, salario, jornada, vacaciones, etc
- B) que el contrato carezca de alguna característica necesaria para la prestación de los servicios. En este supuesto se atenderá a la práctica normal de la empresa. Cuando se trate de la prestación del servicio del trabajador, se estará a su fuerza, aptitudes, estado o condición, que pertenezca y sea del mismo género de la que forman el objeto social de la empresa o establecimiento (artículo 27 Ley Federal del Trabajo).
- C) Si el contrato contiene disposiciones contrarias a la costumbre, se estará a lo que más beneficie al trabajador: *indubio pro operario*. (en caso de duda a favor del trabajador).

"Tanto el derecho y las leyes protectoras, como el convenio colectivo, deben interpretarse, cuando la formulación literal lo consienta y aunque fuera abandonando la opinión originaria de los autores, en el sentido de favorecer ese justo equilibrio de las partes (trabajador y empleador), en que se inspira todo el ordenamiento jurídico del trabajo y que es el equilibrio que resulta de la colaboración y de la protección del trabajador(a) (9), así lo señala Ludovico Barassi.

CRITERIOS DE INTERPRETACION.

A nuestro juicio pueden seguirse diversos criterios de interpretación tanto en lo que se refiere a las normas jurídicas como a los contratos y a la costumbre. en los términos que nos lo señala Guillermo Cabanellas (10)

- A) El tuitivo, por el que prevalece la interpretación más favorable para el trabajador, en caso de duda este criterio también se ha denominado in dubio pro operario. Sólo puede ser aplicado cuando una disposición laboral resulte debilitada y sea necesario precisar el sentido que se le ha de atribuir, supuesta obscuridad o mala redacción.
- B) El de la permanencia en el empleo; por lo cual la interpretación debe hacerse de la subsistencia de la relación do trabajo y no por su disolución. Las normas del trabajo persiguen, en beneficio del patrón y trabajador, el logro de la estabilidad, para que el trabajador cuente con una fuente permanente de ingresos y el patrón con una ininterumpida prestación de servicios, por personas cada vez más especializadas.
- C) La irrenunciabilidad de los derechos laborales. El artículo 33 (Ley Federal del Trabajo) confiere nulidad absoluta a la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que resulten de servicios prestados. Juan de Pozzo, al hablar de irrenunciabilidad de los derechos, sostiene que "las normas laborales sobre condiciones de trabajo son irrenunciabiles a menos que se pacten condiciones superiores a las legales" (11)
- D) El respeto a las condiciones benéficas para el trabajador.- Estas condiciones pueden estar contenidas en la ley, en el contrato o en la costumbre.
- E) El de la responsabilidad de empresarios y trabajadores, respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales.

PRINCIPIOS EN LA INTERPRETACION DE NORMAS DE TRABAJO

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las finalidades señaladas en los artículos 2o. Y 3o. (Ley Federal del Trabajo). En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Del Artículo 18 (Ley Federal del Trabajo). Se pueden obtener los siguientes principios.

- A) Principio de equidad. De acuerdo con el art. 2 de la ley de la materia, las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre el trabajador y patronos: como ya señalamos anteriormente el equilibrio implica la tutelación de los derechos del trabajador, quien es el elemento débil de la relación laboral. Equidad, en consecuencia, significa proteger al trabajador, mediante la garantía de sus derechos y la imposibilidad de que pueda renunciar a las prestaciones que en su beneficio la ley le concede. La aplicación de este principio también habrá de tomar en cuenta las consideraciones apuntadas con antelación, que tienden a mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo. El equilibrio es fruto de la colaboración y protección debidas por la acción recíproca que existe en el curso de la vida laboral, lo cual está íntimamente vinculado con la participación que compete a las asociaciones profesionales y al régimen de convenciones colectivas.

- B) Principio de justicia social. derivado del artículo 2o. De la Ley Laboral, al establecer que las normas de trabajo tiendan a conseguir la justicia social en la relación laboral, la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de justicia social, ideal que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123 constitucional.

- C) Principio de dignificación del trabajo, es la concretización del principio de justicia social. misma que debe tenerse en cuenta desde dos puntos de vista

se rechaza la idea de que el trabajo sea artículo de comercio. La Ley Federal del Trabajo, sostiene que el Trabajo constituye un derecho y un deber social, que exige respeto para las libertades y para la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, su salud y un nivel de vida decoroso para él y su familia. Se sustrae al trabajo de los actos mercantiles, elevándolo a la categoría de un derecho y un deber social, dignifica al trabajador y garantiza los bienes más preciados, como son la vida, la salud y la economía e integridad familiar.

HUMANIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

El principio de dignificación no puede desatender la humanización de la relación de trabajo; el trabajador aporta su capacidad, experiencia y fuerza de trabajo, para beneficiar a la comunidad. La humanización también requiere atender al trabajador y a su familia, frente a las diversas contingencias de la vida no sólo frente a aquellas que se deriven de manera inmediata de una relación de trabajo. Así se atienden aspectos tan importantes como el de habitación, educación, recreación, deportivo, etc.

- D) Principios de la norma más favorable al trabajador "un dubio pro operario", en el supuesto de existencia de una duda, ya sea derivada de la poca claridad del precepto, de la existencia de postulados diversos que pueden ser aplicados a un caso concreto o de situaciones que no se comprueben de manera indubitable, la autoridad deberá resolver con base en las condiciones que más favorezcan al trabajador.

LA INTERPRETACION DE LA LEY REQUIERE:

Del estudio de las ideas, condiciones, circunstancias y causa que lo motivaran, el sentido que el legislador formalmente hablando dio al cuerpo normativo

Ahora bien, por otra parte hay que tener en cuenta al artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, la interpretación de las normas de trabajo habrá de tener en cuenta los principios consignados en los artículos 2o. Y 3o., Es decir, deberá tender a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales y a considerar el trabajo como un derecho y un deber social, ajeno a cualquier consideración que lo estime como artículo de comercio o lesivo a la dignidad del trabajador.

II.1.2 FUENTES.

Fuente es el lugar donde emana el derecho, donde surge para encontrar en las normas jurídicas el contenido de su expresión. No es posible confundir, la fuente, el manantial con el agua que corre por su causa, nos dice Claude de Pasquir.

La división de fuentes formales y materiales o reales, es muy conocida por los estudiosos del derecho.

Fuentes formales: se encuentran dotadas de fuerza para obligar, es también señalada como fuente primaria.

Fuentes materiales o reales: aportan el contenido socio-cultural, o fuente secundaria ya que en todo procedimiento técnico de comprobación del derecho, la ley y la costumbre.

El derecho del trabajo se encuentra sujeto a las variantes que le impone la situación económico social del país. La vida social en sus distintas manifestaciones constituyen la fuente real de todo derecho.

Para Francisco Ferrari, "el derecho se transforma en una línea imperativa de la conducta humana después de haber encontrado una de las formas auténticas de expresión y se mantiene como tal únicamente mientras responde a un sentimiento general acerca de la necesidad de su vigencia, es decir, mientras subsiste en su forma material". (12)

"el derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos" (13), dice Mario de la Cueva, es necesario que las normas se revistan de una forma determinante, única, que permita al estado generalizar su aplicación. Esta vida real constituye la fuente primaria de nuestro derecho. El derecho del trabajo ha estado sujeto a múltiples contingencias; la circunstancia de que existan dos sujetos con intereses diversos, patrón y trabajador, ha implicado, el reconocimiento del estado a los derechos del trabajador, sino en la gran mayoría de los casos, el sujeto laborante ha tenido que luchar contra el patrón para obtener las prestaciones que en forma mínima la ley consagra, también como resultado, pugna de intereses, el articulado de la ley surgió de las sentencias arbitrales y de los convenios colectivos.

Francisco de Ferrari encuentra un adicional criterio de clasificación de las fuentes que llama "extraestáticos", ubicando el convenio colectivo, afirmando que ésta es una fuente valiosa por

A) "La dinámica del derecho del trabajo; b) el gran desarrollo del poder sindical y la transformación del sindicalismo en una fuerza de codirección económica" (14). Las tendencias de los colaboradores actuales del movimiento obrero organizado conceden una importancia notable al derecho de formación de extraparlamentarios, como consecuencia de los

acercamientos cada vez mas frecuentes entre obreros y patronos y la participación de la clase trabajadora en la dirección de la empresa, lo que ha dado lugar a la proliferación de normas profesionales, que no reemplazan sino complementan las dictadas por el estado

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo señala las fuentes del derecho del trabajo tiene como antecedentes el Artículo 16 de la Ley de 1931, que determinaba: "los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre y el uso, en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común en cuanto no lo contraría y por la equidad del precepto actual mejora al incluir los trabajos y la aplicación supletoria de los principios generales del derecho, las que deriven del artículo 123 de la ley fundamental, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, dando un contenido más técnico de principio.

La exposición de motivos de la iniciativa reconoce que el derecho del trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado, civil y mercantil, tan es así que los maestros de Derecho Civil hicieron numerosos intentos para mantener la relevancia lograda en el Derecho positivo. Con un criterio de rigurosa formalidad, ubicaron el Contrato de Trabajo en lagunas de las figuras tradicionales: Arrendamiento, compra-venta, sociedad, mandato, etc. En las distintas etapas históricas, el trabajo fue objeto de compra-venta y arrendamiento; a la primera figura pertenece la esclavitud; el arrendamiento es propio de Roma y la Edad Media; aún subsisten las ideas de mercado de empleo y locación de servicios.

Autores destacados de derecho del trabajo, reconocen la autonomía de la disciplina en mención, pero utilizan términos civilistas en sus conceptos. Alfredo V. Rufriicht, considera la existencia del Contrato de Trabajo como "Oneroso", sinalagmático, conmutativo, consensual, personal y de tracto sucesivo (19), donde el trabajador tiene una obligación de hacer y el empleador una de dar. C.D'Eufemia sostiene que "El contrato individual de trabajo es un

contrato de derecho privado por lo cual uno se obliga, mediante compensación a prestaciones de trabajo al servicio de otro”

Juan de Pozzo realiza un estudio para estas teorías:

a) Contrato de Trabajo y la Locación.

“Planiol considera que el llamado contrato de trabajo es una figura de locación. Según el autor citado, el trabajo puede ser objeto de muchos contratos, pero siempre la cosa locada es la fuerza de trabajo que puede ser utilizada por otra parte, como la de una máquina o la de un animal.

“También Barassi sostiene que el contrato de trabajo pertenece a la categoría de la locación, afirmando que la doctrina que niega su inclusión dentro del cuadro locativo comete el error de considerar al contrato actual como lo que fue históricamente su primera manifestación, o sea la locación de cosas. En efecto, la concepción romana equiparó el contrato de trabajo a una locación de cosas en razón de la importancia que tuvo entonces el trabajo de los esclavos, el cual se realizaba cuando el esclavo era alquilado a un tercero que se servía de aquél como instrumento de trabajo; en este caso, la relación entre los contrayentes se denominaba locatio conductio, cuyo nombre se derivaba de haberse originado en la entrega de animales de tiro para ser utilizados por el conductor. Más tarde, cuando los hombres libres pero pobres pusieron su fuerza de trabajo a disposición de otro, mediante el pago de retribución, esta relación fue considerada como un locatio conductio operis, que tenía por objeto la utilización de la fuerza de trabajo dirigida a cualquier resultado; la locatio conductio operarum mediante la cual el trabajador se limita a la realización de una obra determinada.

En virtud de estos antecedentes, se distingue la *locatio conductio operis u operarum*, que regula para los trabajadores libres, de la *locatio conductio*, locación de cosas, cuyo objeto fue el trabajo de los esclavos.

Barassi, sin dejar de reconocer que el contrato de locación en su origen era real, y que sólo se formalizaba con la entrega de la cosa al locatario, agrega que posteriormente debe considerarse que la locación no presupone el contrato del locatario en la cosa a los fines de su utilización, como ocurre cuando solamente se alquila la energía proveniente de una cosa o del hombre (trabajo).

A esta tesis se objeta: 1o.) La imposibilidad de reducir la obligación que surge del contrato de trabajo o la concesión en favor del otro contratante, del goce de la energía del trabajo del locator, obligación que consiste en 'hacer una serie continuada de actos' contrariamente a la obligación que surge del contrato de locación y que consiste en 'abstenerse' de ejercitar determinados derechos sobre la cosa. Existiría una diferencia entre ambas relaciones contractuales relativa al elemento constitutivo de cada una de ellas. 2o.) Conforme a doctrina universal de la materia, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, tal como aparece el objeto en el contrato de locación. 3o.) En la locación la cosa se refiere al locator para quedar en posesión del arrendatario; en cambio en el contrato de trabajo, permanece íntimamente unido a la persona que presta el servicio, y lo único que se separa es el resultado del trabajo. 4o.) Por último, la prestación del locator es siempre parte de su patrimonio, y en cambio, en el contrato de trabajo el trabajador permite sólo actividad, que no es parte de su patrimonio.

A pesar de la crítica bien fundada a esta teoría, algunos autores sostienen la existencia de una locación de servicios. Krotoschin dice que "es una subespecie de la locación de servicios; es

aquella locación de servicios en que el locator se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente.

Continuamos con Juan D. Pozzo .

b) Contrato de Trabajo y Compraventa.

La doctrina que equipara el contrato de trabajo a una compraventa, ha sido sostenida por Carnelutti, en su estudio sobre la energía como objeto de las relaciones jurídicas, publicado en la 'Revista de Diritto Commerciali', en 1913, partiendo del contrato de suministro de energía eléctrica. Según el autor, el objeto del contrato no es la fuente de la energía, sino la energía misma. En la locación debe devolverse la cosa recibida, lo cual no puede ocurrir cuando se proporciona energía, por lo cual debe concluirse que esta clase de relaciones encuadran dentro de la compraventa. Igual que en el caso de la energía eléctrica, en la prestación de la fuerza de trabajo, éste es el objeto del contrato y no el hombre que constituye la fuente de aquélla; no es posible confundir la fuente con la energía que surge de ella.

La doctrina de Carnelutti ha sido refutada sosteniéndose que el objeto del contrato de compraventa es la transmisión de una cosa a la cual puede acompañarse una cierta actividad personal del transmitente, mientras que en el contrato de trabajo no se quiere ofrecer la transmisión de un objeto, no pudiéndose considerar el trabajo como una mercadería transmisible a causa de ser inseparable de la persona que lo presta, lo cual imprime a la relación laboral una manera de personalidad que falta en la compraventa y que resulta de la obligación de la prestación personal del trabajo.

Paul Bureau, sostiene que "es el contrato por el cual una de las partes, el patrón, compra la otra, el obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular e intelectual necesario para la

ejecución de una área precisa y determinada". Criterio que rechazamos, en virtud de que el esfuerzo tampoco es transferible y es además inseparable de la persona

Juan D. Pozzo sigue diciendo:

c) Contrato de Trabajo y Sociedad.

Partiendo de la idea de empresa que se caracteriza por la combinación de elementos y actividades de diversos grados, inteligencia, preparación técnica, disciplina, etc., coordinándose para la obtención del resultado común, aparecen según Chatelain en las relaciones entre trabajadores y empleado, dos elementos del contrato que son obra común como resultado del aporte de varias personas y división en común de beneficios. Existe una sociedad, encabezada por la existencia del esfuerzo común y la división de los beneficios.

Pero se ha objetado, con razón, que el empleador es el único dueño de la producción, que la parte que reciben los trabajadores es fijada de antemano y se paga por el empleador y, por último, la prestación de trabajo es subordinada, lo cual no ocurre generalmente en la sociedad.

d) Contrato de Trabajo y Mandato.

"También se encuentra una semejanza entre el contrato de trabajo y el mandato, ya que en este último, el mandatario suele obrar conforme a las directivas del mandato, y cuando éste es oneroso, nos hallamos frente a algunas situaciones que se prestan a confusión. El mandato es un contrato de representación cuyo objeto es permitir a una persona la realización de actos jurídicos a nombre de otra"

La evolución del Derecho del Trabajo, fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad "libremente" expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

El debate profundo consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador. se pensó que la autonomía del derecho del trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado como fuente de obligaciones y derechos recíprocos, los Civilistas buscaron la ubicación del contrato, sin embargo, tropezaban al contemplar la tutela de los derechos del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del derecho del trabajo ni su imperio sobre la relación jurídica entre patrón y trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación.

El término "Contrato de Trabajo" es relativamente reciente; por primera vez se empleó por dos economistas, a fines del siglo XIX. En Bélgica aparece en la ley del 10. de Marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de derecho privado.

El contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Hay quienes sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc. no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto del convenio, que la existencia de normas irrenunciables, así como de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del acontecimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducida a un elemento secundario.

Por lo expuesto podemos decir que las Normas de Derecho del Trabajo han sido resultado de una lenta evolución que se ha tenido que imponer muchas veces en forma violenta, el reconocimiento y las prestaciones que los trabajadores fueron logrando no fue el espíritu justiciero de los patrones el que determinó su consagración, sino la presión, las huelgas, los sindicatos y el sufragio universal.

Pero desde el año en que se promulgó la constitución vigente, conquistó su autonomía con una relación jurídica independiente.

Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de estas ideas, son fuente del derecho del trabajo la constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados, los principios que resulten de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho de conformidad con el artículo 14 constitucional, los principios de justicia social que sean consecuentes con el artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Algunos estudiosos del derecho clasifican a la fuente como a continuación se cita:

Paul Durand y R. Jaussaud. a) Derecho interno de origen estático. b) Derecho interno de origen privado y c) Legislación interna anual del trabajo. (15). Ahora bien, Pérez Boltja y Boyan Chacón consiguen por su parte una clasificación que responde a dos aspectos diferentes del ámbito de su elaboración denominándolas a) Fuentes de producción y b) Fuentes jurídico positivas (16)

El Dr. Guillermo Cabanellas enuncia las fuentes del derecho del trabajo que revelan las distintas vertientes del derecho citado o "manantiales", por lo que cito a las mismas siguiendo el orden con que él las enuncia.

- A) Nacionales o internacionales, con base en el ámbito de su origen y proyección
 - B) Directas e indirectas, destacando de las primeras los textos legales que las precisan, como leyes, decretos, etc Y de los segundos, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho, la justicia y la equidad
 - C) Generales y específicas, en relación con el ámbito de su vigencia.
 - D) Legislativa y particulares, el razón del origen institucional o privado
 - E) Estatales, contractuales y extracontractuales, con base en el origen de donde surgen para su vigencia
 - F) Principios supletorios, en virtud de la relación directa o concreta de la fuente.
 - G) Escritas y no escritas, teniendo en cuenta la materialidad del origen formal del consenso, que determina la norma, comprendiendo en la segunda, la costumbre y los usos.
 - H) Reales y formales, considerando el hecho o formalidad objetiva de la causa generadora
- (17) Esta clasificación responde al casuismo del análisis de las distintas vertientes del derecho del trabajo, ello pone en evidencia los diversos afluentes que inciden en la formación de este derecho y que estima en mayor o menor grado según las circunstancias sociales y económicas que inciden en la elaboración preparatoria de lo que Saviqvi denominó "la vida invisible del derecho".

II.1.3 JERARQUIA DE LAS NORMAS, SEGUN LA FUENTE.

El estudio de la interpretación de las fuentes del derecho del trabajo obliga necesariamente a establecer las jerarquías en las fuentes formales de esta disciplina.

A) El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo consigna la nulidad absoluta de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones que se deriven de los servicios prestados. Ningún derecho a favor de los trabajadores puede renunciarse.

B) El artículo 56 del propio ordenamiento laboral establece que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las fijadas por la ley, deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, por tanto se observa

La nulidad de las condiciones de trabajo que se traduzcan en demérito de las consagradas por la ley, en perjuicio de los trabajadores.

La necesidad de tomar en cuenta para la fijación de las condiciones de trabajo, la naturaleza de los servicios que presta el trabajador.

La obligatoriedad de establecer condiciones iguales para trabajos iguales.

C) El principio derivado del artículo 31 de la ley federal del trabajo, ordena que en lo expresamente pactado, siempre que no implique renuncia a las prestaciones del trabajador o fijación de condiciones inferiores a las establecidas por la ley.

El propio artículo 31 nos recuerda el viejo postulado en materia civil que atiende a lo expresamente pactado entre las partes, fundado en la paridad jurídica, sin importar la lesión o

renuncia de algún derecho. Este pacto sunt sevanda opera en nuestra materia, condicionando a la preservación de los derechos del trabajador

D) Las disposiciones de la ley del trabajo son del orden público, como lo prevé en su artículo 5o. Y en consecuencia no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que en forma verbal o escrita "renuncia por parte de trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".

Mario de la Cueva establece "el orden jerárquico de las fuentes del derecho del trabajo posee un valor dinámico, porque todas las normas subconstitucionales son primeramente, derechos concretos de los trabajadores y de la clase social a la que pertenecen, pero son, al mismo tiempo una fuerza dura y activa, una invitación permanente para que mediante nuevos procedimientos y en otras fuentes, se creen beneficios para los trabajadores no previstos en las normas vigentes. Por otra parte, y este segundo principio es consecuencia del anterior, cuando entran en conflicto los contenidos de las normas, tiene preferencia el que otorguen al trabajo mejores beneficios, puesto que en ellos radica la afición de las fuentes subconstitucionales. Estas dos ideas permiten concluir que la jerarquía adquiere una significación especial, porque se realiza hacia abajo, quiere decir, su valor consiste en que la creación de derecho que reduzca los beneficios del trabajo no produce ningún efecto" (18)

II.2. UBICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

II.2.1. DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO.

El derecho como regulador de la vida social se ha prestado a inútiles polémicas entre eminentes juristas, cuántas veces nos hemos dado cuenta que una palabra, una pequeña frase motivan diferencias que trascienden incluso al marco estricto de la justicia y lejos de hacerla pronta y expedita, la hacen confusa, tediosa y dilatada.

Ulpiano sostenía: "el derecho público se relaciona a las cosas de interés colectivo y se expresaba en las normas relativas al derecho sagrado, al sacerdocio y a los magistrados. El derecho privado atendía el interés particular y se manifestaba en los preceptos del derecho natural, de gentes y civil.

El derecho público, cuando el estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa, cuando el fin es el individuo y el estado queda en segundo plano, corresponde al derecho privado. El fin del derecho es la persona individual o colectivamente considerada, nunca podrá desligarse del interés del estado al individuo, que no sólo es objeto sino motivo de preocupación de todo el quehacer normativo.

Galba, señala que el derecho público, se refiere a cosas no patrimoniales, reduce a una mínima expresión la idea conceptual por tantos años esgrimida. Para Thon la norma en el derecho público cuando el ejercicio de la protección jurídica o la sanción pertenece al estado, lo que equivaldría tanto como a sostener que todo derecho es público, ya que la sanción de la norma no puede dejarse al ámbito de la persona afectada. Roguin y Jellinek afirma que cuando uno de los sujetos, activo o pasivo o ambos, son el estado o una autoridad, la relación es derecho público.

Carlos Octavio Bunge señala, todo derecho es público, en cuanto emana de un órgano del estado, pero todo derecho también es privado en cuanto tienda a la regularización de las relaciones entre personas. También es de tomarse en cuenta, la idea de posada, cuando afirma que la división se basa en la errónea creencia del derecho como producto objetivo del estado, prescindiendo de la prioridad de los derechos subjetivos del individuo. Debe atenderse primeramente al individuo y que éste, a través de la evolución social ha impuesto nuevas modalidades. La ley, como se ha apuntado, toma las experiencias del pasado y las circunstancias

del presente, para proyectarse al porvenir, cuando llega a un futuro y a condiciones rebasan las situaciones protegidas por las normas. Debe modificarse el mismo ciclo.

León Duguit, ha afirmado, que no existe una persona colectiva soberana y otras individuales, sujetas a la voluntad de la primera; no existe por ello, personas de derecho público y de derecho privado. Los actos jurídicos provienen siempre de la voluntad humana.

II.2.2. DERECHO SOCIAL.

Es conveniente tomar en cuenta los antecedentes, como a quienes denominaron derecho social a esta materia.

En el siglo XIX Otho Von Gierke, señalaba que el curso de la historia, al lado del derecho del estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas, existe un derecho social creado por las corporaciones, que atienden primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico, ésto es por el trabajo que desempeña, Georges Scell en 1922 dice que la existencia de un derecho de clase. En 1932, George Gurvitch sostiene que el derecho social es el derecho de las comunidades humanas no estatales, concepto que no podemos admitir si recordamos que el estado se integra esencialmente con una población establecida en un lugar geográfico determinado y que para su regulación ha creado un organismo superior al que se somete, llamado gobierno.

En 1939, Paul Pic afirma al hablar de la autonomía del derecho del trabajo, que es una rama muy diferente por su espíritu y sus métodos, a todas las ramas del derecho, no es sino la economía social aplicada.

La denominación de derecho social resulta difícil si se atiende a la idea esencial emanada de un órgano especializado del estado, tiende a regular la vida del hombre en sociedad, con tal objeto toda norma tendrá el carácter de social, sin que pueda confundirse la norma jurídica con el uso, la costumbre o la moral. Si el derecho positivo, pretendiera desconocer la existencia del hombre, careciera de razón; si se olvidara de su finalidad de garantizar a la persona sus derechos, preservar sus garantías y mantener las libertades, carecería de trascendencia y valor jurídico, esto significa que el derecho sólo es en tanto pueda ser social, regulador de una sociedad.

Si al llamar derecho social a nuestra materia, algunos autores lo refieren a los trabajadores, a la garantía de su dignidad y asegura su mejoramiento social, económico y cultural; si se piensa que la principal preocupación del estado debe ser los trabajadores, sean de la ciudad, del campo, dependientes o no, asalariados, esto corresponde a una idea socialista. El socialismo es una doctrina política fundada en principios económicos, que considera al trabajador en sus diversas expresiones como el ente primordial de una sociedad. Por tanto, lejos de llamar con tibieza derecho social a esta disciplina, deba llamársele derecho del socialismo, con clara, nítida y definida honestidad.

La división se refiere exclusivamente al derecho positivo, no a la ciencia del derecho, las normas jurídicas han sido objeto de ubicación por el bien que tutelan, por la relación que establecen o por la persona a la que van destinadas.

El derecho positivo es el resultado necesario del medio político, económico y social en el que las normas se desenvuelven.

El hombre es el bien superior a cuya protección y defensa se destina el derecho, es, recordando a protágoras, la medida de todas las cosas, la ley permite al hombre desarrollar su vida en

sociedad: condiciona la libertad individual para facilitar la libre actuación en comunidad. Así "son cosas legales aquellas que causan y conservan la felicidad y cuanto a la felicidad se refiere --ésto dentro de la comunidad política--. Y adviértase que comunidad perfecta es, --Aristóteles lo enseña-- la ciudad". La ley, para lograr este fin, ha de atender a una realidad social concreta que recibe primordial influencia de las doctrinas políticas y de la economía. Cuando la sociedad se estructura bajo concepto liberalista, el derecho positivo no puede ser ajeno a esta realidad y sus normas deben ser estructuradas para proteger y auspiciar el desarrollo del liberalismo en todos sus aspectos. Afirmamos que la norma jurídica, lejos de proteger a la sociedad, cuida a un sistema establecido. En un régimen capitalista, debe tenerse a su mantenimiento. En el campo socialista, el derecho tendrá necesariamente este carácter.

Todo el derecho se proyecta a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona, como célula de este ser social.

Así las garantías son tuteladas en beneficio de todos; mediante la libertad individual se preserva la libertad colectiva; la propiedad individual también es entendida como parte de una propiedad social; el marco de las llamadas libertades o garantías individuales ha sido rebasado en atención al interés de la colectividad.

El derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista; es social. Esto implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario. Sin dejar de reconocer que la esencia del derecho radica en el principio que considera al hombre como integrante de un grupo social y no como objeto abstracto de relaciones jurídicas. Las normas jurídicas que atienden a esta realidad, buscan la preservación del hombre. El derecho es considerado en la actualidad, un derecho de socialización, de la comunidad. Esto informa la idea

de que el hombre aislado no existe ni siquiera desde el punto de vista jurídico, ya que el interés de los demás, limita su acción y al mismo tiempo, preserva sus garantías

II.2.3. EL ORDEN PÚBLICO DE LAS LEYES LABORALES.

Este tema queda debidamente definido por Baltazar Cabazos Flores en su libro "el derecho laboral en Iberoamérica editado en 1984, en el que nos señala el código sustantivo del trabajo en su artículo 1o. Dice: "la finalidad primordial es la de lograr la justicia social". Esto es que las normas que regulan el trabajo humano se consideran de orden público

La denominación "orden público" merece un estudio y un tratamiento especial.

Por orden público define nuestra constitución nacional en su artículo 121 lo atinente al sentido público y militar, como un orden material exterior, como un estado de hecho en sentido opuesto al desorden.

Para este escritor sería necesario tener en cuenta el concepto de Ludovico Barassi en su tratado de derecho del trabajo cuando nos habla de leyes categóricas y leyes dispositivas

Este tratadista estima que la ley prevalece sobre todas las otras fuentes: sobre las normas impuestas por el poder ejecutivo o cualquier órgano colectivo de su dependencia. Más adelante agrega que se trate de ley formal que contenga el régimen del trabajo. Dada la prevalencia de la ley formal, se comprende que aún considerando el convenio colectivo como ley material no podemos admitir que derogue las normas categóricas de la ley, menos aún cuando fuere formal.

La idea de la inderogabilidad de las normas que regulan la relación de trabajo está bastante difundida en la doctrina. Se consideran de "orden público", es decir, categóricas, las normas

legislativas en general y también las de los convenios colectivos que se refieren a la relación de trabajo

El derecho del trabajo, que es el producto de cuidadosos estudios sobre los delicados e importantes aspectos sociales y económicos de hoy, vino a integrarse con aquellas normas clásicas de los códigos civiles.

Del carácter de orden público que encontramos en las leyes laborales, debemos resaltar dos consecuencias muy importantes. la primera es aquella que indica que los derechos otorgados o concedidos por las leyes del trabajo son irrenunciables y que éstas producen un efecto general inmediato.

Notas

- (7) Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española.- Wm.Jackson, inc. Editores décima edición 1964.
- (8) Guillermo Cabanelles.- Compendio de Derecho Laboral.- Bibliografía Ormeba. 1968. Pág. 156.(8)
Enciclopedia ilustrada en Lengua Española. Wm-Jackson, inc., Editores décima edición-1964.
- (9) Ludovico Barassi.- Tratado de Derecho del Trabajo.- Editorial Sifa.- Buenos Aires. Edición 1953.- Tomo I Pág. 242.
- (10) Guillermo Cabanelles. Pb.citada. Pág. 234.
- (11) Juan de Pozzo - Manual Teórico Práctico de Trabajo. Ediar. Sociedad Anónima - Editorial Comercial Industrial y financiera.- Segunda edición.- Y parte.- Buenos Aires, de 1967, pág. 132.
- (12) Francisco de Ferrari. Derecho del Trabajo vol. Y. Pte.blu. Ediciones de Palma.-Buenos Aires 1968. - Pág. 235.
- (13) Maño de la Cueva -Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa.Tomo I. Edición 1960 Pag. 97
- (14) Francisco de Ferrari - Ob. Citada. Pág. 328.
- (15) Durand y Jaussaud - Traite de Droit Du Travail.- Tomo y pág. 116.
- (16) Pérez Bolija y Boyan Chacón.- Manual de r. Trabajo- tomo y pág. 124.
- (17) Guillermo Cabanelles.- Tratado de Derecho Laboral.- Tomo I, pte. Gral. Edición 1949 - Pág. 321.
- (18) Mario de la Cueva Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- De. Porrúa Edición 1970 - Pág. 132.

CAPITULO III

DERECHO Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR

III.1.1 DERECHO

III.1.2 OBLIGACIONES

III.1.3 PATRON

III.1.4 TRABAJADOR

III.2.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR.

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR

III.1.1. DERECHO.

Para introducirnos en este tema es necesario explicar ¿qué es el Derecho ?, ¿ en qué consiste ? ¿ para qué sirve ?, tarea difícil de simplificar, pero para iniciar su desarrollo ha de hacer al hombre, su creador y destinatario.

El ser humano vive casi siempre en compañía de sus semejantes, dentro de un grupo social, sólo excepcionalmente vive en soledad, y ello por tiempo limitado. constituyendo situaciones que llaman la atención precisamente porque se apartan de la normalidad, las cuales no pueden servirnos de base para describir la forma como transcurren.

El hombre es capaz de proponerse fines y de realizarlos; su vida transcurre entre deseos, ilusiones, codicias, metas, etc., manifestaciones de su ego todas ellas. Estas manifestaciones de unos y otros miembros de las sociedades humanas pueden coexistir, en muchos casos, sin mayores dificultades, pero en ocasiones tropiezan con la oposición decidida de una voluntad extraña que tiene la misma pretensión; se encuentran dos voluntades que persiguen el mismo objeto; con lo que habrá surgido, pues, un conflicto, un problema, que demanda una solución.

En los albores de la humanidad podemos suponer que todo fue bastante sencillo, pues el conflicto desembocaba en la lucha, en el empleo de la fuerza, prevaleciendo al final la pretensión del más fuerte, del mejor armado, del más diestro para la pelea, pero no la de quien tenía de su parte la razón y el derecho.

Este procedimiento (que lamentablemente todavía no ha caído completamente en desuso) pronto tuvo que desecharse por virtud de que la pretendida "solución" no era tal, sino que engendraba nuevos problemas: La venganza, el desquite, la reanudación de la lucha perturbándose la paz del grupo con intolerable frecuencia.

Apareció entonces como necesaria, la creación de una fuerza superior a la de los miembros del grupo individualmente considerados: La autoridad, que tomó a su cargo la solución de los conflictos interhumanos, sustituyendo a la voluntad y a la actuación de los particulares, pero fue necesario también establecer las bases, las reglas, los moldes a que debería ajustarse tanto el comportamiento de los individuos como la intervención de la autoridad. Dichas bases, reglas o moldes son la materia de que está compuesto el Derecho.

EL CONTENIDO DEL DERECHO.- El Derecho se nos presenta como un sistema de reglas de conducta de carácter obligatorio, impuesto por la autoridad, la cual asegura su eficacia amenazando con sanciones a los infractores y en ocasiones, forzando a su cumplimiento hasta vencer la resistencia del rebelde.

LA MISIÓN DEL DERECHO.- La misión del Derecho consiste en señalar a cada cual sus derechos, sus facultades y sus obligaciones, es decir, que es lo suyo, que es lo que puede hacer cada cual, y que es lo que debe hacer cada uno

LA UTILIDAD DEL DERECHO.- Es la de servir para organizar la convivencia social humana, dentro de cierto grado de armonía, garantizando la paz, la seguridad. Claro está que la existencia del Derecho no logra evitar los conflictos humanos, pero sí pretende disminuir su número y da las bases necesarias para la solución de los que se presenten.

Sin el imperio del derecho, haciendo cada cual lo que le viniese en gana, sólo se llegaría a la destrucción de la sociedad, al caos. Casi todas las actividades del hombre en sociedad están consideradas y regidas por el Derecho. Su empleo, su profesión, lo que se compra, lo que se vende, lo que se da u obtiene prestado, etc.

El Derecho señala las reglas a que debe sujetarse aquel que desea hacer uso de él.

III.1.2 OBLIGACIONES.

Se llama obligación la relación jurídica existente entre dos o más personas, en virtud de la cual una de ellas, llamada acreedor, tiene la facultad de exigir a otra llamada deudor y ésta el deber de cumplir, una prestación o una obtención. (19)

Del concepto mismo de la obligación podemos deducir sus elementos:

Los sujetos que en ella intervienen, el acreedor y el deudor (el trabajador o el patrón) a quienes se les denomina también Sujeto Activo, y Sujeto Pasivo de la obligación, respectivamente.

El objeto es lo que constituye la materia de la obligación y que puede consistir en dar algo, en hacer algo o en no hacer.

La relación, por virtud de la cual uno de los sujetos está autorizado a exigir y el otro constreñido a cumplir.

Hablar de la fuente de las obligaciones es señalar las actividades o circunstancias que les dan origen; considerándose como fuentes de ésta: los contratos, los delitos, la ley

EL CONTRATO.- ya que éste es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, para crear o transferir determinadas obligaciones y derechos. De esta manera, la causa generadora de las obligaciones de un contrato es la voluntad de las partes.

LOS DELITOS.- para Carlos Ruiz berzunza, autor de Circuntancias Excluyentes de Responsabilidad de los Tabajadores en el Despido cosidera que la terminología aceptable es " conducta y hecho, segun la accion o la omision traiga como consecuencia un resultado meramente juridico o un resultado juridico y material (mutamiento en el mundo exterior), para Cuello Colón (20) " el delito es ante todo, un acto humano, una modalidad juridicamente trascendente de la conducta humana una accion "; Las personas responsables de los delitos, además de purgar la pena correspondiente deben reparar el daño causado.

LA LEY.- la defino como el contenido de normas y disposiciones que regulan la conducta humana, ahora bien el Instituto de Investigaciones Jurídicas en el Diccionario Jurídico Mexicano la define como: " la materia de las ciencias humanas, especialmente de las morales y el derecho, donde estas formulaciones a a las que se llama ley natural, si toman la forma de normas y expresan deberes", por lo que podemos concluir que la ley genera obligaciones a cargo de los sujetos que la misma señala, sin que estén motivados por la actuación o la voluntad de ellos.

Clasificación de las obligaciones, pueden ser:

OBLIGACIONES PURAS - Aquellas que no están sujetas a ninguna condición para su validez ni para su exigibilidad.

OBLIGACIONES CONDICIONALES.- son aquellas cuya exigibilidad depende de un acontecimiento futuro e incierto. este caso podriamos ejemplificar con el articulo 500 de la L.F.T. que a la letra dice: " cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnizacion comprendera: I.- Dos meses de salario por gastos de funeral, II.- el pago de la cantidad que fija el articulo 502", como se puede observar esta prestacion esta sujeta a la muerte del trabajador y que se de en riesgo de trabajo.

OBLIGACIONES A PLAZO.- son aquellas para cuyo cumplimiento se ha señalado un día cierto y determinado. en este caso podriamos señalar el salario que percibe un trabajador, ya que de acuerdo a su contrato lo recibira quincenal, semanal, es decir cada dia 15 o 30 de cada mes o bien el dia sabado de cada semana.

OBLIGACIONES DE DAR.-se adquiere cuando una persona se compromete o queda constreñida a entregar a otra una cosa, como en las maquilaoras en que el trabajador esta comprometido a realizar determinado numero de piezas diariamente .

OBLIGACIONES DE HACER.- tiene por objeto la realización de una obra o tarea, la realización de un trabajo en si.

OBLIGACIONES DE NO HACER.- restringen la libertad del obligado, comprometiéndolo a no realizar determinada conducta (Ejemplo: A no trabajar con empresarios de la competencia).

OBLIGACIONES NATURALES.- son aquellas cuyo cumplimiento no puede exigirse a través de los procedimientos legales. su pago sólo podrá obtenerse si el obligado lo realiza voluntariamente.

LAS OBLIGACIONES CIVILES - pueden exigirse por los procedimientos establecidos por la ley, en caso de que el obligado se niegue a cumplirla voluntariamente.

III.1.3. PATRON.

El patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos". artículo 10 de la L. F.T.

Este concepto contenido en el Artículo 10, mejora el de la Ley de 1931, que a la letra decía: "artículo 4.- Patron es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.." como se observa condicionaba los servicios a la existencia de un Contrato de Trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín pater oms, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: El padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicio.

Juan D Pozzo (21) dice que "El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio: en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en el por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra".

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo. (22)

La Ley vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra "utilizar". Este término traduce la idea de usar con beneficio, lo que permitiría entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reparte, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación

"Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores". Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador. Lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

III.1.4. TRABAJADOR.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Artículo 8 I. F T.) Este concepto mejora la definición contenida en el Artículo 3o. de la Ley de

1931, que distingue el servicio material del intelectual. Aún cuando el segundo párrafo del precepto menciona la actividad intelectual, y la material, no establece distinción al respecto. considera el trabajo como "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Existe un trabajo intelectual y otro material.

Toda actividad intelectual ha de objetivarse para que trascienda el ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano. El peón albañil requiere el uso de la mente para colocar la plomada; el yesero para el uso de la cuchara y el pintor para que la pared no muestre los trazos de la brocha. El escritor realiza un esfuerzo físico al escribir, al dictar, al leer y al revisar; el artista, requiere el movimiento que traduzca su concepción estética

Esta diferenciación sirvió, en otras épocas, para que el más preparado sometiera al débil. Los egipcios, al referirse a quienes desempeñaban tareas rudas, decían que la espalda les servía para golpearlos. Anatóteles afirmaba que el hombre libre podía mantener erguida la columna, en tanto que el esclavo nacía con la espalda encorvada para soportar las rudas tareas

El Artículo 8avo (L.F.T.) menciona que el trabajador presta un "trabajo", este término se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural, si tal es el trabajador no puede considerarse que el trabajador preste un "trabajo", ya que presta servicios y, por este efecto, alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios.

Para el estudioso del derecho que nos ocupa. Lic. Alberto Briceño Ruiz en su obra Derecho Individual del Trabajo, considera que la definición correcta de trabajador debiera ser "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio subordinado" (22)

El concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: Persona física
- b) Objeto de la obligación: Prestación de servicios.
- c) Naturaleza de la prestación: Personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: Persona física o persona moral.

Sólo la persona física, ésto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no puede tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios. En los trabajos que se llevan a cabo en los puertos, los sindicatos contratan los movimientos, realizan los servicios y cobran por ellos; sin embargo, trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio (cargador, operador, transportador, etc.).

La relación se establece entre quienes requieren el servicio y el organismo que puede proporcionarlo, sino con cada una de las personas que llevan a cabo materialmente, la prestación de los servicios.

La prestación de servicios debe ser personal y subordinada. Personal implica que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía. Una persona física inicia la prestación de servicios y, con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso

para que continúe la labor, en ese momento la primera relación laboral desaparece y nace una nueva

III.2.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y DEL TRABAJADOR.

Teniéndose debidamente definidos los conceptos que integran este capítulo, nos adentraremos en el mismo, ya que es uno de los puntos más importantes, pues el estudio de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores constituye uno de los elementos principales para que el funcionario, que tiene mando de personal en una empresa, pueda cumplir su cometido. Si la función del jefe de relaciones industriales y de todo aquel que dirija a otros hombres en el trabajo, es obtener la armonía y la mayor productividad, uno de los medios más efectivos para lograrlo es velar porque todos los funcionarios en la negociación, desde el gerente hasta el más modesto jefe de sección o sobrestante, cumplan con sus deberes, respeten los legítimos derechos de los trabajadores y convenzan a éstos de la necesidad de respetar, a su vez, los derechos del patrón

Para el trabajador y para sus dirigentes es por lo consiguiente indispensable conocer cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, pues debemos recordar aquí un principio general de derecho según el que a todo derecho corresponde una obligación y viceversa. O dicho en otros términos: Entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Este principio tiene importancia en materia laboral, pues mucho se ha insistido con los trabajadores, desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo, en los derechos de que son titulares, pero se olvida de hacerles notar las obligaciones que tienen. El resultado ha sido un desbordamiento de los obreros apoyados en sus dirigentes, que exigen del patrón, más y más prestaciones, perdiendo la noción de que ellos también tienen deberes que cumplir. Esta verdad debe ser inculcada, tanto por ser algo absolutamente justo y jurídico, cuando por el interés que

naturalmente tiene el Estado en la necesaria armonía entre patrones y trabajadores, como elemento el más propicio, para el desarrollo industrial, comercial y agrícola, o sea para el progreso general.

También es muy interesante que los trabajadores conozcan los derechos que tienen y que correspondan a obligaciones impuestas por la ley a los patrones, para no permitir que sean violados, pues repetimos, en el equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obligaciones, radica la obtención de la paz social y del progreso económico de un país.

No es posible hacer un estudio profundo y completo de los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, pues en la ley y en otros ordenamientos encontramos una serie de esos derechos y deberes.

III.2.1. OBLIGACIONES PATRONALES.

La Ley Federal del Trabajo, para equilibrar a los factores de la producción, impone mayores obligaciones a los patrones, carecería de sentido hablar de derechos del trabajador, sin las obligaciones correlativas que les dan efectividad. El artículo 132 de la ley, consigna las obligaciones patronales señalando las siguientes:

- a) **GENÉRICA** - El patrón deberá cumplir con las disposiciones de la Ley en lo que sean aplicables a cada empresa o establecimiento. (Fracc. Y).

- b) **SALARIO**.- Para definir este concepto, atenderemos a la jurisprudencia que se cita en la pág. 254 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985 del Semanario Judicial de la Federación 4a. Sala. que a la letra dice: Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; debe entenderse desde

luego, que la obligación no consiste solamente en pagar el salario convenido, sino hacerlo en el tiempo, lugar, forma y modo como la propia ley señala (Artículo 109 L.F.T.). en lo individual, el incumplimiento de esta obligación da lugar a la acción de rescisión de contrato por el trabajador con la consiguiente responsabilidad del patrón, consistente en indemnizarlo con tres meses de salario y el pago de otras cantidades que expresa el artículo 50 de la ley. De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte, se considera que en estos casos, el patrón comete falta de probidad. En lo colectivo puede ser causal de huelga.

El Sector Patronal, con relación a la Fracc. II anotó: "con el propósito de conservar el uso de determinados vocablos precisos a lo largo de la iniciativa de ley, consideramos que debe mejorarse y aclararse al texto de la fracc. II del Artículo 132 (L.F.T.), por lo que el pago de salario e indemnización debe hacerse de "conformidad con esta ley y los contratos colectivos e individuales vigentes en la empresa o establecimiento". Las comisiones legislativas estimarán que de adoptarse esta fórmula se pasaría" por alto que las normas vigentes no son sólo la ley y los contratos colectivos o individuales, sino otros más, entre ellos las reglas contenidas en los tratados internacionales"

El patrón expedirá, a solicitud del trabajador, cada quince días una constancia escrita con el número de días laborados y el salario percibido (Fracc. VII); así como para el caso de separación del trabajador, una constancia relativa a sus servicios (VII).

Sólo podrá deducir del salario el importe de las cuotas sindicales ordinarias (Fracc. XXII) y de las destinadas a constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (Fracc. XXIII).

c) ÚTILES DE TRABAJO - No es posible un elemento distintivo del contrato de trabajo, en relación con el de obra, el que el obrero proporcione su propia herramienta o útiles de trabajo o que se los proporcione el patrón, y esta tesis la venimos a corroborar ahora. pues aunque la Fracc. III del artículo 132 imponga al patrón la obligación de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, al final establece la salvedad de que ésto ocurre. siempre y cuando los citados trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Con toda justificación la ley dispone que el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. El registro de los instrumentos deberá hacerse si el trabajador lo solicita (Fracc. IV)

d) SALUD.- Como una atinada medida se dispone que las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos (bancos, lugares de atención al público) se cuente con el número suficiente de asientos o sillas. Esta disposición resulta aplicable en establecimientos comerciales cuando lo permita la naturaleza del trabajo (Fracc. V). Las contrataciones colectivas van previendo estas situaciones.

Para atender aspectos urgentes de salud, los patrones proporcionarán a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia (Fracc. XIX)

A este propósito y por lo que hace a la protección que se debe a las mujeres en el período de embarazo, deberá proporcionarles la protección que establezcan los reglamentos (Fracc. XXVII)

e) MALOS TRATOS - El respeto a la dignidad del trabajador (Art. 3o) debe reflejarse en la obligación correlativa de guardarle la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra u obra (Fracc. VI). La violación a esta obligación da origen a la configuración de una causa rescisoria contra el patrón (Art. 51-II y III).

f) COMISIONES - Cuando coincida el trabajo con el día de elecciones federales, estatales o municipales, con el tiempo necesario, dentro de la jornada. Las mismas facilidades otorgará cuando deba cumplir los servicios de jurado, electorales y censales (Fracc. IX).

Permitirán que los trabajadores falten a sus labores para atender una comisión de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores no perjudique la buena marcha de la empresa. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador, si es posible, compensarse con un tiempo igual al trabajo efectivo. Los trabajadores que por este motivo hagan sustituciones tendrán carácter de interinos.

Las fracciones IX y X del artículo que venimos estudiando se refieren a obligaciones que tiene el patrón de conceder permisos a sus trabajadores en los casos siguientes:

A) Para que puedan ejercer el voto en las elecciones populares y para que cumplan con los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución.

B) Para que falten a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

En el primer caso nada dispone la Ley sobre si el permiso deberá ser con o sin goce de salario, sino que condiciona la obligación patronal para concederlo al hecho de que las actividades enumeradas deban cumplirse en sus horas de trabajo. Esto nos lleva a suponer que el Legislador considera que tales permisos deben concederse sin descontar el salario de los trabajadores. Tal suposición se ve reforzada con el hecho de que en el segundo caso, o sea cuando se trata de permisos para una comisión sindical o del Estado, sí se establece la facultad de que el patrón descuente el salario correspondiente al tiempo perdido. Inclusive en este caso agrega la Ley que tal descuento no se llevará a cabo si el propio trabajador lo compensa con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Esto último nos hace ver que éste es uno de los casos en que, trabajando el obrero un tiempo mayor de su jornada diaria, antes o después de la hora en que debería empezar o concluir, no por ello se reputa ese tiempo como extraordinario, si se trata de compensar el que usó para los fines antes señalados y el patrón convino en no descontar del salario el tiempo perdido.

También refiriéndose al inciso B) que comentamos, es conveniente recalcar el hecho de que los obreros deben avisar con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. A nosotros nos parece que la oportunidad para dar el aviso debe relacionarse con la posibilidad de que el patrón sustituya al ausente o distribuya las labores de éste entre otros trabajadores, cuando ello sea posible y que, cuando el sindicato respectivo tenga el monopolio del trabajo, por no poder contratar el patrón diversos trabajadores de los que como candidatos le envíe, esta "oportunidad" se debe entender como existente hasta el momento en que el organismo sindical provea lo necesario para poder cubrir el puesto.

g) ESCALAFON - Para salvaguardar los derechos del Sindicato, cuando éste sea el titular del contrato colectivo, el patrón deberá darle a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales; esta misma notificación la hará a los trabajadores que tengan categoría inmediata inferior a la vacante

El sector patronal consideró que esta disposición, con otras del mismo precepto, "comprometen definitivamente la necesaria libertad y flexibilidad en el régimen de administración de las empresas y con ello la eficiencia de su funcionamiento", por lo que "debe interpretarse de acuerdo con las proposiciones concretas a los artículos 154, 155, 158 y los capítulos nuevos acerca de capacitación industrial y contrato de aprendizaje". En virtud de que las observaciones se referían a la capacitación, ellas se considerarán en la parte relativa.

En primer lugar nos ocupamos de lo dispuesto en el capítulo IV ya que para el Legislador mereció tratar por separado los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. Nos indica el artículo 154 que si no existe contrato colectivo o el celebrado no tiene la cláusula de admisión, los patronos estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Es natural que tengan mayores oportunidades de trabajo los nacionales, respecto de quienes no lo sean; pero respetando la mayor capacidad para el trabajo, ya que el concepto de preferencia está subordinado al de la igualdad de circunstancias. Por otra parte el artículo séptimo de la propia Ley, señala la obligación patronal de emplear no menos de un 90% de trabajadores mexicanos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad. En tales circunstancias el patrón y los trabajadores extranjeros tendrán solidariamente la obligación de

capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Por lo demás los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. Las limitaciones en materia de extranjería no son aplicables a los directores, administradores y gerentes generales. Independientemente de lo anterior, los jefes de personal deben tener muy presentes las disposiciones de la Ley General de Población, ya que para el extranjero inmigrante o visitante hay diversas limitaciones que no le permiten trabajar, en una empresa determinada, sin la autorización de la Secretaría de Gobernación.

Para efectos de la aplicación de las preferencias citadas la Ley dispone que los trabajadores que se encuentren en las situaciones ahí previstas y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a cargo una familia, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo. Estas prescripciones son necesarias porque el patrón no podría adivinar cuáles son los trabajadores a los que deba preferir si no hay la manifestación de ellos mismos, indicando su deseo de ser contratados. La Ley, sin embargo, prevé también el caso en que al ocurrir la vacante o crearse un nuevo puesto los interesados se presentaran personalmente comprobando las razones para ser preferidos.

Eran natural que la Ley considerara en situación similar a los trabajadores a los que antes nos referimos, a la de aquellos que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios supliendo vacantes transitorias o temporales, o bien desempeñando puestos de obra determinada. No debemos olvidar que la Ley estableció como premisa el que se encontraran en igualdad de circunstancias por lo que, si los trabajadores más antiguos, que laboraron con anterioridad, no tienen la misma competencia que los nuevos, dejaría de existir la razón para

preferirlos. Es muy recomendable que los patronos en las hojas de servicio de sus trabajadores anoten todas las circunstancias que permitan calificar tales servicios, pues si se encontrase en un caso dado, que no han sido satisfactorios dichos servicios, el patrón no tendría la obligación de contratar a los trabajadores que estuviesen en esa situación

El legislador quiso fomentar el sindicalismo y así lo expresó en la Exposición de Motivos a la Ley Federal del Trabajo. Por éso es que se ordena en el precepto que comentamos que tienen preferencia para ser contratados los sindicalizados respecto de los que no lo están. Los tratadistas sostuvieron unánimemente que la Ley exigía el requisito de la sindicalización, sin importar la organización sindical que fuere y este criterio queda plenamente confirmado con el párrafo que transcribimos del artículo 154, en que define como sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida

En este capítulo la Ley nueva incluye disposiciones francamente censurables, pues ordena que "las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o cuando se cree un nuevo puesto, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz".

Parece inconcebible que con los adelantos de la técnica y su aplicación en el maquinismo dentro de las industrias, tomando en cuenta además el estado de desarrollo industrial en que se encuentra México, pudiera haber aprobado el Legislador esta disposición que implanta el escalafón ciego y que es notablemente retardataria. Los teorizantes del Derecho del Trabajo podrán pensar que ese precepto constituye un adelanto; pero la realidad, que los mismos dirigentes sindicales de buena fe han constatado, demuestra que el escalafón ciego es el mayor enemigo del progreso. Carece de sentido establecer cursos de capacitación si no ha de progresar

el más competente sino el más antiguo. Francamente no podemos entender como en el artículo 43, fracción Y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se ordena dar preferencia, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren. En este concepto se ve el sano propósito de la Ley de estimular el mejor servicio dando lugar de preferencia al más competente. En cambio en el artículo 159 que comentamos se retrocede abiertamente al implantar el escalafón ciego que únanemente ha sido condenado por todos los tratadistas del mundo. A mediados del siglo pasado se entendía la aplicación de tal sistema porque se iniciaban las luchas obrero-patronales, no existía la asociación profesional, ni las coaliciones, ni las huelgas, y el patrón movido por favoritismos daba trabajo a sus conocidos. Esta situación ni remotamente existe en la actualidad y francamente creemos que con la inclusión del escalafón ciego se frenará el desarrollo del país. El único aspecto positivo de estas disposiciones es que motivarán a los patronos para que implanten cursos de capacitación. Según el artículo 157 si el patrón no respeta los derechos de preferencia, los trabajadores excluidos podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se les otorgue el puesto o se les indemnice con el importe de 3 meses de salario, además del pago de los salarios caídos.

Otro precepto incluido en el capítulo que comentamos dispone que cuando un trabajador tenga más de 20 años de prestar servicios, el patrón sólo podrá rescindir su relación de trabajo por las causas que específicamente señala la Ley en su artículo 47; pero además con la circunstancia de que deben ser causas particularmente graves o que hagan imposible la continuación de la relación laboral. En caso de reincidencia procederá el despido.

Cuando se está en presencia de trabajadores sindicalizados y en su contrato colectivo está incluida la cláusula de exclusión por admisión, la preferencia que pretende la Ley no puede aplicarse por el patrón, pues su libertad para escoger de entre los candidatos a aquél que deba

tomar el puesto, se encuentra restringida. Por ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado la siguiente jurisprudencia:

"PREFERENCIA. DERECHO DE. CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros, de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrono cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrono ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrono. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la fracción Y del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patronos cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia".

h) EDUCACION.- En materia educativa, los patronos deben participar en la solución del problema de esta materia, así como atender el aspecto particular de sus trabajadores y de sus hijos. Aún cuando este segundo aspecto tiene mucho que ver con la obligación de capacitación,

no se le debe confundir. La capacitación y la educación, por su trascendencia, ha merecido un renglón aparte en las reflexiones de los estudiosos del derecho laboral por cuanto hace a la capacitación

En el ámbito general, el patrón está obligado a establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo dispuesto por las leyes y por la Secretaría de Educación Pública. Por desgracia, esta obligación ha sido poco atendida y se ha limitado a las grandes empresas ubicadas en pequeños poblados (Fracción XII).

La obligación, circunscrita a las empresas, tiene un doble aspecto: la alfabetización de los trabajadores (fracc. XIII) y las becas para estudios técnicos, industriales o prácticos (fracc. XIV). Las becas se otorgarán a los trabajadores o a sus hijos, en centros nacionales o extranjeros. Dejarán de tener el carácter de becarios quienes reprueben el curso de su año o observen mala conducta, debiéndose dar la beca a otra persona. Los becarios que hayan terminado sus estudios, estarán obligados a prestar servicios al patrón, un año, por lo menos. En vista de la limitación del artículo 5o. Constitucional, los trabajadores no pueden comprometer sus servicios por más de un año.

Las empresas que tengan menos de mil trabajadores otorgarán una beca. Aquéllas con más de mil, sostendrán tres becarios.

Esta obligación tiene conexión con la de la fracción XXV, que impone al patrón el "contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables".

En forma muy escueta la fracción XII del artículo 132, impone a los patronos la obligación de establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública. Anteriormente en la Ley Federal del Trabajo se encontraban disposiciones que regulaban la obligación señalada, indicando la distancia de un centro de trabajo respecto de la población más próxima para constituir la obligación de establecer la escuela y también el número de niños que deberían asistir, en edad escolar, para que el patrón tuviera el deber de sostener la escuela respectiva

Actualmente el Legislador remite a las leyes de educación la reglamentación de las escuelas Artículo 123; pero también le da tanta categoría como a la Ley a las disposiciones de la Secretaría de Educación Pública, lo cual no parece correcto. Nosotros creemos que debe interpretarse esta fracción XII, en el sentido de que, fundamentalmente, deberá tomarse en cuenta lo dispuesto en la Ley y que la Secretaría de Educación Pública acomodará sus mandatos a los preceptos legales

Para fijar el número de niños en edad adecuada se acostumbra efectuar un censo con intervención de representantes del patrón, del Gobierno y del sindicato, cuando existe éste. Dicho censo sirve de base, además, para determinar el número de profesores. El local de la escuela naturalmente que debe ser proporcionado por el patrón, así como también el mobiliario y los útiles escolares.

Alguna vez se suscitó la discusión de si los profesores y el personal administrativo podrían considerarse como trabajadores del patrón, que es el que paga, pero tal supuesto se descartó resolviéndose expresamente que se trata de empleados de la Federación que es la que los nombra, dirige y remueve.

Citamos a continuación la ejecutoria que aparece a fojas 202 de la Recopilación de Jurisprudencia Mayo 1956-1963, 4a Sala:

* ESCUELAS ARTICULO 123. PROFESORES DE LAS, NO SON EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS. Los profesores de las escuelas Artículo 123, no pueden ser considerados como empleados de las empresas, puesto que dependen técnica y administrativamente de la Secretaría de Educación Pública, quien es la que extiende los nombramientos correspondientes, eliminando así la posibilidad de existencia del contrato de trabajo en los términos de los artículos 3o., 4o. y 17 de la Ley Federal del Trabajo. La fracción XII del artículo 132 Constitucional, establece la obligación de los patronos para establecer escuelas para la educación de los trabajadores y de sus hijos, cuando la negociación o fuente de labor se ubica fuera de las poblaciones, pero esta obligación no significa que se haya impuesto a los patronos tomar a su cargo la educación pública del centro de trabajo, ni que dichos patronos, en su calidad de particulares, se dediquen a impartir la educación, pues lo único que estatuye la disposición constitucional citada, es liberar al Estado de una carga presupuestal como es la del pago de los profesores que atienden las escuelas denominadas Escuelas Artículo 123, carga que hace asumir a los patronos, quienes pagando a los profesores, propiamente cumplen con una obligación fiscal". Directo 5361/1955, Petróleos Mexicanos. Resuelto el 25 de abril de 1956, por unanimidad de 5 votos.

Incluimos la Jurisprudencia que aparece a fojas 91 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, marcada con el número 101:

*ESCUELAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO. La circunstancia de que una ley secundaria como lo es la Federal del Trabajo de 1931, hubiera omitido comprender entre los patronos obligados a sostener escuelas a los de negociaciones que no constituyan centros rurales, no es bastante para eximir o exceptuar a tales patronos de la obligación contenida en la

fracción XII del artículo 123 constitucional. toda vez que este precepto es de aquellos que por virtud de lo dispuesto en el artículo 11 transitorio, de la Constitución Federal, debe ponerse en vigor, aún sin reglamentación "

QUINTA EPOCA :

Tomo XXXIX, pág. 937. Cla. Industrial de Guadalajara, S.A

Tomo XLIII, pág. 2904. The Mexican Light and Power, Co.

Tomo XLVI, pág. 2242. Cla. Industrial de Guadalajara, S.A.

Tomo XLVI, pág. 2400. Cla. Minera "Asarco", S.A

Tomo XLVI, pág. 5467. FF. CC. NN. de México

La situación peculiar en que se encuentran las citadas escuelas, crea problemas de tipo administrativo, pues con frecuencia se solicita que no sólo los hijos de los trabajadores se beneficien de la escuela, sino también otros menores, vecinos de la población o hijos de trabajadores jubilados. En nuestro concepto, la actitud patronal al respecto debe ser la de aceptar a dichos niños, pues en materia educacional los patronos deben tener siempre el ánimo bien dispuesto para colaborar a una obra que ennoblece al que participa en ella.

Como un precepto nuevo se incluye la obligación de los patronos de colaborar con las autoridades del trabajo y educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores. Tal medida aparece absolutamente correcta.

1) **SERVICIOS MUNICIPALES Y LOCALES.** Cuando las empresas se encuentran fuera de los centros de población, reservarán para las comunidades, los terrenos necesarios donde se instalen mercados públicos, edificios para servicios y centros recreativos. Como presupuesto de esta obligación es necesario que los habitantes del centro rural de trabajo excedan de doscientos

y que dicho centro se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima. El espacio que reservará la empresa será de cuando menos cinco mil metros cuadrados (fracción XX).

En los mismos centros rurales de trabajo, a solicitud de los sindicatos, las empresas proporcionarán un local desocupado para la instalación de sus oficinas, facultándoseles para cobrar renta. En caso de que no hubiere un lugar con características adecuadas para oficinas, la empresa podrá disponer de alguno de los destinados a alojamiento de los trabajadores (fracción XXI).

Si bien es cierto que dentro del concepto general del Estado y de los servicios públicos, se ha considerado siempre que es a éste a quien toca establecer y sostener los servicios sociales en beneficio de la comunidad, tales como mercados, centros recreativos y servicios municipales en general, en el caso de empresas que se establezcan en lugares retirados de las poblaciones, el concepto ha cambiado, en cierto aspecto, pues se impone a los patronos, que se encuentren en esas condiciones, la obligación de reservar una extensión no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de los citados servicios. Es requisito, además, para que exista esa obligación, que el centro rural del trabajo exceda de doscientos habitantes y se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima. Fracción XX del artículo 132

Se explica este precepto considerando que el centro de trabajo se instala en beneficio de un patrón y que los hombres, reunidos en una comunidad, tienen necesidades sociales que se deban satisfacer y así como vimos ya la imposición de obligaciones educacionales, podemos ahora entender que, al planear la instalación de la fábrica o del negocio, el patrón deba incluir en su presupuesto, la compra del terreno indispensable para los fines señalados en el párrafo anterior.

Nótese que en esta fracción se habla de la población fija del centro rural y no del número de trabajadores, lo que nos lleva a concluir, como es razonable, por otra parte, que la Ley incluyo en el número de doscientos habitantes, a los trabajadores y a sus familias. Decimos que es razonable, porque los servicios municipales, mercados y centros recreativos son necesarios no solamente para los obreros, sino también para sus familiares.

La obligación se limita a que el patrón proporcione la extensión de terreno señalado. No se extiende a las instalaciones necesarias para prestar esos servicios. Por otra parte, nos parece que la distancia de cinco kilómetros es muy reducida, tomando en cuenta los medios actuales de comunicación, muy superiores a los que existían en 1931, cuando se expidió la primera Ley, igual a la actual en este punto, por lo que creemos que esta fracción debió reformarse antes de ser reglamentada y que, a cambio de ampliar la distancia, se podría establecer la obligación de que los patronos contribuyeran, equitativamente, a la construcción del camino que comunicara al lugar de trabajo con el centro urbano más próximo.

j) CUOTAS SINDICALES.- Los trabajadores sindicalizados están obligados, en los términos de los estatutos, a aportar cuotas para el sostenimiento de sus organizaciones gremiales; éstas se fijan en asamblea y pueden tener el carácter de ordinarias o extraordinarias. La empresa está obligada a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos sólo por cuotas ordinarias; en caso de que la empresa haga algún descuento por extraordinarias, el trabajador puede reclamar y el patrón estará obligado a reembolsar su importe, aun cuando ya lo hubiera entregado al sindicato (fracción XXII).

El patrón efectuará los descuentos por sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores hayan manifestado expresa y libremente su conformidad. Estos descuentos no serán mayores del treinta por ciento de la cantidad excedente del salario mínimo (fracción XXIII).

El patrón descontará las cantidades que correspondan, por sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores hayan manifestado expresa y libremente su conformidad. Estos descuentos no serán mayores del treinta por ciento de la cantidad excedente del salario mínimo (fracción XXIII).

Para que los trabajadores gocen de los beneficios del Fondo de Fomento y Garantías para el Consumo de los Trabajadores, así como de los beneficios del Fondo Nacional de la Vivienda, el patrón retendrá hasta un diez por ciento del salario, para el caso de vivienda y del veinte por ciento del salario por adquisiciones de bienes de consumo o pago de servicios del Fondo. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

Hemos dicho que la Ley se expidió con una tendencia de protección a los trabajadores y una medida que se consideró adecuada para ello, fue impulsar su sindicalización. De ahí se explica que en los centros rurales de trabajo se imponga al patrón, fracción XXI del artículo 132, la obligación de proporcionar al sindicato, si lo solicita, un local que se encuentre desocupado para que en él instale sus oficinas.

La Ley, sin embargo, faculta al patrón para cobrar renta por ese local. También dispone que en caso de no existir alguno disponible, el sindicato podrá emplear cualquiera de los designados para el alojamiento de los trabajadores. Esta prestación ha sido mejorada, en diversos contratos colectivos, en el sentido de que el patrón proporcione el local adecuado sin cobrar renta. En otros

casos y habiendo edificios propios de la organización sindical, se ha obtenido de los patronos determinadas ayudas para cubrir servicios esenciales del edificio.

k) **AUTORIDADES DE TRABAJO** - El patrón debe permitir y facilitar la realización de la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento. Deberá dar los informes indispensables para el desempeño de las tareas de los inspectores y comisionados, cuando éstos los soliciten. Podrá exigir que se le muestren las credenciales y se le den a conocer las instrucciones como requisito previo para permitir su acceso a la empresa: si no acreditan lo anterior, está facultado para rechazar la inspección o la visita. Es aconsejable que el patrón pueda probar esta circunstancia.

Como es lógico, la Ley establece expresamente en la fracción XXIV del artículo que estudiamos, la obligación patronal de permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan. Las visitas de que se trata normalmente se refieren a vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, pero es factible que los inspectores de trabajo acudan a un centro de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de otros deberes del patrón, el que está obligado a permitirles el acceso.

En relación con la vigilancia de las medidas de seguridad e higiene también se realizan visitas por los inspectores del Seguro Social en las empresas sujetas a este régimen, con el propósito de señalar las deficiencias que en esta materia existan, lo cual produce consecuencias legales sobre aumento o disminución en la cuantía de las cuotas que pagan por el Seguro de Riesgos Profesionales

lj) HABITACION - Desde 1917 se advirtió la gran preocupación del Constituyente por resolver el problema de la Habitación para los trabajadores, así encontramos redactada la primitiva fracc. XII del artículo 123. que la primitiva más tarde corresponde al apartado A de dicho artículo, en la que se disponía que en toda negociación agrícola, industrial, minera 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 del valor catastral de las fincas. Aún tratándose de negociaciones situadas dentro de las poblaciones, si ocupasen un número de trabajadores mayor de cien deberán cumplir con la obligación señalada.

Debemos meditar en la diferencia de desarrollo industrial, del México de 1917 al de 1986 para no dejarnos llevar por un radicalismo utópico, sino observar el problema habitacional tal como hoy lo contemplamos.

Si en 1917 resultaría difícil suponer que una empresa con 5 mil o 10 mil trabajadores construyera casas-habitación para rentarlas a todos ellos y convertirse en un gran casateniente, pensarnos lo que ocurriría en la actualidad con empresas que tienen de 10,000 a 50,000 trabajadores. Reflexionemos en el enorme capital inmovilizado que produjera el 6% anual y el sistema de mantenimiento que sería preciso establecer.

En la Ley Federal del Trabajo reformada en 1970 se pretendió suavizar el rigor de esta disposición permitiendo que los trabajadores adquirieran en propiedad las casas que se construyeran, cuando así lo solicitaran, pero aún así el sistema resultaba un tanto gravoso y se contemplaba la posibilidad de que finalmente, sólo se tradujera en una prestación en dinero que el patron entregaría como ayuda para la renta de casa

Desde un punto de vista meramente teórico los proyectos originales de la Constitución y de la Ley Laboral podrían ser muy satisfactorios; pero en materia de trabajo es necesario tener un criterio práctico y contemplar lo que en realidad beneficia a la clase trabajadora. No podemos olvidar la aspiración humana natural de adquirir en propiedad la habitación en que establecemos nuestro hogar y así la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo 17, inciso 1, reconoció el derecho de toda persona a la propiedad, individual y colectivamente y en su artículo 25, inciso 1, el derecho a la vivienda.

Para los partidarios de una continua lucha de clases que concluya con el régimen social en que vivimos en México y pretenda una quimérica sociedad sin clases, el hecho de que cada trabajador mexicano pueda ser dueño de la casa en que habite, resulta contrario a sus fines de subversión; pero para el pueblo de México que persigue el ideario proclamado en la Constitución Política de 1917, armonizando derechos individuales y sociales, la propiedad de sus casas-habitación para los trabajadores es un ideal perfectamente revolucionario.

En 1972, a iniciativa del señor Presidente de la República, se reformó la fracc. XII del apartado A del artículo 123 Constitucional para quedar redactada en la siguiente forma.

*XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

"Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

"Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad"

Como consecuencia de lo anterior se reformaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y posteriormente se expidió la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Básicamente se trata de sustituir la obligación patronal de alquilar casas a sus trabajadores, con una contribución del 5% de los salarios que pague cada patrón a fin de constituir un fondo que otorgue a los trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas-habitación y para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos (Art. 137).

Cuando un trabajador solicite un crédito al Fondo Nacional de la Vivienda se determinará cuál es la cantidad que en su nombre haya entregado el patrón, por el concepto del 5% mencionado. De esa suma se tomará el 40% que se aplicará al pago inicial del crédito que reciba y de los depósitos posteriores que haga el patrón por el citado concepto, se tomará también el 40% para el pago de los abonos sucesivos. De esto se desprende que el trabajador tendrá a su cargo el 60% del crédito, que devengará un interés del 4% anual sobre saldos insolutos. Una vez

liquidado el crédito de que se trata, seguirán aplicándose para constituir un nuevo depósito en favor del trabajador las cantidades que aporte su patrón por el concepto del 5%.

Es interesante advertir que en ciertos casos pueden los trabajadores recibir el saldo de los depósitos que se hubieren hecho con 10 años de anterioridad, o el total de los mismos en caso de muerte a sus beneficiarios o al propio trabajador en caso de terminación de la relación laboral.

El manejo de este fondo que ascenderá a cifras muy respetables, ya que se constituye, como lo dijimos anteriormente, por el 5% de todos los salarios que se pagan en el país, se entregó a un organismo tripartita integrado por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Estado considerando, como se hizo notar en la Exposición de Motivos, la experiencia favorable que arroja el caso del Seguro Social, tomando en cuenta los organismos más representativos para elegir a los Representantes. Así vemos que la Asamblea General del INFONAVIT se constituye por 15 miembros designados por las organizaciones de trabajadores, 15 miembros designados por las organizaciones de los patronos, 15 miembros designados por las organizaciones patronales y el Ejecutivo Federal designará a los 15 miembros que representan al Estado.

Existirá también un Consejo de Administración integrado por 15 miembros que nombrarán 5 cada una de las representaciones obrera, patronal y del Gobierno Federal que integran la Asamblea. Habrá una Comisión de Vigilancia formada por 9 miembros, 3 por cada una de las representaciones señaladas y un Director General. Por cada representante propietario se elegirá un suplente.

En igual forma habrá Comisiones Consultivas Regionales, pero en el fondo existe una centralización de funciones que debe cuidarse no vaya a crear una deformación del

liquidado el crédito de que se trata, seguirán aplicándose para constituir un nuevo depósito en favor del trabajador las cantidades que aporte su patrón por el concepto del 5%

Es interesante advertir que en ciertos casos pueden los trabajadores recibir el saldo de los depósitos que se hubieren hecho con 10 años de anterioridad, o el total de los mismos en caso de muerte a sus beneficiarios o al propio trabajador en caso de terminación de la relación laboral

El manejo de este fondo que ascenderá a cifras muy respetables, ya que se constituye, como lo dijimos anteriormente, por el 5% de todos los salarios que se pagan en el país, se entregó a un organismo tripartita integrado por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Estado considerando, como se hizo notar en la Exposición de Motivos, la experiencia favorable que arroja el caso del Seguro Social, tomando en cuenta los organismos más representativos para elegir a los Representantes. Así vemos que la Asamblea General del INFONAVIT se constituye por 15 miembros designados por las organizaciones de trabajadores; 15 miembros designados por las organizaciones de los patronos; 15 miembros designados por las organizaciones patronales y el Ejecutivo Federal designará a los 15 miembros que representan al Estado

Existirá también un Consejo de Administración integrado por 15 miembros que nombrarán 5 cada una de las representaciones obrera, patronal y del Gobierno Federal que integran la Asamblea. Habrá una Comisión de Vigilancia formada por 9 miembros: 3 por cada una de las representaciones señaladas y un Director General. Por cada representante propietario se elegirá un suplente.

En igual forma, habrá Comisiones Consultivas Regionales; pero en el fondo existe una centralización de funciones que debe cuidarse no vaya a crear una deformación del Instituto

Es muy importante reflexionar que si este Organismo funciona adecuadamente puede ser un elemento muy valioso para la realización de los fines que señalamos en párrafos anteriores; pero que en cambio, cualquier inmoralidad que pudiera cometerse al otorgar créditos o hacer convenios con empresas constructoras o cometer indiscreciones sobre localización de colonias que provoquen un encarecimiento de terrenos, será funesto y en grado sumo, pues desvirtuaría un objetivo revolucionario y crearía graves inconformidades entre los grupos de trabajadores.

También se requiere ir mejorando los reglamentos o disposiciones generales que emita el Instituto para lograr que no sean desatendidos los trabajadores del más bajo nivel económico y que los Representantes obreros en los organismos colectivos del citado Instituto, actúen con verdadera solidaridad obrera y no con criterio proteccionista de sindicalización, pues deben comprender que su responsabilidad implica una mejora para todos los trabajadores, quizá con mayor cuidado, para los que no habiéndose sindicalizado, carezcan del apoyo que tendrían dentro de una asociación profesional.

En 1981 se adicionó la Ley, para establecer que los contratos y las operaciones relacionadas con los inmuebles a que se refiere el artículo 42 de la Ley, así como el desarrollo y ejecución de los conjuntos habitacionales que se lleven a cabo con financiamientos del Instituto, estarán exentos del pago de toda clase de impuestos, derechos o contribuciones de la Federación, de los Estados o del Distrito Federal.

Estos beneficios se harán extensivos a los trabajadores que realicen operaciones de compra de casa habitación por medios distintos a los del Instituto, siempre y cuando sean para su uso y el monto de la operación así realizada no sea superior al valor de las casas habitación que el propio Instituto proporcione a sus afiliados

III.2.1. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Así como hemos comentado las diversas disposiciones de la Ley en que se establecen obligaciones para los patronos, haremos ahora algunos comentarios sobre las obligaciones que expresamente la Ley asigna a los trabajadores, en el artículo 134, en el entendido de que, lo repetimos una vez más, las obligaciones de ambas partes crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento.

a) -OBEDIENCIA.

Inicia el Legislador la enumeración de los deberes que corresponden al trabajador indicando que debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables. En seguida, quizá para recalcar la importancia que le ha dado a la seguridad e higiene, incluye el deber de 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 trabajadores

Otra obligación, que consideramos fundamental y que está incluida en la fracción III del artículo que comentamos es la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Nos satisface comentar la fracción correlativa del artículo 113 anterior, destacando la importancia que tiene, el mandato de que el servicio debe prestarse bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad está sometido el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

No queremos anticipar comentario sobre el sindicalismo, pero sí es indispensable hacer notar, que en el juego de las fuerzas sociales, el movimiento sindical ha pretendido, en ocasiones, equivocadamente, invadir la autoridad patronal

La defensa de los intereses de los trabajadores es natural y lógica y no es debido que se desvirtúe la función sindical, pretendiéndose que haga una especie de competencia. en cuanto al mando, con la autoridad inherente a todo patrón. Pueden perfectamente coexistir en una empresa las dos disciplinas: patronal y sindical, si cada una se ejercita dentro del ámbito que la Ley les ha señalado. Lo grave es que, a pretexto de disciplina sindical, se den órdenes a los trabajadores para no acatar las instrucciones de sus superiores o faltar al cumplimiento de las obligaciones contraídas. Esta actitud provoca un estado caótico perjudicial para la misma organización sindical, pues a quien ordena a otro faltar al cumplimiento de sus deberes, en relación con un tercero, carece de autoridad moral para exigir que los cumpla en relación con él mismo. También se pueden ocasionar perjuicios al público por las deficiencias en la producción o en la administración del servicio.

En relación al concepto de obediencia La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido los siguientes criterios:

"DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR: La manifestación que el trabajador hace al patrón o a sus representantes en el sentido de que no le es posible cumplir con las órdenes que se le den en relación al trabajo contratado, implica una desobediencia a éstas, si dicho trabajador no muestra la causa que alega como justificación de su desobediencia, por lo que debe estimarse que el patrón prueba la defensa de despido justificado que apoye en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo" Amparo directo 5875/73. José Blancas González. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario. Alberto Alfaro Victoria.

Tesis de Jurisprudencia. Volumen 18. Quinta Parte. Séptima Época, p. 95. (Boletín, Semanario Judicial de la Federación. Año Y. Agosto Núm. 8. 1974. Pág. 63)

"DESOBEDIENCIA. RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR: La orden dada por el patrono a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y, por tanto, en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado".

Séptima Época Quinta Parte:

Vol.6 pág 16 A.D 8727/68. Fletes de México, S.A DE C.V 5 votos

Vol. 14, pág. 38 A.D. 1819/69 Dan Villanueva Briseño Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14, pág. 38- A.D. 3904/69 The Pullman Company. Agencia en México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14, pág. 38. A.D. 5518/69. Armando Garza García. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14, pág 38 A.D. 9899/68. Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de 4 votos

Apèndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Tesis 74. pág. 69

TESIS RELACIONADA. DESOBEDIENCIA, JUSTIFICACIÓN. DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrono alega haber despedido a un trabajador por la causa consignada en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (desobediencia) y lo prueba con la admisión de la falta por el propio trabajador, si éste alega que la desobediencia acaeció por instrucciones del propio patrono, dicho trabajador está obligado a probar esa orden y, si no lo acredita, es justificado el despido"

Séptima Época Quinta Parte:

Vol. 63, pág. 19. A.D. 204/73. Mario Lasso Pérez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 67, pág. 15. A.D. 5875/73. José Blanca González. 5 votos

DESOBEDIENCIA. RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Por, Independientemente de la Gravedad de la Falla. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrono, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrono pueda rescindir las relaciones laborales*.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vol. 41, pág. 15 A.D. 273/72. Carlos de Luna Navarro. 5 votos.

Vols. 133-138, pág. 24 A.D. 780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez. Unanimidad de 4 votos.

Vois. 145-150, pág. 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 5 votos.

Vols. 151-156, pág. 16 A.D. 7499/80. Olga Guzmán Luengas. Unanimidad de 4 votos

Vols. 157-162, pág. 17. A.D. 4710/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985 Tesis 75 Pág. 69

b) -LEALTAD

Las legislaciones que establecen normas sobre el contrato de trabajo incluyen, por lo general, la relativa a la diligencia que el obrero debe poner en la ejecución del trabajo. La ley Belga repite la fórmula de "actuar como un buen padre de familia", y en España se emplea la acepción de "laborioso" para designar al obrero que, poseyendo una capacidad normal de trabajo, tiene derecho a percibir el salario convenido (Lecciones de Legislación del Trabajo, por Juan Baletta). Nos concretamos a esa cita para no alargar la parte de este estudio como una serie de exposiciones de diversos tratadistas que analizan este punto.

Nosotros creemos, como ya lo hemos dicho con anterioridad, que entre el trabajador y su patrón se crea un nexo que es algo superior al mero concepto civilista o mercantilista de alquiler o venta de la fuerza de trabajo. En realidad se trata de una unión de esfuerzos tendientes a realizar el fenómeno de la producción, en beneficio de la colectividad, de la que todos forman parte. Entonces, es preciso que el trabajador y el patrón se identifiquen en el fin superior que los guía y que ambos aporten, con la mayor buena fe, el acopio de experiencias y conocimientos, por parte del primero y de lealtad y cooperación por parte del segundo. Así creemos que debe entenderse la fracción IV cuando ordena al trabajador "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes".

Cuando un trabajador por malicia o descuido ejecuta su labor torpemente, y causa daños a la empresa de la que forma parte, está violando indiscutiblemente esa disposición. El "tortuguismo" o "camara lenta", como vulgarmente se llama al hecho de trabajar deliberadamente con lentitud, como medio de coacción contra la empresa, implica, sin género de duda, una violación a esta disposición y un menosprecio a los intereses de la colectividad que crece en razón de la naturaleza de la actividad industrial a que está dedicada, por ejemplo en el caso de las empresas de servicios públicos.

En las relaciones laborales es indispensable considerar como un elemento básico la buena fe, por lo que la intensidad, cuidado y esmero apropiados a que se refiere el Legislador, deben ser los que normalmente se exigen para que el trabajo sea bien realizado y, en caso de duda, la costumbre y la analogía son también factores muy importantes para precisar los extremos de la obligación del trabajador

c).-MATERIALES E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

La fracción VI dispone que los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados, lo cual es muy justo por cuanto a que, no siendo de la propiedad de aquéllos, si no los restituyeran y dispusieran de ellos, cometerían una falta de probidad y hasta un delito, y si los dejaran abandonados, su descuido sería punible

Ordena, además, esta fracción, que deben conservarse en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables del deterioro que origina el uso natural, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o por la mala calidad o defectuosa construcción.

Consideramos que es muy importante el cumplimiento de esta prevención, pues es frecuente el despilfarro cuando no se tiene el cuidado debido con los instrumentos y útiles de trabajo y esto ocurre, por una subversión de conceptos, respecto a la restitución de lo ajeno.

También creemos que, aún cuando la ley exime al trabajador de responsabilidad, por los deterioros que se causen por la mala calidad o defectuosa construcción de las herramientas o útiles de trabajo, tal situación existe siempre y cuando el trabajador no se haya dado cuenta de esos defectos o de su mala calidad, o cuando lo haya advertido y lo haya puesto en conocimiento de su patrón y éste no puso remedio

d) -BUENAS COSTUMBRES

La fracción VII ordena que los trabajadores deben observar buenas costumbres durante el trabajo. La expresión es amplia y un tanto vaga y tenemos que relacionarla con las ideas generales sobre ética, que han informado la redacción del Código Penal Federal, cuando, al hablar de los delitos contra la moral pública, sanciona los ultrajes a la moral pública o a las

buenas costumbres en su artículo 200, y su correlativo 228 del Código Penal para el Estado de Veracruz.

Afirma el señor licenciado Castorena en su Tratado de Derecho Obrero, que esta obligación es de naturaleza social, ya que fue instituida en consideración a la comunidad, más que en consideración a las partes; pero, a nuestro juicio, tiene también una importante relación con el trabajo, pues cualquier acto contra las buenas costumbres provoca un relajamiento en la disciplina en el medio laboral, constituyendo una falta de respeto para el jefe del departamento o taller donde ocurre y, en todo caso, es un motivo de pérdida de tiempo injustificada y perjudicial.

Creemos en consecuencia que además de las razones morales que atinadamente llevaron al Legislador a instituir esta obligación, es interesante su observación en beneficio de la comunidad y del centro de trabajo.

e) -PRESTAR AUXILIOS.

Por razones de conveniencia social, la Ley exige, en la fracción VIII, que los trabajadores presten auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Desde el momento en que la Ley alude a siniestro, debe considerarse que se trata de situaciones tan graves como el incendio, la inundación, el terremoto, etc., y en estos casos, además del deber humanitario que todos tenemos para auxiliar a nuestros semejantes, la relación directa del obrero con el empresario y con sus compañeros, justifica sobradamente esta obligación.

En concordancia con esta obligación, el artículo 65 de la Ley repite los conceptos de "siniestro o riesgo inminente" para establecer la obligación de los trabajadores de laborar en tiempo

extraordinario, pero sólo recibiendo salario sencillo, aún en el trabajo desarrollado fuera de la jornada normal.

f).-EXAMENES MEDICOS

La presencia de un individuo enfermo en un centro de trabajo puede producir una serie de consecuencias, a cual más inconveniente; por ejemplo, si se trata de enfermedades transmisibles; la de disminuir su capacidad de trabajo y, por lo tanto, redundar en una baja de la producción en el puesto que él ocupa; la de agravar un padecimiento de tipo profesional y por ello causar perjuicio a su propio organismo y aumentar la responsabilidad patronal.

Por ello la Ley establece en la fracción X, la obligación para el trabajador de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

Entendemos que el sometimiento a las normas del Reglamento Interior y otras que estuvieren vigentes en la empresa, implican la obligación de pasar el examen médico de admisión, y después los periódicos, pues el precepto legal tiende a proteger intereses sociales, superiores a los del individuo, para que la comunidad de trabajo no resienta las consecuencias de un enfermo contagioso, o para que el mismo trabajador no agrave algún padecimiento adquirido con anterioridad.

Se agrega ahora en la Ley una fracción en la que se impone la obligación del trabajador de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas. Este mandato es un tanto ilusorio, pues por razón natural el trabajador

trata de evitar la suspensión de su contrato y por ello resulta de mayor utilidad practicar exámenes médicos periódicos.

g).-EVITAR PERJUICIOS

La fracción XII siguiente corrobora nuestra idea acerca de que la relación que existe, entre el trabajador y su patrón, produce efectos más allá de sólo dar trabajo y recibir salario, al quedar obligados los trabajadores a comunicar al patrón o a su representante las observaciones que hagan para evitar perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o del propio patrón. La redacción parece demasiado restringida y al mismo tiempo amplia, lo primero porque menciona los daños y perjuicios a la vida, debiendo referirse a la salud en general y, lo segundo, al referirse estos mismos daños y perjuicios a los intereses del patrón o de sus compañeros

Consideramos que dentro del concepto general de lealtad, de fidelidad, como lo llaman algunos autores, al que hicimos mención en párrafos anteriores, el trabajador colabora directamente cuando comunica observaciones al patrón que evitan daños y perjuicios a sus intereses. Y esto, a nuestro juicio, es absolutamente correcto, porque, como lo demuestra la práctica, quien mejor se da cuenta de las deficiencias en las instalaciones o del peligro para la vida o los bienes en el centro de trabajo, es el propio trabajador que está en contacto con aquéllas. El uso, en cambio, del concepto "vida", aplicado al patrón y a sus compañeros, nos parece demasiado restringido, pues no solamente deben evitarse los daños y perjuicios a la vida, sino a la salud y a la integridad física del individuo, del tal modo que aun no habiendo un peligro de muerte, la observación de que algo pueda ser dañino a la constitución física del hombre, debe ser objeto de comunicación al patrón.

h).-GUARDA DE SECRETOS

Tratadistas como el doctor Mario De La Cueva, estudian el deber de fidelidad y justifican así lo prevenido en la fracción XIII, que impone el deber a los trabajadores de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan.

Existen también tesis de la Suprema Corte que vienen a reforzar la idea de que, a un elemental concepto de fidelidad, corresponde el no revelar aquello que sabe el trabajador por virtud de la confianza que se deposita en él.

Es interesante observar que el Código Penal del Distrito Federal dispone en su artículo 210, que se aplicará multa de 30 a 200 jornadas de trabajo en favor de la comunidad, al que sin causa justa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o recibe con motivo de su empleo, cargo o puesto. El artículo 211 del ordenamiento en cita, señala, hasta un máximo de cinco años de prisión y multa de \$500.00, cuando la revelación punible sea hecha por persona que presta sus servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial.

Ahora bien el Código Penal para el Estado de Veracruz, en su artículo 151, señala que el que teniendo conocimiento de un secreto, lo revelare, si de ello pudiere resultar daño para alguien, se le impondrá prisión de un mes a un año y multa hasta de veinte veces el salario mínimo. Las sanciones serán de seis meses a tres años de prisión y multa hasta cuarenta veces el salario mínimo, si el que divulgar el secreto lo hubiera reconocido por razón de su actividad, empleo cargo, puesto, profesión arte u oficio.

La circunstancia de que nuestro Legislador considere penalmente sancionable el hecho, justifica sobradamente la obligación para los trabajadores, de ser discretos. Pero, además de lo anterior, el precepto legal de que hablamos, también impone el deber a los trabajadores, de guardar escrupulosamente los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa y en ésto deben meditar cuidadosamente los obreros, pues no existe recepción alguna, menos aún con relación a su sindicato, por lo que la comunicación de asuntos, el envío de copias de documentos que en algunos casos han hecho los trabajadores a requerimiento de su sindicato, son actos ilegítimos prohibidos expresamente por la fracción que comentamos.

i).- AVISOS DE FALTAS AL TRABAJO.

La Ley dispone en la fracción V del artículo 134 que el trabajador debe dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo. Esta disposición resulta perfectamente lógica como consecuencia del cumplimiento del contrato, pues dentro de una empresa la ausencia de trabajadores sin aviso oportuno causa trastornos muy serios, además de implicar una absoluta falta de consideración por parte del trabajador. Consiguientemente la obligación general es dar aviso inmediato, pero la Ley prevé el caso de que existan casos fortuitos o de fuerza mayor, los que naturalmente deberán comprobarse posteriormente, para que el trabajador dé el aviso mencionado.

Nos parece que este precepto guarda una estrecha relación con la causa de rescisión del contrato fundada en ausencia del trabajador y a la que nos referimos oportunamente.

Para este caso tenemos la Jurisprudencia que se encuentra en el apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala tesis 98, p. 104 que a continuación transcribimos.

FALTAS DE ASISTENCIA. ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS. Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente.

j) - INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADORES

En capítulo especial la nueva Ley Federal del Trabajo se refiere ahora a los derechos que tengan los trabajadores con motivo de inventos que realicen en las empresas, en las que presten sus servicios.

En estos preceptos se dispone:

- a) Que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención.
- b) Que en el caso de que las labores del trabajador en la empresa sean precisamente de investigación o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la negociación, o sea que el salario que perciba sea para realizar este tipo de labores, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. Sin embargo, para el caso de que el invento realizado implique beneficios para el empresario, desproporcionados con el salario que se pague al inventor, la Ley dispone que por convenio entre las partes, o en su defecto por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá derecho el citado inventor a una compensación complementaria a su salario.
- c) En otros casos, o sea cuando las labores del trabajador no consistan precisamente en investigaciones, la invención que realice será de su exclusiva propiedad; pero el patrón tendrá

derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

NOTAS

- (19) Ricardo Solo Perez - *Nociones de Derecho Positivo*. - Editorial Esfinge, S. A. de C.V. edición 1991 -pág 154
- (20) Alfredo V. Ruprecht - *Contrato de Trabajo* - Bibliográfica OMEBA - Editores Libreros. Buenos Aires - pág. 62.
- (21) Juan de Pozzo - Ob citada - pág. 155
- (22) Guillermo Cabanellas - Ob citada 1967. pág 346
- (23) Alberto Briseño Ruiz - ob. citada - pag 138

CAPITULO IV

IV.- ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACC. XIII BIS DE APARTADO "B", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

IV.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE COMO SE DAN ESTAS LEGISLACIONES DENTRO DE NUESTRA CARTA MAGNA

IV.1.1- ANALISIS DE LAS REFERIDAS LEYES.

IV.-1.2 ANALISIS A LAS CAUSALES QUE LAS CONFORMAN.

IV.2. CONCLUSIONES

CAPITULO IV

Estudio del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, Art. 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, Artículo 20. de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Art. 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

En los capítulos que nos anteceden hemos venido estudiando primeramente como se dio esa alianza de los trabajadores, fijando sus derechos aún a costa de su propia vida, dejando un gran legado en el Derecho Social, hemos estudiado, su interpretación, sus fuentes, su jerarquía, hemos podido ubicar al Derecho del Trabajo como un derecho público y privado, y altamente social, ya que equilibra la fuerza económica del país haciéndolo preponderantemente social, hemos desarrollado el capítulo de Derecho y Obligaciones del Patrón y del Trabajador y hemos marcado claramente que las obligaciones de los patrones redundan fehacientemente en los derechos de los trabajadores, pero no podemos olvidarnos que para que ese equilibrio no se pierda también hay obligaciones de los trabajadores, de tal suerte que cuando éstos no cumplen cabalmente con ellas, al patrón le asiste el derecho de poder rescindir, cesar o inhabilitar al trabajador, de ahí que este capítulo, se avoque al estudio del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 46, de la Ley Federal del Trabajador al Servicio del Estado, Artículo 20 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores públicos

IV.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE COMO SE DAN ESTAS LEGISLACIONES DENTRO DE NUESTRA CARTA MAGNA EN SU ARTICULO 123.

En nuestra Constitución de 1917, por primera vez se consagra el Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que fue producto de las discusiones. La intervención de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora que dieron cuerpo a los derechos consignados. En la cuadragésima sesión se presenta con el proyecto del Artículo 5o., el Artículo 123, que contiene la regulación de la relación obrero patronal, a fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses de capital y del trabajo por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales, en las ramas de la industria.

El Artículo 123, facultó a los Congresos de los Estados para legislar sobre esta materia. La Reforma del 6 de septiembre de 1929, confirió carácter federal y el Congreso de la Unión debía expedir la ley. Fue así que se expidió la primera Ley Federal del Trabajo que empezó a regir a partir del 18 de agosto de 1931.

El Artículo 123 ha sido objeto de 37 reformas, pero dentro de las más importantes podemos señalar las que han dado vida a nuevas leyes federales que regulan la relación de trabajo de un sector determinado, de ahí que se señala el decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, en el que se creó al Apartado "B" integrado con XIV fracciones y las XXXI fracciones anteriores pasarán a formar parte del apartado "A" que se rige con la Ley Federal del Trabajo.

La discusión de los proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajador, sufrió un brusco cambio con la reversión de las concesiones bancarias del 1o. de septiembre de 1982.

El 17 de Noviembre de 1982 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, Decreto que contiene adición de la fracción XIII bis del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, mediante la cual se incorpora al régimen de los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, los trabajadores de las instituciones bancarias.

Casi en forma paralela a la Ley Reglamentaria nace a la vida jurídica la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, mediante Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1982, abrogando ésta a la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y de los altos funcionarios de los estados, de fecha 27 de diciembre de 1979, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, derogándose todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente ley.

Habiendo realizado una breve semblanza del nacimiento a la luz jurídica de las leyes que regulan las relaciones de los trabajadores y de los patronos, haremos ahora un análisis de los artículos que nos dan origen a la terminación de la relación laboral, no sin antes definir lo que es:

Rescisión.- Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro. En estricto derecho no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo sino de relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento, deviene de la prestación de servicios, desprendiéndose en su caso, del acto de origen.

La rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose despido y la separación; la rescisión se distingue de la terminación en que aquella se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo.

La facultad potestativa de la rescisión señala que debe existir una acción u omisión que implique obligación, por lo que se condiciona por diversos presupuestos:

- a).- Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.
- b) - Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave.
- c).- Que se trate de un acto intencional culpable, que pudo haberse evitado.

Si en mérito al principio de libertad de trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón sólo puede rescindirlo en los casos y términos señalados en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 47 nos habla de rescisión de contrato, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Artículo 47, así como la Ley Reglamentaria en su Artículo 20 nos señala el vocablo "CESE" que significa extinción o se acaba del todo una cosa, los efectos y significados resulten igual que el de rescisión.

Habiendo dejado asentado el significado de los vocablos a utilizar pasaremos al estudio comparativo de los artículos antes invocados

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 47.

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

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

Fracción V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos siguientes.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Cesan los efectos de los nombramientos por las siguientes causas:

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47 Fracción I no tiene correlativos y a continuación se transcribe:

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

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción II, sus correlativos.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46, Fracción V, a).

Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción I

FRACCION 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.

FRACCION V a) Cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicios.

FRACCION I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en los actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción III, se correlaciona con la Ley Reglamentaria Artículo 20, fracción II.

FRACCION III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

FRACCION II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción IV y su correlativo, Ley Reglamentaria Artículo 20 Fracción III.

FRACCION 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.

FRACCION III. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, fracción V, sus correlativos Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46, fracción V, inciso c), y Ley Reglamentaria, fracción IV.

FRACCION 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

FRACCION V, inciso c). Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

FRACCION IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores o consecutivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, y demás objetos relacionados con el trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, fracción VI; Ley Reglamentaria, Artículo 20, fracción V

FRACCION 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.

FRACCION V. 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.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción VII; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46, Fracción V, inciso f); Ley Reglamentaria, Artículo 20, Fracción VI.

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

FRACCION V Inciso f). Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

FRACCION VI. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexorable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción VIII; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46, Fracción V, inciso d), Ley Reglamentaria, Artículo 20, Fracción VII

FRACCION VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

FRACCION V, inciso d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo

FRACCION VII Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción IX; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46

FRACCION V, inciso e). Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción VIII.

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

FRACCION V inciso e). Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo

FRACCION VIII. Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la institución.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción X, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46, Fracción V, inciso b).- Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción IX.

FRACCION X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

FRACCION inciso b). Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

FRACCION IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de la institución, o sin causa justificada

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción XI; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 47, Fracción V, inciso g). Ley Reglamentaria Fracción X.

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

FRACCION V, inciso g). Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

FRACCION X. Desobedecer el trabajador a los representantes de la institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción XII, Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción XI.

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

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

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción XIII, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46 Fracción V, inciso h). Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción XI.

FRACCION XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en ese 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

FRACCION V, inciso h). Por concurrir, habitualmente el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante

FRACCION XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en ese último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la institución, y presentar la suscripción suscrita por el médico

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción XIV; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46 Fracción V inciso j), Ley Reglamentaria.

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

FRACCION V inciso j). Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción XIV.

FRACCION XIV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución o conducirse, reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos, y

Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción XV, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 46 Fracción V, inciso y), Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracción XV.

FRACCION XV. Las análogas a las establecidas, en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a 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 negase 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

FRACCION V. inciso y). Por falta comprobada de cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia respectiva.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere presentando sus servicios, dentro de la misma Entidad

Federativa cuando ésto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviera de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveyerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlos en términos y plazo que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios

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

El Artículo 46 de la Fracción I a la IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a su correlativo sería el Capítulo V, Terminación de las Relaciones de Trabajo Artículo 53. Fracción I, II, III, y IV, y la Ley Reglamentaria, Artículo 20 Fracciones I, II, IV, y V.

IV.1.1 -Análisis comparativo de las causales de rescisión del contrato, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y de las causales de cese de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del

Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las causales contenidas en el Artículo 20 de la Ley Reglamentaria, en sus fracciones de la I a la XIII y, la XV, son muy semejantes, por no decir iguales, a las contenidas en el Artículo 47, fracciones II a la XV de la Ley Federal del Trabajo y sólo presentan algunas ligeras modificaciones que no alteran su fondo, como por ejemplo la sustitución del término "patrón" por el de "representantes de la institución", o simplemente por "institución"; sin embargo, cabe resaltar que la causal establecida en la fracción I de la Ley Federal del Trabajo, referida al engaño del trabajador o del Sindicato que hubiera presentado al patrón certificados o referencias falsos, además de no estar prevista en la Ley Burocrática, no fue recogida tampoco en la Ley Reglamentaria.

Por otra parte, en dicha Ley Reglamentaria se establece una causal no prevista en aquéllas, que es la contenida en la fracción XV, relativa a las ofensas o injurias del trabajador a los usuarios del servicio bancario.

La razón de que la causal de rescisión contenida en la fracción I del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no haya sido recogida en la Ley Reglamentaria, creemos que radica en que dicha causal nunca, o casi nunca, tuvo que ser aplicada por las instituciones, en virtud de los sistemas de selección de personal tan efectivos que tienen establecidos y, en algunos casos en que la causal fue utilizada para despedir a alguna empleada que al ser contratada falseó su estado civil o negó su condición de madre, resultó inadecuada su aplicación, puesto que estos hechos no tipifican los supuestos señalados por la fracción I.

En la fracción I del Artículo 20 de la Ley Reglamentaria, correlativa de la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se sustituyó el término "patrón", así como el de "sus familiares" por el de "representantes de la institución", lo que resulta adecuado si se piensa en la dificultad que representa que los actos de violencia, los amagos y las injurias del trabajador puedan ejecutarse en contra de una persona moral, como lo es la institución, pero sí en cambio, en contra de los representantes de la misma tanto que personas físicas; sin embargo, y apegándonos al contenido literal del precepto, parecería absurdo que se haya previsto como causal de cese la comisión, por parte del trabajador, de faltas de probidad u honradez en contra de los representantes del banco, o de su personal directivo o administrativo y no los cometidos directamente en contra del mismo.

Otra diferencia que observamos entre esta causal y su correlativa, radica en que en la Ley Reglamentaria no se mencionan "los malos tratamientos" como causal de cese.

La siguiente causal consignada en la fracción II del Artículo 20, que se analiza, es idéntica a su correlativa de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, como esta fracción remite a los actos enumerados en la anterior, y en ella, como ya se indicó, no se contemplan los "malos tratamientos", para los trabajadores bancarios no constituirá causa de cese el incurrir en ellos contra alguno de sus compañeros.

La fracción III del citado Artículo 20, referida a la comisión de los actos enumerados en la fracción I, en contra de los representantes de la institución, o de su personal directivo o administrativo, es semejante a la fracción IV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, excepto que los términos "patrón" y "sus familiares", empleados en ésta, fueron sustituidos en aquella por "representantes de la institución", al igual que en la fracción I de la Ley Reglamentaria con respecto de la fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Esta causal, para tipificarse, requiere que los actos del trabajador sean "graves" y que "hagan imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por lo que respecta a la gravedad del acto, su calificación dependerá del juzgador, y por lo que se refiere al término "hacer imposible", según nuestro punto de vista estriba en la dificultad de que agresor y agredido desarrollen normalmente su trabajo dada la necesidad de trato directo y continuo que por razones del trabajo deban existir entre ellos, de suerte que consideramos muy remoto que esto se presente en el caso de los trabajadores bancarios, ya que la dificultad queda superada simplemente con el cambio del trabajador a otra área en la que no se haga indispensable su trato con el funcionario por el agredido fuera del servicio. Por lo expuesto, estimamos que la causal rara vez habrá de actualizarse.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado recoge las causales antes señaladas en una sola, haciéndola más drástica, pues el hecho de que un trabajador incurra por ejemplo en malos tratamientos contra algún compañero, aún fuera de las horas de servicio, será suficiente para que tenga lugar el cese, aunque, por otra parte, la causal no está condicionada para su materialización, en el caso de actos del trabajador contra sus jefes, a que la gravedad de aquéllos haga imposible que el nombramiento continúe surtiendo sus efectos.

Las dos fracciones siguientes, IV y V de la Ley Reglamentaria, referidas a los perjuicios que el trabajador ocasione en los bienes del patrón, son iguales, respectivamente, a la V y VI de la Ley Federal del Trabajo, sólo que aquellas no se refieren únicamente a los perjuicios materiales, sino también a los económicos, lo que nos lleva a suponer que esta adición de los perjuicios económicos como causal de cese de los empleados bancarios, pretende estar referida a los faltantes de dinero y que éstos, siendo graves, aún cuando no haya dolo, pero sí negligencia como causa única de los mismos, podrán producir el cese del trabajador; pero debemos agregar

que, por lo general, los faltantes siempre son el resultado de la comisión de un delito por un tercero, como puede ser la falsificación de firmas en cheques, el fraude, o el robo, en cuyo caso no se tipifica la causal de cese, por no ser la negligencia del trabajador la causa única del perjuicio.

A diferencia de lo anterior, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no señala como causa de cese el que el trabajador ocasione perjuicios en los bienes u objetos relacionados con el trabajo, intencionalmente o por negligencia, sino que esta causal la refiere, según lo dispuesto en el inciso c) de la fracción V del Artículo 46, a la destrucción intencional de dichos bienes, de lo que se desprende claramente la bondad de esta causal frente a sus correlativos de los otros dos Ordenamientos.

La causal de cese contenida en la fracción VI del Artículo 20 de la Ley Reglamentaria, referida a que el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren, es idéntica a la establecida en la fracción VII de la Ley Federal del Trabajo y aunque en la Ley Burocrática se recoge dicha causal con una redacción diferente, en esencia es igual a aquéllas.

Por lo que toca a la causal establecida en las fracciones VII y VIII, respectivamente, de la Ley Reglamentaria y de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la comisión de actos inmorales por parte del trabajador, presenta, frente a su correlativa de la Ley Burocrática, la diferencia consistente en que mientras en ésta la causal está condicionada a que los actos se realicen "durante el trabajo", aquéllas la condicionan a que los actos sean ejecutados en el "lugar de trabajo"

El sentido de las fracciones VIII de la Ley Reglamentaria y IX de la Ley Federal del Trabajo y del inciso e) de la Ley Burocrática, referidas a la revelación de asuntos reservados, es el mismo, aunque su redacción es diferente.

El inciso b) del Artículo 46 de la Ley Burocrática, consigna la causal referida a faltas de asistencia en forma más flexible que las fracciones IX de la Ley Reglamentaria y X de la Ley Federal del Trabajo en el ordenamiento citado, las faltas deben ser consecutivas y en éstas basta que se den en un período de 30 días.

Las fracciones X de la Ley Reglamentaria y XI de la Ley Federal del Trabajo, así como el inciso g) de la Ley Burocrática, están referidas a la desobediencia al patrón. Las dos primeras son en esencia iguales, aunque con los ajustes necesarios; pero el último presenta mayor flexibilidad, al condicionar la causal a que la desobediencia sea reiterada

La fracción XI de la Ley Reglamentaria es exactamente igual a la fracción XII de la Ley Federal del Trabajo y están referidas a la negativa del trabajador, a adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias, causal que no se contempla en la Ley Burocrática.

La causal referida a que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, salvo que en este caso exista prescripción médica, es recogida en términos iguales en las Leyes Reglamentaria y Federal del Trabajo, con la diferencia, frente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de que en ésta se requiere que la concurrencia del trabajador en ese estado sea habitual, lo que hace también esta causal mucho más flexible que en los otros dos Ordenamientos.

La causal establecida en la *frase 21 del artículo 1117 del Código de Comercio* se refiere a la causal establecida en la *frase 1 del artículo 1117 del Código de Comercio*, que al precepto se le dió una interpretación divergente.

La causal establecida en la *frase 21 del artículo 1117 del Código de Comercio* se refiere a la causal establecida en la *frase 1 del artículo 1117 del Código de Comercio*.

La causal establecida en la *frase 21 del artículo 1117 del Código de Comercio* se refiere a la causal establecida en la *frase 1 del artículo 1117 del Código de Comercio*, que al precepto se le dió una interpretación divergente.

La causal establecida en la *frase 21 del artículo 1117 del Código de Comercio* se refiere a la causal establecida en la *frase 1 del artículo 1117 del Código de Comercio*, que al precepto se le dió una interpretación divergente.

La causal establecida en la *frase 21 del artículo 1117 del Código de Comercio* se refiere a la causal establecida en la *frase 1 del artículo 1117 del Código de Comercio*.

La causal relativa a la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo, se recoge en términos iguales en la Ley Reglamentaria, y en la Ley Federal del Trabajo y aunque en la Ley Burocrática no se señala expresamente que la pena de prisión deba impedir al trabajador cumplir con su trabajo, sería contrario a toda lógica jurídica que al precepto se le diera una interpretación diferente a ésta.

La causal establecida en la fracción XIV del Artículo 20 de la Ley Reglamentaria, es privativa de dicho Ordenamiento.

Por último, la fracción XV del precepto de referencia y la XIV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la analogía como sistema válido para efectos de cese y de rescisión, respectivamente, situación que no se contempla en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que limita exclusivamente a las enumeradas en la fracción V del Artículo 46 de este Ordenamiento, las causas de cese.

Este capítulo, no quedaría concluido si no estudiamos por separado cada una de las causales que dan origen a la rescisión o cese de la relación laboral, debiéndose entender la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del trabajador o del patrón. El despido sólo puede tener lugar cuando el trabajador provoca una de las causales

Eugenio Pérez Botija en su breve estudio, nos refiere a que la evolución de la facultad del patrón para despedir, ha pasado por un Estado Patrimonial, un Estado de Política y un Estado de Derecho

“El Estado Patrimonial correspondería a la que podría llamarse primera época de las relaciones laborales y del despido. Unilateralmente el empresario, como dueño absoluto de la empresa,

dispondría sin límite alguno (*ius utendi et abutendi*) de la contratación y despido del personal. En un segundo momento hay un policía de despido. Por un lado el Estado prohíbe ciertos despidos individuales (mutilados, represaliados, etc.) y despidos en masa (crisis, reconversión, etc.), por otro lado el sindicato protege socialmente (enfemismo de acción directa, huelga, etc.) contra despidos injustos o presiona para que suspendan despidos justificables, incluso por medio de inserción de cláusulas de estabilidad en convenios colectivos. El tercer estadio sería el que antes hemos configurado como un verdadero "Estado de Derecho", en cuanto la ley, recogiendo la experiencia político social del "Estado de Policía" y todo lo que tiene de justo en sus soluciones, (eficaces tanto desde el punto de vista económico como de la seguridad efectiva) determina los casos en que el despido puede llevarse a cabo sin violencias y sin constituir "manifiesto abuso de derecho".

Dentro del Estado de Derecho, es conveniente distinguir tres aspectos del despido: despido justo, despido sanción y despido profiláctico. El despido justo, es aquél que atiende estrictamente a la letra de la ley; busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica la disposición legal, sin tomar en cuenta circunstancias económicas, humanas, etc., que pudieran darse.

En el despido sanción, además de la adecuación a la causa, sanciona una conducta lesiva a la empresa o ejemplifica mediante la aplicación de la sanción del despido, una conducta de un trabajador, frente a los demás.

Este caso nos recuerda la antigua vindicta del derecho, ya que teniendo el patrón en sus manos la posibilidad del despido, la aplica para ejercitar una sanción.

El despido profiláctico no atiende al molde de la ley, ni mucho menos pretende ejemplificar la conducta del trabajador frente a sus compañeros, al imponerle una sanción. Ve el aspecto más

humano; busca aquellos casos extremos, en que la causa además de ser, sea grave. Se aplica para eliminar el elemento de la empresa que resulte nocivo y que por tanto, puede contaminar a los demás, ocasionando un daño mucho mayor.

Sólo debe aplicarse el despido cuando se hayan agotado todos los recursos de regeneración y reubicación dentro de la empresa. El despido no es un frío ajuste legal, tampoco es una sanción que se deja en manos del patrón; es una medida de saneamiento social que ha de tomarse en casos de extrema urgencia.

En nuestro derecho, las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador, pueden comprenderse bajo el rubro de FALTA DE PROBIDAD. En efecto, si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por probidad deben entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad.

AVISO PREVIO.

La última parte del Artículo 47 obliga al patrón a entregar al trabajador un escrito en el que consten la causa o causas del despido. Esto es una seguridad jurídica para el trabajador

A los estudiosos del derecho preocuparon las consecuencias de la no entrega de este escrito al trabajador. algunos opinaron que era irrelevante; otros, que las autoridades administrativas podían sancionar la omisión del patrón.

También se afirmó que el incumplimiento justificaba la acción del trabajador y le daba derecho a la indemnización o la reinstalación.

El Maestro Mario de la Cueva, cuya influencia fue importante en la elaboración de los anteproyectos de la ley de 1970, expone que "la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, la que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador"

Una norma jurídica es por esencia imperativa y, cuando no es acatada, la fuerza pública debe intervenir para aplicar una sanción, por lo tanto, no estamos de acuerdo con quienes estiman que el incumplimiento del patrón de dar aviso al trabajador, era irrelevante y podía quedar impune

Por reforma de 1979, en vigor a partir del primero de mayo de 1980, se adicionó este precepto para determinar que; "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de 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".

El Artículo 517-I limita el término en el cual el patrón puede rescindir la relación laboral, a un mes, contado desde el día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación

o de la falta, desde el momento en que se comprueban los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. La amplitud que se da por la interpretación resulta muy peligrosa. Un patrón puede afirmar que el conocimiento de la causa resulta de la conclusión de las investigaciones.

IV.1.2. ANALISIS DE LAS CAUSALES

FALTA DE PROBIDAD.

Todos estamos de acuerdo en que la probidad se refiere a la conducta. Conducta proba, honesta en el sentido más amplio de la palabra. Un viejo adagio dice que si queremos resaltar la vida de un hombre no le llenemos de epítetos ni alabanzas, digamos simplemente que es PROBO, y todo lo demás se dará por añadidura.

Cuando la ley habla de falta de probidad y honradez, constitutiva de causal de rescisión (art. 47, II,III,IV) sus correlativos de Art 20 y 46, implica falta de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de sus servicios y en su actitud frente al patrón

El trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intonsidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados. La conducta que no se ajuste a esta obligación será improba y puede, por tanto, dar lugar a rescisión.

Es cierto que el término es amplio y peligrosamente interpretado. Todas las causales constituyen falta de probidad. Veamos algunos ejemplos:

1 FALTA DE PROBIDAD Consiste en no realizar con rectitud la labor que se ha encomendado "Si como falta de probidad debe entenderse rectitud de conducta, cumplimiento

del deber, dejar de realizar de modo recto las labores encomendadas, es indudable que si una enfermera cambia, por error, negligencia o descuido a dos niñas, entregando la hija de una a la madre de otra y viceversa, incurre en la falta antes mencionada" (Directo 3481/70) Este es un caso de desobediencia a las órdenes del patrón.

2. "Si el trabajador desobedece sin causa justificada al patrón tratándose del trabajo contratado incurre en falta de probidad. La falta de probidad o desobediencia a las órdenes del patrón se refleja en el trabajo que el actor debía realizar para el patrón" (Directo 1114/70).

3. "Si un médico del IMSS tenía la obligación de hacer una visita a un derechohabiente y no lo hace so pretexto de que la calle donde se ubica el domicilio de éste se encuentra intransitable para los vehículos a causa de la lluvia, comete falta de probidad y honradez al abstenerse de hacerlo pudiendo haberse encaminado a pie a ese lugar" (Directo 9899/68).

4. "La falta de probidad consistente en la alteración de la disciplina en el lugar del trabajo. Si dos trabajadores riñen en hora de labores y en el Centro de Trabajo donde ambos prestan sus servicios, alterando con ello la disciplina del lugar, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo con fundamento en las Fracciones II y III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo" (Directo 3139/70).

5. "Falta de probidad, la ebriedad es Si el trabajador se apodera de un vehículo de la propiedad del Instituto demandado cuando, en estado de ebriedad, se presenta a su Centro de Trabajo, además de que injurió gravemente a varios de sus compañeros de labores, conforme a las fracciones II, III, VII y XI con relación a la XVI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, es justificada la rescisión del contrato de trabajo del demandante" (Directo 2702/70)

6. "No es la cantidad o monto de lo sustraído por un trabajador lo que puede abonar su conducta irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón lo que constituye la falta de probidad que hace imposible la relación de trabajo" (Tesis No. 77, visible a fojas 89 del Apéndice de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. (Años 1917-1965)

7. "Si un trabajador injuria a un derechohabiente y comete actos inmorales en contra de otro, incurre en faltas de probidad que son materia de rescisión del contrato de trabajo" (Directo 193/68)

8. "Debe estimarse como falta de probidad revelar un secreto profesional que está vedado transmitir por referirse a un conocimiento que se obtuvo en calidad de profesionista" (Directo 2342/70).

9. "Si un trabajador se presenta en estado de ebriedad a su trabajo comete falta de probidad que da motivo a la rescisión de contrato de trabajo" (Directo 4165/71. Directo 820/71).

La falta de probidad puede, en consecuencia, entenderse en sentido amplio y en sentido restringido. En lato sensu abarca todas las causales de rescisión. En forma limitada, o stricto sensu se refiere a las cuatro primeras causales que menciona el artículo 47

FALTA DE PROBIDAD EN STRICTO SENSU.

A. ENGAÑO.

El engaño se relaciona con la capacidad o aptitudes del trabajador. Responde, en la mayor parte de los casos, a la necesidad de la empresa de contar con personal calificado para la prestación de servicios.

El medio debe ser un documento. Este es falso, ya sea porque no fue expedido por la persona señalada o porque quien lo expide altera los hechos. Se requiere, por tanto, acreditar que

- a) El trabajador carece de conocimientos o aptitudes, lo que fácilmente se demuestra con pruebas periciales o exámenes
- b) El documento es falso por:
 1. No haber sido expedido por quien se señala.
 2. Quien lo expidió está autorizado para ello, pero ha falseado los hechos.

Cuando el documento no sea veraz, el patrón deberá demostrar en qué consiste la falsedad. La alteración de documentos puede dar lugar a la comisión de un delito y el trabajador quedar sujeto a proceso penal; si resulta culpable, podría rescindirse la relación laboral conforme a la Fracción XIV del artículo 47. Además, en todo caso existe una falta de probidad.

Los sujetos que pueden dar origen a la causal son el trabajador y el sindicato. El hecho de que el Sindicato altere la verdad no libera al trabajador, ya que se protege al patrón del engaño sufrido.

Después de un mes el patrón no puede usar esta causa, aún cuando el trabajador admita la falsedad. Si el trabajador se ufana de los hechos, podría el patrón rescindir por malos tratos, de acuerdo con las circunstancias que se dieran en el supuesto.

FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ.

Violencia, amagos, injurias, malos tratos. Son términos ambiguos, subjetivos, que pueden aplicarse a un sinnúmero de actos y que, por tanto, dejan al trabajador en situación confusa. Mientras no decidamos alterar el castellano, aún cuando sea "para efectos de la ley", tenemos que recurrir al diccionario para entender el alcance de las palabras que se emplean:

a) **Violencia** - Ofrece en derecho dos aspectos: unas veces se interpreta en el sentido de fuerza física y otras en el sentido de coacción moral. Así, en la primera acepción, se emplea un medio irresistible; hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona y bienes o en la persona y bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes. La fuerza o coacción que se ejerce, tiene por objeto arrancar una decisión que en otra forma no hubiere emitido.

b) **Amagos**.- Maniobra táctica o movimiento estratégico, empleado para obligar al enemigo a defender el punto que se amenaza y caer entonces sobre el sitio que queda indefenso. También se define como hacer ademán, amenazar. La distinción con la violencia estriba en que el medio empleado es meramente físico y que no se pretende una decisión.

c) **Injuria**.- Agravio, ultraje de obra o de palabra. Hecho o dicho contra razón y justicia. Daño o incomodidad que causa una cosa. Injuria real, la que se ejecuta con hechos o de obra; como si una persona rompe a otra sus vestidos, le despoja de ellos, le escupe en la cara, alza la mano con palo u otra cosa para hierla, aunque no la hiera, le remeda con gestos ridículos, etc. Injuria verbal, la que se hace con palabras, como si en presencia de muchas personas se da voces insultando a otra, poniéndole un mal nombre, o infamándola por algún yerro, o si en su ausencia se habla de ella en términos ofensivos. Injuria por escrito, la que se hace por medio de cartas, billetes, memorias, pasquines, u otro cualquier papel o libro, impreso o manuscrito, y por medio de emblemas, jeroglíficos, pinturas, dibujos, o grabados que ofenden el honor o la reputación real. Delito contra el honor de las personas, que generalmente tiene carácter privado, es decir, que sólo puede perseguirse a instancia de parte.

d) **Malos tratos**.- Aún cuando la definición no la encontramos en el diccionario, por malos tratos debe entenderse la falta a una regla de urbanidad, no comprendida en los conceptos

anteriores. Un trato malo, es un comportamiento indebido que no tome en cuenta las elementales formas de respeto entre las personas. Dice Alberto José Carro Igelmo que "los malos tratamientos, lo mismo pueden tener lugar de palabra que de obra, y tan mal trato es una injuria como una lesión".

Como se ve, del estudio de los diversos conceptos que integran esta causal, la intención del legislador ha sido emplear términos que en la forma más amplia se adecúen a actos o hechos que afecten el trato amable que debe caracterizar las relaciones de trabajo. El trabajador debe guardar una actitud de consideración hacia el patrón que dé al centro de trabajo el ambiente necesario para la buena marcha de los servicios. Nada puede emprenderse sin un ambiente de cordialidad y éste sólo resulta de una mutua conducta respetuosa. Si el trabajador atenta contra estos valores, puede ser despedido. Claro está en la medida de la amplitud de los criterios, se facilita la acción rescisoria del patrón y los elementos de prueba que pueda aportar.

OCASIONAR PERJUICIOS.

Las fracciones V, VI y VII tipifican la conducta del trabajador que:

- a) Ocasione perjuicios materiales a la empresa dentro o fuera de las horas de jornada. Estos perjuicios pueden ser en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, demás objetos relacionados con el trabajo o cualquier otro bien de la empresa.
- b) Comprometa la seguridad de la empresa o de las personas

Una vez más la ley emplea términos de difícil precisión. Se habla de intencionalidad (V), negligencia, imprudencia, descuido (VI y VII). La intención se da cuando el sujeto se propone el fin logrado, verbigracia: si pretende destruir la maquinaria y lleva a cabo los pasos necesarios

para tal fin; si es quemar el edificio, compra material incendiario, lo ubica en los lugares adecuados, prende el fuego. Los otros conceptos, desde negligencia a descuido se refieren a culpabilidad en la conducta, ésto es, que el sujeto, sin proponerse el daño causado, en su actuación no adoptó las medidas adecuadas para evitarlo. Los términos son de tal subjetividad que es muy difícil acreditar la intención del sujeto.

La ausencia de malicia elimina la intencionalidad. Quedan comprendidos todos los posibles supuestos, desde el dolo hasta el descuido.

Las Fracciones V y VI precisan que el trabajador debe "ocasionar" el daño, por lo que si solo hay deseo, que no se traduzca en lesión material, la causa no se configura. Conforme a la fracción VII, la conducta debe "comprometer" la seguridad del establecimiento o de las personas. Comprometer es exponer a una persona o cosa a un riesgo, contratiempo o peligro; colocarlo en una situación incierta, aventurada, falsa. Desde luego, este término se refiere a que el trabajador realice actos que sin implicar daño, expongan a una persona o a la empresa.

En la práctica, el estudio de cada conducta y de sus circunstancias determina la aplicación de esta causal; pero no se puede dar un criterio o limitar la conducta por lo subjetivo. ¿Cuándo se podría decir que el trabajador comprometió la seguridad?

ACTOS INMORALES.

Es la octava causal que marca la ley. Su imprecisión y subjetividad hacen flexible, con las anteriores causas ya estudiadas, la enumeración peligrosa del artículo 47. La sola mención de inmoralidad llama la atención. Desde los umbrales del estudio del Derecho, aprendimos a distinguir las reglas sociales, de las morales y las jurídicas. Dejamos el ámbito moral al personal,

que sólo encuentra sanción en el remordimiento. Lo inmoral es lo opuesto, lo que cada uno determina contrario a la propia norma de conducta

Si para el diccionario, inmoral es lo que se opone a la moral o a las buenas costumbres, lo moral es la ciencia que trata del bien en general y de las acciones humanas en orden a su bondad. El propio Mario de la Cueva admite que una "enumeración de los actos inmorales era imposible y en todo caso habría afeado a la ley, por lo que una vez más pasó el problema a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje", tal vez en el vano intento de mantener la hermosura de la ley

La ambigüedad de los conceptos obliga a dejar a la interpretación del patrón tanto su contenido como alcance y aplicación. El es quien en primer término debe considerar si la conducta del prestador de servicios es inmoral, para la procedencia de la rescisión. Este criterio puede ser subjetivo: Las injurias, las preguntas formuladas con sentido indecoroso, los tocamientos, las proposiciones, fácilmente pueden aplicarse a la causa de inmoralidad. Más difícil de precisar son los gestos, los ademanes, el tono de las respuestas o de las preguntas, la fuerza de las palabras. Sin duda el patrón, que tiene a su cargo la prueba, ha de acreditar los hechos, con riesgo de enfrentarse a un despido injusto. El trabajador sufre de inmediato las consecuencias de la ambigüedad al ser despedido de su fuente de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado:

a) "Si un trabajador injuria a un derechohabiente y comete actos inmorales en contra de otro, incurre en faltas de probidad, que son motivo de rescisión del contrato de trabajo" (Directo 193/68).

b) "Ahora bien, de las constancias procesales se advierte que la versión dada por la derechohabiente, en el sentido de que el citado doctor . el día.. al pasar a consulta... dicho facultativo le hizo preguntas, locamientos y proposiciones indecorosas... de cuyas declaraciones se depende, como ya se indicó, que el citado profesionista efectivamente cometió los actos indecorosos que motivaron el levantamiento de las actas en cuestión ..." (Directo 3049/70)

Por los riesgos que representa para el patrón y el trabajador, los términos imprecisos deben eliminarse con base en las experiencias que surgen de las resoluciones de las Juntas, de las decisiones de los Tribunales, los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

REVELAR SECRETOS.

Cuando el trabajador revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado, puede ser despedido, si como consecuencia de esos actos ocasiona perjuicio a la empresa.

Carro Igelmo dice que "una infidelidad siempre ocasiona perjuicio a la empresa, aún cuando no haya habido detrimento económico para la misma, aunque no haya existido publicidad sobre su comisión, aunque no haya llegado a consumarse, puesto que la simple voluntad de defraudar, de engañar a la empresa, ya la ha lesionado, puesto que ha malado la confianza que la misma deposita entre sus empleados, en principio. Y en definitiva, esta pérdida de confianza. ¿no entraña ya una lesión?."

Benítez de Lugo sostiene que es imprescindible la existencia no ya de perjuicio, entendido en forma genérica en su aspecto moral o material, sino la lesión económica; este requisito, junto con el de la intención de perjudicar, constituyen los pilares del fraude. Pérez Botija entiende que basta

la simple intención de defraudar concentrada en uno o varios actos, aunque éstos sean frustrados o en grado de tentativa. que no es la cuantía lo que caracteriza esta falta, sino el factor desleal y el abuso de confianza que suponen los hechos en sí.

En nuestro Derecho basta con que exista un perjuicio, cualquiera que sea la lesión que se produzca en la empresa, así sea la mera posibilidad de lesión, para que la causal de rescisión se configure.

Obsérvese que la causal consta de dos partes:

a) Los actos materiales realizados por el trabajador, mediante los que revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado. Esta parte no ofrece mayores dificultades: el patrón tendrá que probar que el trabajador efectuó cualquiera de los dos actos< "revelar" o "dar a conocer", para que la primera parte se configure

b) Que el trabajador cause perjuicio a la empresa. En esta segunda parte, por su subjetividad, esiriba el aspecto delicado de la causa; como se ve, no siempre es fácil acreditar la existencia de un perjuicio.

Para ejemplificar, se ha considerado prudente recurrir a la Suprema Corte de Justicia, quien ha dictado la tesis de que "debe eslimarse como falta de probidad revelar un secreto profesional, que está vedado transmitir por referirse a un conocimiento que se obtuvo en calidad de profesionista", lo cual nos hace pensar una vez más en la confusión de los términos y en que es más fácil para nuestro Alto Tribunal encauzar la conducta por falta de probidad que por revelar secretos o dar a conocer asuntos de carácter reservado. Además, hablar de "vedado" o "en calidad de profesionista", resulta peligrosamente confuso.

FALTAS INJUSTIFICADAS.

El trabajador que incurre en más de tres faltas en un lapso de treinta días, sin justificación, puede ser despedido.

La causal aparentemente no presenta mayores dificultades. Su redacción es clara, sus conceptos precisos. Sin embargo, en la práctica se ha prestado a múltiples derivaciones

Se habla de ausencias injustificadas en un lapso de treinta días, no de un mes. Los treinta días deberán computarse a partir de la primera falta injustificada, ya que ella inicia la integración de la causal.

Recuérdese que durante la suspensión individual de la relación de trabajo, el trabajador no presta sus servicios; el tiempo en que falta a laborar no debe considerarse injustificado si, como se dijo en el capítulo correspondiente, da los avisos y presenta las constancias al patrón y acude a laborar al vencimiento de la suspensión.

Si el patrón concede permiso al trabajador para ausentarse, debe acreditar que contó con ese permiso, por lo que es recomendable que se extienda siempre por escrito. Cuando el trabajador no pueda comprobar el permiso, la falta será injustificable y podrá computarse para efectos de rescisión.

Una de las obligaciones que tiene el trabajador es la de desempeñar sus servicios en el tiempo convenido, el presentarse tarde a laborar lesiona esta obligación. Es posible que el patrón conceda un término de gracia, para que el trabajador cuente con un margen para llegar a sus labores, después de la hora normal de entrada, sin que le implique variación a la jornada de trabajo. Cuando el trabajador se presenta después de esa hora de gracia o, cuando simplemente

no hay tolerancia, el patrón puede negarse a admitirlo. Si el trabajador insiste en permanecer en su trabajo, sin registrar asistencia, y sin una autorización expresa del patrón, la falta le puede ser computada como injustificada. De donde se deriva que no es suficiente la presencia del trabajador, sino que debe llenar el requisito de horario establecido.

Cuando la ley habla de más de tres faltas en un término de treinta días, no quiere decir cuatro; en una jornada discontinua puede no haber cuatro faltas, sino tres y media, ya que este número es superior al mínimo que establezca la ley para que opere la causa.

En algunas empresas el reglamento interior de trabajo sanciona las faltas injustificadas. Cuando una falta es sancionada por una suspensión, por ejemplo, no puede computarse esa falta para integrar esta causal, ya que equivaldría a aplicar una doble sanción.

La Suprema Corte ha dictado algunas ejecutorias con relación a las faltas de asistencia, de las cuales he tomado las que pueden resultar más interesantes en la práctica:

a) Aviso "Tesis. Jurisprudenciales números 74, 75 de la Cuarta Sala, páginas 85 y 86 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, expresan que las faltas al trabajo para que no den lugar al despido, debe darse aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar que efectivamente se vio imposibilitado el trabajador para laborar; pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada y, por tanto, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente."

"Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo que

efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión del contrato de trabajo que haga el patrón será justificada; así pues carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Así se establece en la tesis jurisprudencial número 74, publicada en la última compilación correspondiente a esta Sala" (Directo 973/70)

b) Justificación. "Faltas de asistencia. ante quien debe hacerse la justificación de las. -En efecto, del acta de referencia aparece que el quejoso fue atendido en su enfermedad por un médico particular por no haber dado aviso oportuno de su cambio de domicilio al Seguro Social, para que fuera asistido por un médico del Instituto, pero que la constancia médica respectiva la había extraviado, por lo cual se colige que no justificó dichas faltas de asistencia ante el patrón, motivando que este rescindiera válidamente el contrato, sin que obste que posteriormente haya pretendido justificar las faltas ante la responsable con la exhibición de la receta y constancia médica de que no trabajó los días 7 y 8 de junio ya citados por encontrarse enfermo.." (Directo 1261/70<9.

"Para que una falta de asistencia del trabajo se reputé justificada a pesar de no haberse recabado permiso del patrón, se requiere que el obrero se vea impedido a asistir a sus labores por circunstancias físicas o morales que no haya podido prever" (Directo 2486/70).

c) Certificado médico. "Si en el certificado médico particular no se asienta de qué enfermedad fue tratado el trabajador ni el por qué del impedimento para abandonar sus habitaciones" es evidente que dicho certificado es insuficiente para acreditar que el quejoso hubiera estado impedido para no asistir a sus labores" (Directo 2609/69).

"Si el médico dietista del instituto que atendió al trabajador se negó a proporcionarle una constancia de sus faltas de asistencia, pudo éste haber solicitado en cualquier extremo la comparecencia de las personas que pudieran acreditar la enfermedad que dijo le afectó y que lo llevó a no concurrir al trabajo por cerca de un mes: y como ésto no lo hizo y el único hecho cierto y admitido por él, es que faltó al trabajo, sin ofrecer ninguna justificación de tales faltas, es de negársele la protección de la justicia federal" (Directo 2160/70).

d) Término. "Los patrones disponen de un mes para hacer uso de la facultad rescisoria que la ley les otorga y si durante ese tiempo los trabajadores que hubieren dado motivo para su separación, disfrutan de vacaciones, de todas formas sus contratos pueden ser rescindidos... el derecho que confiere a los patrones el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir la relación laboral siempre que los obreros tengan más de tres faltas de asistencia, en un período de treinta días, sin permiso o sin causa justificada, aunque no está sujeto en cuanto a su ejercicio a condición alguna, se exingue, por prescripción, en el término de un mes, contado desde el día en que se cometió la última falta, acorde con lo previsto por el artículo 329, fracción IV, del Citado Ordenamiento, de manera que los patrones disponen de un mes para hacer uso de la facultad rescisoria que la ley les otorga y si durante ese tiempo los trabajadores que hubieren dado motivo para su separación, disfrutan de vacaciones, de todas formas sus contratos pueden ser rescindidos, ya que de no entenderlo así, se privaría al patrón de la facultad que al efecto le concede la ley o, en su caso, se modificarla, reduciéndolo al término de la prescripción, lo cual no está permitido por ningún precepto" (Directo 10325/68).

e) Ante quién se justifica. "Evidentemente no es suficiente acudir ante cualquier empleado del demandado para tratar de justificar las faltas de asistencia, sino que tiene que acudirse con el superior jerárquico del trabajador o ante el departamento encargado de practicar la investigación respectiva" (Directo 600/71).

f) Día de descanso. "Si el trabajador quejoso se obliga a laborar un día domingo firmando de conformidad la relación de personal de guardia y no se presenta a la guardia correspondiente a ese día, esa inasistencia debe computarse para los efectos que establece el artículo 122, fracción X, de la citada Ley Federal del Trabajo, aunque el indicado día esté señalado como descanso semanal en el contrato colectivo" (Directo 3132/71).

g) Abandono de labores. "El abandono de labores supone que el trabajador, al salir de la empresa, tiene la intención de no regresar a laborar, de no continuar prestando sus servicios. El patrón acreditará esta circunstancia subjetiva, la que sin quedar dentro de la causal de faltas injustificadas, podría implicar FALTA DE PROBIDAD. Si el trabajador sale sin cumplir la jornada, podría ser desobediencia o falta de probidad, no abandono, a menos que se acredite su deseo de no regresar."

DESOBEDIENCIA.

El patrón, como quedó apuntado, tiene la facultad jurídica de señalar los lineamientos para la prestación de los servicios. La voluntad del patrón no es absoluta, está limitada por la ley, los contratos colectivos, la costumbre y el objeto social de la empresa. Asimismo, en cada caso debe atenderse a la naturaleza de los servicios.

Dentro de lo anterior, el trabajador tiene la obligación jurídica de obedecer al patrón y cumplir con sus lineamientos. El patrón no tiene una facultad omnímoda, ni el trabajador una obligación total. La conducta de ambos se encuentra condicionada a que no se lesione al trabajador en lo convenido o estipulado y que no se varíen las condiciones de trabajo.

la causal que marca la fracción XI del artículo 47 debe ser entendida con precisión. La desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes está siempre relacionada con el trabajo contratado. La desobediencia, para que constituya causa de despido, debe ser injustificada. Ahora bien la justificación puede consistir en la misma orden, si ésta propone la realización de cosas imposibles, de aspectos ajenos a la empresa, de situaciones que no se pueden atender dentro de la jornada o de condiciones que alteren las establecidas en la relación laboral.

Deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos.

- a) Lo ya expresado en relación con la jornada: tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, para el servicio contratado.
- b) La obligación del trabajador de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente al trabajo (artículo 134-III)
- c) Puede constituir causal de rescisión de la relación de trabajo por culpa del patrón, el que varíe o altere, en cualquier forma, las condiciones de trabajo, configurándose una falta de probidad (artículo 51).

Como se ve, la ley alude al servicio contratado. Dentro de éste debe tomarse en cuenta la jornada, el lugar de prestación del servicio, el salario, los días de descanso, las épocas de vacaciones y, en forma muy especial, la naturaleza de los servicios.

El patrón no puede ordenar al trabajador que lleve a cabo algo ajeno a la naturaleza del trabajo contratado, ya que su orden carecería de justificación, por tanto de validez y el trabajador puede negarse a cumplirla.

Si un trabajador es contratado para desempeñar labores de oficina, puede negarse a ejecutar funciones de mensajería, si una persona es contratada como pintor, puede negarse a ejecutar actividades de archivo. También si una persona es contratada para laborar en el Distrito Federal, puede negarse a desempeñar su trabajo en el Estado de Puebla o de Morelos.

El patrón puede, sin variar la naturaleza del servicio, ampliarlo en una misma área, por ejemplo, si el encargado del archivo es obligado a auxiliar en el manejo de correspondencia. Es importante por eso que los contratos colectivos contengan el señalamiento de las diversas categorías en el profesiograma, donde precisen la capacidad y los servicios.

La Suprema Corte de Justicia dictó una ejecutoria que resulta muy peligrosa, ya que supone que el trabajador no puede calificar la orden recibida, sino que debe acatarla y, en caso de duda, acudir a los Tribunales de Trabajo para que determinen si la orden es o no violatoria del servicio contratado: "Si el trabajador recibe una orden del patrón debe obedecerla, así la estime inconducente y violatoria de su contrato de trabajo, la cual en todo puede reclamarla por los conductos debidos, pero no negarse a acatarla, pues su desobediencia es causa de rescisión del contrato de trabajo" (Directo 1534/70)

Hay otros casos en que el trabajador resulta obligado a prestar servicios, aún cuando no se trate del trabajo contratado, como son aquellos en los que exista peligro o riesgo grave para la empresa o las personas.

Es inconveniente que el trabajador cumpla una orden injusta, si se trata de acto único y aislado, para el cual no sea posible una reparación posterior. Ejecutado el acto, puede haberse consumado toda la acción del patrón y el trabajador resultar irreparablemente afectado.

La orden no necesita ser explícita y concreta. Todos los trabajadores están obligados a acatar las normas derivadas del contrato, los reglamentos internos y las disposiciones que existan en cada empresa. La violación a algunas de estas disposiciones constituyen desobediencia a las órdenes del patrón: "Si conforme al artículo 7o. de la Ley del Seguro Social los informes que los trabajadores proporcionen son estrictamente confidenciales, no podrán comunicarse o darse a conocer en su forma nominativa individual a ninguna persona; no obstante, si un funcionario del Instituto da a conocer el nombre de quien denunció a la empresa omisa en inscribir a sus trabajadores en el IMSS, incurre en desobediencia a las órdenes del patrón y en consecuencia a la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por el artículo 122, fracción XI, de la Ley Laboral" (Directo 1263/70).

El exceso en la interpretación de una disposición del patrón, puede constituir desobediencia: "si el patrón autoriza a algunos de sus trabajadores a la realización de obras o de compra de materiales por no más de cinco mil pesos, se incurre en desobediencia a las órdenes del patrón si se hacen por mayor cantidad, lo cual es motivo de rescisión del contrato de trabajo, conforme a la fracción XI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo" (Directo 2361/70). Lo mismo en el caso de que "un trabajador recibe órdenes de entregar un dinero y un citatorio en la población de Tequisquiapan, Querétaro y el dinero lo entrega en San Juan del Río, Querétaro y el citatorio lo hace extemporáneamente, desobedece las órdenes del patrón y comete falta de probidad" (Directo 522/72).

EMBRIAGUEZ Y DROGAS.

El trabajador tiene la obligación genérica de desempeñar el trabajo contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, situación que sólo lúcido puede realizar. Ya vimos que el descanso, entendido como variación en la actividad, permite que reponga fuerzas y desempeñe sus servicios con mayor lucidez. Esta claridad mental se pierde cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o usa narcóticos o drogas enervantes.

La ley señala que la causal se configura cuando el trabajador "concurra" a sus labores. También el trabajador puede colocarse en situación inconveniente, por la ingerencia de bebidas alcohólicas o el uso de narcóticos o drogas, durante la jornada, lo que dará lugar a la rescisión, de acuerdo con la fracción II, por constituir una falta de probidad. Asimismo en estos casos, puede indicarse la fracción XV, por causas análogas.

Si el trabajador necesita usar narcótico o droga por prescripción médica, está obligado a presentar al patrón la prescripción suscrita por el médico, antes de iniciar su servicio. Es conveniente que el patrón extienda una constancia de que ha tomado conocimiento para seguridad del trabajador. Obsérvese que la ley marca la obligación de presentar la prescripción, por lo que aún teniéndola, si no la muestra antes de iniciar sus servicios, puede ser despedido. Si la exhibe durante la realización de sus servicios también puede ser despedido.

SENTENCIA EJECUTORIADA.

En la suspensión de la relación individual de trabajo, vimos que la Ley determina que ésta opera cuando existe prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria (artículo 42-III). Si la sentencia es condenatoria e impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el trabajador puede ser despedido por el trabajador.

Debemos observar los siguientes aspectos:

- a) Debe tratarse de una sentencia ejecutoriada, ésto es, contra la que no existe recurso alguno.
- b) La sentencia debe impedir el cumplimiento de la relación de trabajo. Esto sucede cuando
 - 1 El trabajador está privado de la libertad.
 - 2. Cuando el trabajador tiene libertad bajo caución bajo palabra o fianza, puede contar con tiempo para la prestación de servicios, pero la naturaleza de éstos puede ser que se oponga, por el delito cometido, al mínimo de confianza que debe inspirar todo trabajador. Si un trabajador es sentenciado por haber cometido un delito patrimonial, difícilmente podría aceptársele en una empresa como pagador, cajero e incluso contador.
- c) Es facultad del patrón despedir al trabajador. Recuérdese que el patrón no está obligado a despedir a los trabajadores, sino que puede hacer operar la ley en su beneficio.

En este caso, conviene observar la distinción apuntada entre rescisión y terminación, la imputabilidad. Si el trabajador cometió un delito contra la empresa, contra el patrón o sus representantes, estamos ante una falta de probidad y proceso de rescisión. Si el acto punible es ajeno a la empresa y a la relación laboral, se trata de una terminación de la relación, ya que el patrón, con base en la sentencia, se limita a llamar a otro trabajador, sin que tenga que dar a conocer el motivo al afectado, o satisfacer el requisito de la última parte del artículo 47

CAUSAS ANALOGAS

Al inicio del estudio de las diversas causales del artículo 47, señalaremos nuestra opinión sobre la peligrosa amplitud de la analogía contra los intereses del trabajador y, por consecuencia contra los intereses del patrón

Afortunadamente la aplicación de esta causa ha sido prudente en virtud de que como ya analizamos, nuestra ley no fija un catálogo de causas, sino otorga posibilidades amplísimas de interpretación. Los patronos normalmente utilizan causas que les den mayor certeza y seguridad, así como que les hagan más fácil la configuración de la prueba.

IV.1.3. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

La presente ley abroga la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación de Distrito Federal y de los altos funcionarios de los estados de fecha 27 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el cuarto mes de 1980 y se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1982.

En un Estado de Derecho el ámbito de acción de los Poderes Públicos está determinado por la Ley y los agentes estatales responden ante ésta por el uso de las facultades que expresamente se les confiere. La irresponsabilidad del servidor público genera ilegalidad, inmoralidad social y corrupción; su irresponsabilidad erosiona el Estado de Derecho y actúa contra la democracia, sistema político que nos hemos dado los mexicanos

El Estado de Derecho exige que los servidores públicos sean responsables. Su responsabilidad no se da en la realidad cuando las obligaciones son meramente declarativas cuando no son exigibles, cuando hay impunidad, o cuando las sanciones por su incumplimiento son

inadecuadas. Tampoco hay responsabilidad cuando el afectado no puede exigir fácil, práctica y eficazmente el cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos.

La renovación moral de la sociedad exige un esfuerzo constante por abrir y crear todas las habilidades institucionales para que los afectados por actos ilícitos o arbitrarios puedan hacer valer sus derechos. El régimen vigente de responsabilidades de los servidores públicos debe renovarse para cumplir sus objetivos en un Estado de Derecho.

Por ello el Ejecutivo Constitucional ha sometido al Poder Constituyente la iniciativa de reformas al título cuarto Constitucional, que proponen nuevas bases de responsabilidad de los servidores públicos para actualizarlas de acuerdo con las demandas de un pueblo dinámico que se ha desarrollado en todos los órdenes desde 1917, pero no así en el régimen de responsabilidades de sus servidores públicos.

Esta iniciativa propone reglamentar dicha propuesta de reformas constitucionales a fin de que los servidores públicos se comporten con honradez, lealtad, imparcialidad, economía y eficacia. Define las obligaciones políticas y administrativas de los servidores públicos, las responsabilidades en que incurren por su incumplimiento, los medios para identificarlo y las sanciones y procedimientos para prevenirlo y corregirlo.

La legislación vigente establece un juicio de carácter político para quienes tienen responsabilidad por el despacho de intereses públicos fundamentales.

Pero hay una laguna legislativa respecto a las obligaciones que debe seguir todo servidor público frente a la sociedad y el Estado, así como respecto a las responsabilidades por su incumplimiento y las sanciones y los procedimientos administrativos para aplicarlas.

La iniciativa que presento a esta H. Representación Nacional, supera una deficiencia que ha venido mostrando nuestra legislación: la falta de un sistema que regule la responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las de naturaleza penal, política, civil y la moral.

En las reformas al Título Cuarto de la Carta Fundamental que se proponen, se establecen las bases de la responsabilidad administrativa, en la que se incurre por actos u omisiones que afecten los criterios de legalidad, honradez, imparcialidad, economía y eficacia, que orientan a la Administración Pública y que garantizan el buen servicio público.

Conforme a ellos, hay que establecer un sistema nuevo que tenga bases sólidas y efectividad creciente. El procedimiento administrativo propuesto es autónomo del político y del penal, como lo establece la propuesta de reforma al artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que ofrece al inculcado las garantías constitucionales de los artículos 14 y 16 y sus resultados no prevén la privación de la libertad del responsable, por tratarse de una sanción que sólo puede imponerse por el juez penal.

La iniciativa establece una vía más expedita para prevenir y sancionar las faltas administrativas las cuales, según el caso, también podrían ser sancionadas conforme a la legislación penal. Las responsabilidades consecuentes pueden exigirse por cualquiera de las dos vías, pero siempre repitiendo el principio establecido en el mismo artículo de que no se podrá castigar dos veces una misma conducta con sanciones de la misma naturaleza.

De ahí que hagamos una reflexión sobre el Artículo 47 de la presente Ley.

ARTICULO 47:

Todo servidor publico tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento, y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

I. Cumplir con la máxima diligencia al servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

II. Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III. Utilizar los recursos que tengan para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos;

IV. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas;

V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

ARTICULO 47:

Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento, y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

- I. Cumplir con la máxima diligencia al servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II. Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- III. Utilizar los recursos que tengan para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos.
- IV. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas.
- V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

- VI. Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad,
- VII. Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;
- VIII. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba,
- IX. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el periodo para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;
- X. Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldos y otras percepciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;
- XI. Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la ley le prohíba,
- XII. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público,

XIII Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;

XIV Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XV. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión,

XVI. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener oeneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII,

XVII. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;

XVIII. Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones desituación patrimonial, en los términos establecidos por esta Ley,

XIX. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de Contraloría, conforme a la competencia de ésta;

XX. Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el supervisor jerárquico o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta Ley, y de las normas que al efecto se expidan;

XXI. Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan;

XXII. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público;

XXIII. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y

enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y

XXIV. Las demás que le impongan las leyes y reglamentos.

Cuando el planteamiento que formule el servidor público a su superior jerárquico deba ser comunicado a la Secretaría de la Contraloría General, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, poniendo el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Contraloría General, el subalterno podrá practicarla directamente informando a su superior acerca de ese acto.

Como hemos asentado podríamos considerar que las prohibiciones que nos señala el Artículo 47 al que hacemos alusión, se puede considerar o encuadrar dentro de los causales de Rescisión. Que, por falta de probidad u honradez en el desempeño del trabajo, conducta que puede ser sancionada con fundamento en el Artículo 53 Fracción VI inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Además que en este caso pueden llegar a tipificarse conductas ilícitas que bien pueden encuadrar en los delitos que señala el Código Penal.

NOTAS

- (23) Ley Federal del Trabajo.- Editorial Porrúa. Edición 1993
- (24) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Editorial Porrúa. Edición 1996.
- (25) Ley Reglamentaria de la Fracc. XII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional .- Editorial Porrúa .- Edición 1996
- (26) Miguel Acosta Romero y Laura E. De La Garza Campos - Derecho Bancario Laboral.- pag. 328 .

IV.2. CONCLUSIONES

A la nacionalización de la Banca que se da el primero de septiembre de 1982, comienza la transición jurídica el 17 de noviembre de 1982, con la adición de la fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 en la que se establece, ahora sí jurídicamente, que los trabajadores de las instituciones a través de las cuales el Estado preste el servicio público de Banca y Crédito, quedan sujetos al régimen de dicho apartado.

A partir del 1o. de enero de 1984, este nuevo régimen adquiere mejor forma al entrar en vigor la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

La Ley Reglamentaria pretende fijar el Marco Jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones, incorporando al régimen al cual ha estado sujeto y conservando las prestaciones de que habla venido gozando; haciendo compatible su estatuto de trabajo con el establecido para los trabajadores al servicio del Estado; así como lo no previsto, la aplicación supletoria y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, la Ley del Orden Común, la costumbre, el uso y los principios generales del derecho y la equidad.

Esto conlleva a diversas reformas con las que los empleados bancarios pasan a ser servidores públicos.

1.- La Ley Reglamentaria nace con deficiencias jurídicas, no establece procedimientos, sólo nos remite a leyes preestablecidas.

2.- El Artículo 123 en el Apartado "A", fracción XXXI inciso b) Empresas.

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de contrato o comisión federal y las industrias que sean conexas.
3. Aquéllas que ejeculen trabajos en zona federal o que se encuentren bajo jurisdicción federal

3.- Por lo que teniendo en cuenta este inciso, en todo caso debió adicionarse un capítulo en el que se especifique la relación laboral en materia de Bancos.

4 El Legislador viola lo ordenado en la fracción XIII Bis del Apartado "B" Constitucional al crear un régimen distinto en situaciones diversas para un grupo de trabajadores que no quedan comprendidos en el Apartado "B".

5. Si la reglamentación de trabajo es proteccionista de los trabajadores, resulta curioso que en la legislación laboral existan dos Leyes y un Reglamento, cuando pudieran realizarse una sola Legislación Federal con capítulos especiales para cada sector de trabajadores.

6. Por lo que en mi opinión debe derogarse la Ley Reglamentaria, pasando a los trabajadores bancarios al régimen del apartado "A" teniendo en cuenta la Fracción XXXI, Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, tanto a los de la Banca Oficial como a los privatizados, sustentando mi análisis en la siguiente jurisprudencia:

COMPETENCIA, CONFLICTO DE, DEBE DECLARARSE A FAVOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE CUANDO SE DEMANDA AL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado es un organismo público descentralizado pues participa de todas las características inherentes a las entidades de esa naturaleza, de ahí que las relaciones con sus trabajadores deben regularse por el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, inciso b), punto 1. de la Constitución General de la República y no por el apartado "B", toda vez que éste expresamente se refiere a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Departamento del Distrito Federal con sus trabajadores, sin que forme parte de los mismos el referido instituto. Sin que obste para lo anterior que los artículos 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el 14 de la Ley de dicho Instituto, establezcan que las relaciones de trabajo entre el referido organismo y sus trabajadores se regirán por el apartado "B" del mencionado precepto constitucional, toda vez que esa disposición contraría el Pacto Fundamental, porque yendo más allá, sujeta a los trabajadores de ese Instituto, que si bien integra la Administración Pública Federal, no forma parte del Poder ejecutivo Federal, tal y como esta Suprema Corte declaró su inconstitucionalidad en la tesis del rubro "COMPAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES (CONASUPO) SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL", visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Octava Epoca. Tomo VII-junio, página 110.

Competencia 36/95.- Suscitada entre la Junta Especial Número Cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje y la Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje, ambas del Estado de Nuevo León.- 28 de abril de 1995.- Mayoría de tres votos -

Disidentes: Guillermo Y. Ortiz Mayagoitia y Juan Díaz Romero.- Ponente: Mariano Azueta
Güitrón.- Secretaria: Mercedes Rodarte Magdaleno

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Epoca tomo II noviembre de 1995. p.
309.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO MANUEL Y LAURA ESTHER DE LA GARZA CAMPOS.- Derecho Laboral B Bancario Editorial Porrúa, S.A. Enero 1988.
- BRICEÑO RUIZ ALBERTO.- Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, S.A. de C.V. Septiembre 1993.
- CABAZOS FLORES BALTAZAR.- El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1a. Reimpresión 1984.- Editorial Trillas.- México.
- CASTORENA V. DE JESUS.- Manual de Derecho Obrero.- 5a. Edición. Fuentes Impresoras, S.A. 1971
- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Bibliografía OMEBA. 1968.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición de Cultura y Ciencia Política.
- CODIGO PENAL FEDERAL.- Editorial DELMA.- 18ava. Edición. Febrero de 1997
- DE POZO JUAN.- Manual Teórico Práctico de Trabajo.- Editorial Comercial, Industrial y Financiera - Segunda Edición, 1a Parte - Buenos Aires 1967.
- DUVERGER MAURICE - La Democracia Sin Pueblo - Editorial Andrade. 1968.
- DE FERRARI FRANCISCO.- Derecho del Trabajo. Volumen Y. Ediciones De Palma.- Buenos Aires. 1968.
- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, tomo Y, 1960.
- ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.- Décima Edición 1964.
- GUERRERO EOQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- Editoria Porrúa 1973
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO Editorial Anaya Editores, S.A. , Edición 1994.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO - Editorial Porrúa 35ava Edición. 1996

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.- Editorial PAC, S.A. de C.V., 4a. Edición. 1997

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- Editorial Porrúa.- 1996.

MONSEÑOR FRANCESHI.- Presentación de la Encíclica.- Ediciones Paulina, S.A., 2a Edición. 1972

SOTO PEREZ RICARDO.- Nociones de Derecho Positivo Mexicano - 19ava. Edición - Editorial Esfinge, S.A. de C.V., 1991.

RUIZ BERZUNZA CARLOS ANTONIO - Circunstancias Excluyentes de Responsabilidades de los Trabajadores en el Despido.- 1a Edición.- Editorial Trillas - México. 1985.