

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

Estudios Incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México

24
2oj.

FACULTAD DE DERECHO

**“DESPIDO INJUSTIFICADO POR
FALTA DE LAS FORMALIDADES
EN EL AVISO RESCISORIO”.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

Fabiola Yolanda Orta Guzmán

DIRECTOR DE TESIS
Lic. Saúl Guillermo Hernández Valdés

REVISOR DE TESIS
Lic. Héctor Manuel Esteva Díaz

BOCA DEL RIO, VER.

TESIS CON
FALLA DE CRICEN

268283

1998



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.

RECONOCIMIENTOS

A MI PADRINO ANTONIO:

POR APOYARME EN TODO MOMENTO,
MUY ESPECIALMENTE AHORA POR EL TIEMPO DEDICADO EN EL
DESARROLLO DE ESTE TRABAJO.

A LIC. SAUL HERNANDEZ VALDEZ:

MI ASESOR DE TESIS POR AYUDARME
Y ALENTARME EN ESTE TRABAJO REALIZADO,
Y MAS AUN POR EL APOYO MORAL
QUE RECIBI CUANDO MAS LO NECESITABA.

A LOS CATEDRATICOS DE LA FACULTAD DE DERECHO:

POR SUS CONOCIMIENTOS TRANSMITIDOS, DURANTE LOS CINCO
AÑOS DE LA UNIVERSIDAD.

A DIOS:

POR QUE ME HAS DADO LO MEJOR DE LA VIDA, A MI FAMILIA, Y
POR QUE A MI LADO SIEMPRE HAS ESTADO.

A MI MADRE:

POR SER MI EJEMPLO DE MUJER DEDICADA, INTELIGENTE,
PROFESIONISTA, Y COMO
MADRE POR DAR LA VIDA POR TUS HIJOS, A TI TE DEDICO MI
TRABAJO DE TESIS CON TODO MI AMOR, POR SER ESTE UNO DE
LOS MAS GRANDES REGALOS QUE
TE PUEDO DAR.

A MI PADRE:

GRACIAS POR ESTAR A MI LADO EN CADA MOMENTO DE MI VIDA,
POR ALENTARME CON TU EJEMPLO PARA SER UNA PERSONA
MEJOR, Y POR SENTIRTE ORGULLOSO QUE HOY REALICE SOLO
UNA META MAS EN MI VIDA PROFESIONAL QUE HOY
COMIENZA.

A MI MARIFERCITA:

POR QUE ERES LA RAZON DE MI SUPERACION Y LA ALEGRIA QUE
DIOS ME DIO PARA TODA MI VIDA.

A TI BEBE:

POR SER EL MEJOR AMIGO QUE TENGO EN ESTA VIDA, Y POR LA
NOBLEZA QUE HAY EN TU CORAZON.

A TI ABUELITA JOSE:

POR QUE RIES CON MIS ALEGRÍAS, SUFRES CON MIS TRISTEZAS
Y POR QUE EN TUS REZOS SIEMPRE EN TU CORAZON ESTOY.

A MI ABUELO NOTARIO. TORIBIO GUZMAN MARTINEZ:

POR SER MI IDEAL DE PROFESIONISTA DESDE PEQUEÑA.

A MIS ABUELOS:

LAURENTINA Y RAYMUNDO CON TODO MI CARÍÑO.

A G.A.F.L:

POR LLENAR DE ILUSIONES MIS DIAS.

A MIS AMIGOS:

ADRY Y TOÑO GRACIAS POR SU AMISTAD Y POR HACERME LOS
DIAS DE LA UNIVERSIDAD MAS DIVERTIDOS.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I:

PAG

INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.-CONCEPTOS GENERALES.....	1
1.2.-COMO DERECHO POLEMICO POR SU ORIGEN.....	4
1.3.-CREACION DEL DERECHO MEXICANO.....	11
1.4.-ANTECEDENTES HISTORICOS:.....	12
1.4.1.-A)LOS SIGLOS DE LA COLONIA.....	12
1.4.2.-B)UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.....	13
1.4.3.-C)UNA NOTA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.....	18
1.5.-DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.....	19
1.6.-DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	26
1.6.1.-La legislación de las Entidades Federativas.....	26
1.6.2.-La Legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales.....	27
1.7.-DISPOSICIONES GENERALES.....	28
1.8.-DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.....	29
1.9.-NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL DEL TRABAJO EN EUROPA.....	31
1.9.1.-Edad Heroica.....	33
1.9.2.-La Era de la Tolerancia.....	36
1.10.-INSTITUCIONES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES POR LA LEGISLACION ORDINARIA.....	37
1.11.-LA PRIMERA GUERRA MUNIDAL Y SUS CONSECUENCIAS.	39
1.12.-LA SEGUNDA GUERRA MUNIDAL Y SUS CONSECUENCIAS.	43

CAPITULO II:

LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL: TRABAJADORES Y PATRONES SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

2.1.-TRABAJADORES.....	46
2.2.1.-Trabajadores de Confianza.....	48
2.3.-LOS PATRONES.....	50
2.3.1.-Clasificación de Patrón.....	52
2.3.2.-El Intermediario.....	53
2.3.3.-El Patrón Sustituto.....	56
2.4.-LA EMPRESA.....	59
2.5.-OBLIGACIONES DE LOS PATRON.....	62
2.5.1.-Genérica.....	67
2.5.2.-Salario.....	67
2.5.3.-Herramientas y útiles.....	68
2.5.4.-Salud.....	68
2.5.5.-Cartas de servicio.....	69
2.5.6.-Malos tratos.....	69
2.5.7.-Comisiones.....	69
2.5.8.-Escalafón.....	70
2.5.9.-Educación.....	70
2.5.10.-Capacitación.....	71
2.5.11.-Medidas de higiene.....	71
2.5.12.-Prevención de Accidentes.....	72
2.5.13.-Servicios Municipales y locales.....	73
2.5.14.-Cuotas Sindicales.....	73
2.5.15.-Autoridades de Trabajo.....	74
2.5.16.-Actividades Deportivas.....	75
2.6.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	75
2.6.1.-Obediencia.....	77
2.6.2.-Lealtad.....	77
2.6.3.-Materiales e Instrumentos de Trabajo.....	78
2.6.4.-Buenas Costumbres.....	78
2.6.5.-Prestar Auxilios.....	78
2.6.6.-Exámenes Médicos.....	79
2.6.7.-Evitar Prejuicios.....	79
2.6.8.-Guardar Secretos.....	79
2.6.9.-Avisos de Faltas de Trabajo.....	80
2.6.10.-Invenciones de los Trabajadores.....	80

CAPITULO III:**RESCISION DE LA RELACION DEL TRABAJO**

3.1.-DIFERENTES CRITERIOS SOBRE EL CONCEPTO DE RESCISION.	82
3.2.-CAUSAS DE RESCISION, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	85
3.2.1.-A) Falta de probidad y actos de violencia	86
3.2.2.-B) Ofensas a compañeros de Trabajo	87
3.2.3.-C) Ofensas al Patrón fuera del Trabajo ...	88
3.2.4.-D) Ocasionar perjuicios	89
3.2.5.-E) Seguridad	90
3.2.6.-F) Actos Inmorales	91
3.2.7.-G) Revelación de Asuntos Reservados	92
3.2.8.-H) Faltas de Asistencia	92
3.2.9.-I) Desobediencia	94
3.2.10.-J) Ebriedad	95
3.2.11.-K) Prisión	98
3.2.12.-L) Causas Análogas	98

CAPITULO IV:**AVISO RESCISORIO LABORAL**

4.1.-Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	99
4.2.-Casos Prácticos	101

CONCLUSIONES**BIBLIOGRAFIA****LEGISGRAFIA**

INTRODUCCION

Al decidir sobre la materia en la cual basaría mi investigación de proyecto de tesis con la que aspiro a obtener el grado de la Licenciatura en Derecho, me incliné por la materia Laboral, es así que en el Primer Capítulo de esta investigación se dedique a recopilar información sobre sus conceptos generales, historia, origen, fines, los hechos trascendentales de la materia que van desde la Antigua Roma hasta su evolución en Europa sus consecuencias en la Primera y Segunda Guerra Mundial y especialmente en México su creación, sus antecedentes históricos, las Declaraciones de los Derechos Sociales de 1917 y la de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es entonces cuando conozco la importancia de cada uno de los Sujetos de la Relación Laboral. Que son Los Trabajadores y los Patronos, base del Derecho Laboral.

La Ley Federal Del Trabajo los regula en sus diversos artículos, al Trabajador lo regula el artículo 8° y 9°, al Patrón lo regula el artículo 10°, las Obligaciones para los Patrones están contempladas en el artículo 132 con 28 fracciones y en el artículo 134 se encuentran las Obligaciones para los Trabajadores con 13 fracciones como lo indico en el Capítulo Segundo.

Así mismo se dedicó el Tercer Capítulo a la Rescisión de la Relación Laboral del Trabajador, exponiendo los diferentes criterios que tienen los autores de las obras consultadas sobre el concepto de Rescisión y explicando cada una de las clasificaciones que se dan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que menciona las situaciones en las cuales el Patrón no tiene responsabilidad.

Y es en el último Capítulo en el cual me dedicó hacer un análisis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el que incluyó dos casos prácticos con los que se representa la problemática del último párrafo del artículo 47 objeto de mi propuesta de Tesis con la finalidad de que sea de gran utilidad y de economía procesal en los juicios laborales que entablen los Abogados, también es intención con la reforma propuesta que la clase patronal no quede indefensa.

CAPITULO I

INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1.- CONCEPTOS GENERALES.
- 1.2.- COMO DERECHO POLEMICO POR SU ORIGEN
- 1.3.- CREACION DEL DERECHO MEXICANO.
- 1.4.- ANTECEDENTES HISTORICOS:
 - 1.4.1.- A) LOS SIGLOS DE LA COLONIA.
 - 1.4.2.- B) UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.
 - 1.4.3.- C) UNA NOTA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.
- 1.5.- DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917
- 1.6.- DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
 - 1.6.1.- La legislación de las Entidades Federativas.
 - 1.6.2.- La Legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales.

- 1.7.- DISPOSICIONES GENERALES.
- 1.8.- DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.
- 1.9.- NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL
DEL TRABAJO EN EUROPA.
 - 1.9.1.- Edad Heroica
 - 1.9.2.- La Era de la Tolerancia
- 1.10.-INSTITUCIONES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES
POR LA LEGISLACION ORDINARIA.
- 1.11.-LA PRIMERA GUERRA MUNIDAL Y SUS CONSECUENCIAS
- 1.12.-LA SEGUNDA GUERRA MUNIDAL Y SUS CONSECUENCIAS

1.1.-CONCEPTOS GENERALES

El Derecho, como el producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del Derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo reclamado en las exigencias de la vida misma.

El Derecho del Trabajo, advertimos cómo su aparición la han requerido grandes grupos humanos y su finalidad ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales, registradas en los últimos tiempos.

Aun cuando, siguiendo la maldición bíblica, el hombre siempre ha vivido con el sudor de su rostro, las relaciones entre diversos individuos que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero patronal no aparecieron sino hasta principios del siglo pasado.

Nos dice Guillermo Cabanellas(1), que el trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemplan en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la Naturaleza.

(1) Autor citado por Equerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 9ª ed., Pág. 15. 1977.

El primer documento importante es el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, a más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que él más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos cómo Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "RES", "cosa" y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad.

Es interesante constatar cómo el pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y

Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas.

En la Edad Media cobró importancia el artesanado y vemos cómo nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier de 1791, se inició la revolución industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la Naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida.

Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sido sino el concepto del alquiler de servicios, heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho

Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es una rama de la ciencia jurídica, que debe estar nutrida por los principios generales del Derecho, ya que, de lo contrario, no podría recibir este título y esta apreciación, que parece tan obvia, es necesario formularla ante las acometidas que sufre el Derecho Laboral, al que se pretende atribuir, como Ordenamiento, características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica.

A este respecto nos explican Brun y Galland (2), cómo habiendo nacido el Derecho del Trabajo como una defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social.

1.2.-COMO DERECHO POLEMICO POR SU ORIGEN

Por su esencia y por sus fines, el Derecho del Trabajo es un Derecho Polémico; lo es por su origen, porque fue

(2) Autor citado por Euquerio Guerrero, ob. cit., Pág.19

producto de una lucha real, trágicamente aplastada entre nosotros en las jornadas de Cananea y Río Blanco, en todas las cuales se confirmó la frase de Engels: El Estado es ejércitos y cárceles por que desde sus primeros años le opuso al individualismo de la sociedad burguesa la idea de la realidad de la clase trabajadora, de su solidaridad y de su necesaria unidad para la lucha por su mejoramiento social, económico y cultural, porque ante la fórmula del liberalismo político dejar-hacer y dejar-pasar " a la clase trabajadora en su lucha con el capital " y porque a las doctrinas del liberalismo económico naturales, si es que de verdad son tales esta el mensaje de una justicia humana.(3)

La primera Revolución social del siglo, fue el producto de una fuerza incontrollable de las clases campesina y trabajadora, más de aquélla que de ésta, que despertaron del largo sueño que padecieron durante los años del Porfiriato. Nació, la primera Declaración de derechos sociales de la historia, plasmada en los Artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna, y después, la Ley del trabajo del Estado de Veracruz, de 14 de enero de 1918, y más tarde la Ley Federal del trabajo de 18 de agosto de 1931, una de las más completas de la cuarta década del siglo.

El crecimiento colosal de la industria y el consecuente reforzamiento de la clase capitalista y la proliferación creciente de las inversiones norteamericanas, nos han ligado a un sistema económico y político al que no podemos ni pertenecer ni imitar, porque Norteamérica forma en la

(3) Mario de la Cueva. Prólogo a la 1ª ed., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. XIII, XIV y sigs. 1993. Décima tercera ed., Editorial Porrúa.

historia, juntamente con Roma y el imperio Inglés, la triada de los pueblos explotadores sin ningún escrúpulo ético, opulenta de nuestros días, en tanto nosotros somos una de las menciones más cruelmente explotada, y porque nuestras diferencias sociales internas, hacen de la nuestra una de las sociedades en donde los desniveles económicos son mayores, pues en tanto una minoría poseedora de la riqueza vive con un boato más que asiático, una clase media al servicio de aquella, de la que recibe una gratificación importante, conduce un tren de vida impresionante, y otra minoría que integra un aristocracia obrera que mira exclusivamente hacia ella, y que es, por su espíritu conservador, el apoyo mejor de la burguesía, ha elevado considerablemente sus niveles de vida. La masa anónima de los campesinos y de los trabajadores continúa padeciendo su miseria ancestral, sin participación alguna en el progreso económico .

Un análisis de la Constitución de 1917 y de la historia de su vigencia ratifica la tesis de la dictadura de la burguesía: la Revolución y la Asamblea Constituyente se propusieron resolver, con indudable buena fé, el problema de los campesinos, porque era la clase social que vivía y continúa viviendo en gran parte, en condiciones inferiores a las de las bestias de carga y de tiro, y proclamaron la idea del Derecho del Trabajo como los nuevos derechos humanos; ahí se rompieron el individualismo puro de la Constitución de 1857 y por primera vez supo un orden jurídico de la existencia de la justicia social.

Pero nuestra Carta Magna no contiene ni un pensamiento ni una solución socialista, cuestiones que no se planteó la Asamblea, ni es tampoco un ordenamiento que abra las

válvulas para una transformación fundamental de la vida social y de la económica: la Reforma Agraria del Artículo 27 constitucional, plena de amor por la justicia para la gente del campo, fue un historicismo hacia el pasado, pero dadas las circunstancias del momento revolucionario, no miró hacia el futuro ni podía hacerlo: y por otra parte, el parcelamiento de la tierra sin el otorgamiento de crédito y de instrumentos de trabajo suficientes, mantiene como consecuencias inmediatas la perpetuación de la miseria, no permite el cultivo intensivo, ni facilita la producción colectiva industrializada; únicos procedimientos aptos para dar satisfacción a las exigencias de una población que crece vertiginosamente.

En vista de que la nueva constitución privaba a los hacendados de sus tierras y limitaba la posibilidad de explotación del trabajo por el capital, los poseedores de la tierra y de la riqueza la combatieron con sus armas mejores. Sin embargo, al darse cuenta de que los dos estatutos, el agrario y el de trabajo, eran irreversibles, se acomodó el capital a la nueva situación: burló la Reforma Agraria y creó los nuevos latifundios, cuya existencia ya no han podido ocultarse, se volcó sobre la industria y el comercio y muchas veces, con el apoyo de las autoridades y frecuentemente el de los sindicatos, violó sistemáticamente, y continúa haciéndolo, las instituciones y normas del derecho del trabajo.

En ese ambiente nació la idea de un Derecho del Trabajo nuevo, un testimonio de que aún hay hombres que conservan la fe y viven en la esperanza de algún día los decretos de Hidalgo aboliendo la esclavitud, la de los esclavos declarados así por las leyes, y a los de los campesinos y

trabajadores de los siglos pasados y de nuestros días, y la conciencia de Morelos expresada en los Sentimientos de la Nación Mexicana, y más tarde el pensamiento de Ramírez en el constituyente de 1857 y el de Victoria en el de 1917, harán brillar otra vez a la justicia. Un Derecho nuevo, por que esta hecho para el hombre sin tierra y sin riqueza, y porque persigue el propósito doble de que se respeten su libertad y su dignidad y se creen condiciones que aseguren su vida, su salud y un nivel económico decoroso.

El derecho individual del trabajo, está lleno de una primera finalidad, de naturaleza inmediata, que es colocar al trabajador, en el momento actual, dentro de la fórmula de la justicia nueva, quiere decir, dar por su trabajo prestaciones según las necesidades de la hora, una vida más humana en el presente, ofreció a la clase trabajadora, el derecho colectivo del trabajo una serie de principios e instituciones que aseguran su libre organización y su esfuerzo para realizar desde luego, la finalidad inmediata. Pero, al mismo tiempo, la capacitan para luchar por una sociedad nueva, esta es sin duda una finalidad mediata, que es una urgencia día a día más fuerte, un imperativo inaplazable para estos últimos años del siglo, que ha sido uno de los más crueles y turbios de la historia.

Las normas legales de 1962 para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas provocaron admiración no solamente en los círculos nacionales, sino también en el extranjero. Una euforia recorrió todos los centros de trabajo del país, que esperaban con ansiedad la resolución de la Comisión nacional. Se dictó el día 13 de

diciembre de 1963, e hizo crecer la euforia, porque en ella se habla de un porcentaje obrero de un veinte por ciento sobre la utilidad gravable. Pero la resolución fue una trampa puesta a la Constitución y a la Ley por los ingeniosos cazadores miembros de la Comisión. La Comisión redactora del proyecto que sirvió de base a Ley nueva se dio cuenta de la inconstitucionalidad de la resolución, por lo que reformó las disposiciones de 1962, esta contradicción entre la ley nueva y la vieja es el fundamento para que los trabajadores soliciten la revisión del porcentaje y para que la Secretaría del Trabajo, con esa solicitud o por impulso propio para lo que está facultad expresamente por la Ley, inicie el procedimiento.

La Ley nueva, en concordancia con la de 1931, y una y otra en aplicación del Artículo 123, concibieron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad, porque así lo exija la naturaleza del Derecho del Trabajo. De esta idea surgieron: la integración de las juntas con representantes de las clases sociales, un procedimiento ajeno a los formalismos, la libertad para el ofrecimiento de las pruebas, el principio de que normas de trabajo deben interpretarse en función de su finalidad, que es la justicia social, y la norma que previene que los laudos se dictarán a verdad sabida, entre otras ideas, para que pudieran convertirse en realidad la naturaleza de las juntas y los principios del Derecho Procesal, la Ley colocó al auxiliar en el centro de la actividad: dirige las audiencias, presencia la recepción de las pruebas, aspecto de su actuar que constituye la base para su apreciación en conciencia, apreciación que entrega a los representantes del trabajo, del capital y del gobierno en el dictamen que debe

formular, en uno de sus párrafos, la Exposición de motivos de la Ley "encarga al auxiliar que es la persona destinada a dirigir el proceso, la redacción del dictamen o proyecto de resolución, y así lo expresa también la Ley en alguno de su preceptos.

Pues bien, la Junta Federal y Local, haciendo a un lado el orden jerárquico de las normas, pasaron sobre las disposiciones expresas de la Ley y decidieron, la primera de hecho y la segunda en un reglamento interior, que no serían los auxiliares quienes formularían dictámenes, sino una llamada sección de dictaminadores, formada con un personal que no guarda relación con las diferentes etapas del proceso. Nos encontramos en presencia de la negación más radical de la naturaleza de las juntas, cuyo resultado ha sido convertir al proceso de trabajo en algo más muerto y más frío que el proceso civil, porque en éste, los secretarios de los juzgados y tribunales actúan en contacto diario con los expedientes, en tanto los dictaminadores reciben un manejo de hojas de papel muertas. Estamos así ante la violación de la formalidad central y fundamental del proceso, que abre las puertas al juicio de amparo.

En la estructura de las Juntas y la posición del Presidente y de los Presidentes de las Juntas Especiales: la Ley recogió una división tradicional de los conflictos en colectivos e individuales y encomendó el conocimiento y resolución de los primeros al Presidente de la Junta y a los respectivos representantes del trabajo y del capital, en tanto los segundos se encargaron a las juntas especiales integradas con un presidente y con dos representantes, uno

del trabajo y otro del capital. Pues bien las juntas especiales y su Presidente, en todo lo que relacionado con los asuntos de su competencia, son absolutamente independientes del Presidente de la Junta, quien no tiene facultad, alguna para ordenar la forma como han de tramitarse los conflictos o el sentido de resoluciones o laudos; a efecto de asegurar esta independencia, se determinó en la Ley que los Presidentes serían designados cada seis años por el Secretario del Trabajo, plazo durante el cual sólo pueden ser destituidos por las causas señaladas expresas y limitativamente en la Ley.

1.3.-CREACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Nació en la primera revolución social del Siglo XX y encontró en la constitución de 1917 su cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad perdidos en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho Civil de la burguesía ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el Derecho del Trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.(4)

(4) Mario de la Cueva. ob. cit., Pág. 39,40,41,42,43 y sigs.

1.4.-ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES

El conocimiento del pasado es el punto de partida necesario, porque explica el malestar y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar en 30 años más tarde al neoporfirismo cuasitotalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer. Dividiéndose en tres etapas que explican su evolución:

1.4.1.-A) LOS SIGLOS DE LA COLONIA

En las leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. En esa recopilación quedaron asegurados a los indios la percepción efectiva del salario, igualmente se les reconoce su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amor, sino que son más bien medidas de misericordia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

El Sistema de los gremios de la colonia fué sensiblemente distinto del régimen corporativo Europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que distaban en el terreno de la

economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. En América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y calidad de los mercados.

Los gremios de la Nueva España murieron dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del Siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. La Ley del 8 de Junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente, sin necesidad de licencia o ingresar a un gremio. El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, don José María Morelos y Pavón, declaró en su Artículo. 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio pueden ser prohibido, a los ciudadanos excepto los que forman la subsistencia publica.

1.4.2.-B) UN SIGLO DE VIDA MEXICANA

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por José María Morelos al Congreso de Anahuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, expresa:

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

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de los libertadores consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austríaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, se constituye en una defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos. 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las Garantías Individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los

padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con

ayuda de las tropas de los Estados Unidos de Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios Poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto: el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el Presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conversadurismo que venía de la colonia consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios, la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo: en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas Político, Agrario y de Trabajo. En este último aspecto, el Partido liberal recalcó las necesidades de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e

igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En la década última del régimen del general Díaz, el 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El Gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió el accidente de trabajo, único de los riesgos considerado, como aquél que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijo indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

1.4.3.-C) UNA NOTA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la Primera revolución social del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854: la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental; que ya no era tanto el General Díaz cuanto de la burguesía territorial de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al reestablecimiento de la Constitución y a la introducción del Principio de no Reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa el problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución política social. Los historiadores discuten en los Convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al gobierno del General Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobierno De

la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo Emiliano Zapata, reencarnación del alma y pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de revolución "Tierra y Libertad".

En los años 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la Constitución violada: en él, el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

1.5.-DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917

Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil: para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y

derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fué su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, a la manera del Derecho Mercantil, lentamente desprendido del civil.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un nuevo mundo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrada con este título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no serían tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo nueve horas, se impuso el

descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, se fijó a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, cuya resonancia fué muy grande en la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

En el mismo año de 1915, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y

declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; Las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del Derecho individual del Trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. La Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos económicos, las normas para la presentación de los servicios, y cuando se trata de controversias jurídicas la sentencia que le pusiera fin. Es importante señalar el Proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Campany; fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo del trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906.

El gobernador Carranza, jefe de la Revolución Constitucionalista comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legalista y formal, que regresara a los días del Presidente Madero, pues equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social. En el discurso de 24 de septiembre de 1913, expresó:

" Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe tendrá que principiar formidable y majestuosa lucha social. La lucha de clases, opóngase las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es rescatar la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional".

La fuerza creciente del movimiento social decidió al jefe de la Revolución anunciar, el 12 de diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo:

"Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio".

De esa época proceden la Ley de Relaciones Familiares, que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el

hombre y la mujer e introduciendo el divorcio, y la Ley de 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la Reforma Agraria. Algún tiempo después el 14 de Septiembre de 1916, convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución. En la exposición de motivos del decreto dijo: "Si bien la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, "titular esencial y originario de la soberanía", según expresa el artículo. 39 de la Constitución, "ejercitar el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno".

Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: El artículo. 27 remitía la Reforma Agraria a la legislación ordinaria y a la fracción. X del artículo. 73 se limitaba autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo Quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las Diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto de artículo quinto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo

nocturno industrial de las mujeres, y de los niños, y consignó el descanso hebdomadario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera director y catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, don Fernando Lizardi. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del Derecho Constitucional: para la concepción burguesa individualista y liberal. El jefe de la revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada.

Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designo aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al Licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otro y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

1.6.- DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La fracción X del Art. 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del Artículo 123 dijeron: El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:

1.6.1.-La Legislación de las Entidades Federativas:

Los Poderes Legislativos Estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928.

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficiarios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical del Derecho de huelga que ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

1.6.2.-La Legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales:

Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal. En el año de 1925 expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga, Un año después, se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En 1917 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La Legislatura federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del Diputado Octavio M. Trigo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

1.7.- DISPOSICIONES GENERALES.

En noviembre de 1970 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados, se reformó el Artículo 123 Constitucional, para incluir la siguiente declaración antes de las diversas fracciones: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley".

Se ha pretendido con esta adición recalcar el derecho de los trabajadores para obtener empleo y, correlativamente la obligación del Estado de fomentar el desarrollo de las industrias en el país, a fin de satisfacer las necesidades de trabajo de los obreros mexicanos.

En el artículo segundo de la Ley de 1970 sostiene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Respecto de la justicia social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado, últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política. Por otra parte, podríamos ahora sostener que, además de las normas que aparecen en la Ley Laboral, existen todas las relativas a la seguridad social, que también tratan de realizar la invocada justicia social(5).

(5)Euquerio Guerrero. ob.cit., Pág.25,26.

1.8.-DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

La explicación Rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos: Marx vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros cincuenta años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes y por organizar un sistema defensivo. Así se perfiló la concepción dialéctica general del marxismo.(6)

La Lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre; pero en esta lucha aparecen dos formas generales de manifestación: una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga. Y otra es la condición que arranca en la Revolución francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y

(6) Mario de la Cueva. ob. cit., Pág.12,13,14 y sigs.

permanente y planeada para la consecución de un fin, condición que es tan cierta que si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que no transcurre un sólo día sin que estallen uno o más conflictos obrero-patronales.

La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las primeras se contaban: los postulados del liberalismo económico y del político prohibían cualquier intervención en los problemas de la economía, porque sería una barrera artificial para el desarrollo de las fuerzas económicas naturales; la burguesía había logrado elevar el principio de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales, del hombre, por lo que ni el Estado ni los particulares podían ejecutar alguno que pudiera vulnerarlo; además, el Derecho Civil hacía imposible cualquier presión sobre una persona para la celebración de un acto jurídico de la trascendencia de un arrendamiento de servicios. El arma segunda era el poder del Estado, ese aparato al que Engels

definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal en el siglo XIX en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica, y en 1917 entre nosotros en la Asamblea Constituyente de Querétaro a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado.

Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales: Las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social; y una previsión social; que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

1.9.- NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fué el tránsito del taller a la fábrica, de la producción, llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que

trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos: la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía; la actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula *laissez-faire, laissez-passer*, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital; y la fuerza y la soberbia de la burguesía que vivía y vive todavía un mundo impenetrable para los hombres del trabajo. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga; la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas disimboles, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin

de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos:

a) Un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamó el socialismo utópico y Sombart el socialismo racionalista. Entre ellos se menciona al conde de Saint-Simon, de cuyas ideas surgió una corriente más cercana al socialismo que se conoce con el nombre de los saint-simonianos; su punto de partida fue una apelación a los hombres de ciencia para la creación de una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano.

b) Louis Auguste Blanqui ocupa un lugar especial en la historia de las luchas y de las ideas sociales, pues, en abierta oposición con el socialismo utópico, fue no solamente un pensador, sino más bien un luchador, actitud que adoptó desde los dieciséis años, cuando entró en la secta de los carbonari. Una y otra vez intervino en los disturbios que se sucedieron en Francia y pasó varios años en las cárceles. Partidario de la acción revolucionaria, creía que el tránsito a la sociedad nueva se operaría a través de la dictadura del proletariado, cuya misión consistiría en procurar la desaparición del Estado y una forma nueva de organización industrial, tal vez mediante asociaciones cooperativas.

1.9.1.- EDAD HEROICA

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran lo que hemos llamado la edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al

Derecho del Trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindicales, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la fórmula del *laisser-faire*, *laisser-passer* de los fisiócratas. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: Francis Place logró en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. Poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores, conocida como la Guerra cartista, en virtud de la carta -petición en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fué disuelta cruelmente por la policía y el ejército.

En los años finales del período se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo: en el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto comunista, al que pertenece el título de el documento del siglo, el Manifiesto comunista contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: En primer término, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la

contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término, la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea de que en esa misma sociedad de la mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio,; finalmente, el Manifiesto concluye con la invitación: "Proletarios de todos los pueblos, uníos", que era también un llamado a favor de la acción sindical.

En el mismo mes de febrero estalló en París la revolución, de la que fue genio y espíritu vivo Alphonse de Lamartine. Convencido de que la monarquía pertenecía a un pasado glorioso que concluyó con Luis XIV, armó una república democrática en la que reviviera la idea de la soberanía del pueblo. En un banquete célebre del mes de febrero, su palabra inclinó la balanza a favor de la caída del rey; y frente al pueblo sublevado, a la abdicación de Luis Felipe a favor de su hijo y en presencia de éste y de su madre, la ex reina, el poeta, en otro discurso célebre, decidió a los diputados por la forma republicana. En el gobierno provisional estuvieron a su lado Louis Blanc y el obrero Albert. La euforia republicana, la influencia del socialismo utópico y sobre todo, la fuerza de convicción del Manifiesto comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó en todo

su esplendor la idea del Derecho del Trabajo: si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el Derecho del Trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla. El gobierno provisional creó la Comisión de Luxemburgo para que prepara una legislación del trabajo, pero los acontecimientos posteriores, que desembocaron en el imperio de Napoleón III, dieron una vez más el triunfo al sistema capitalista de la burguesía.

1.9.2.- LA ERA DE LA TOLERANCIA

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país, pues mientras el Parlamento Inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las de las huelgas, la evolución alemana fue más compleja, ya que si bien algunos Estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. A este segundo período le fue llamado la era de la tolerancia: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar contratar colectivamente las

condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

1.10.- INSTITUCIONES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES POR LA LEGISLACION ORDINARIA

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria, es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles principiaron a definirse claramente al consumarse el tránsito de los siglos. En los años primeros, Prusia, y más tarde el Imperio de 1870, Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas. Por otra parte, la idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional comunista y a la formación por Fernando Lassalle, ya separado de Marx, del Partido obrero social demócrata. En el congreso que celebró en Eisenach en 1869,

que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una hermosa y amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción. El Canciller de Hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social, una política que llevaría una nueva actitud del poder público, el Intervencionismo de Estado y que contribuiría a la corriente de los profesores alemanes que integró el Socialismo de cátedra. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 Die Gewerbeordnung, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. El movimiento obrero, guiado por una honda convicción socialista, crecía continuamente; en el año de 1875, una ala importante del marxismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknechti, en unión de los lassallianos, aprobó el famoso Programa de Gotha, al que Marx criticó en una carta a Brake. En vista de estos acontecimientos, lanzó Bismarck la ley antisocialista de 1878, que prohibió la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera, en un mensaje del Emperador Guillermo I de 1881, anunció la institución de los seguros sociales. Algunos años más tarde, después del Congreso internacional del Derecho del Trabajo de Berlín, el Reichstag revisó la ley de 1869, cuyo resultado constituye la legislación más progresista de su tiempo.

Después de la derrota de los ejércitos franceses por los prusianos, Blanqui intentó en 1870 el establecimiento de un gobierno socialista, y en 1871 ocurrió el episodio de la Comuna de París. Una vez que retornó la paz y en el marco de las estructuras políticas democráticas, Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año de 1884, una ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional. En los años finales del siglo fue la importante acción del Ministerio Waldick-Rousseau, del que formó parte el jefe del partido socialista, Millerand: fueron varias las normas legislativas, entre las que destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; pero por encima de estas medidas, el gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.

1.11.- LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX. Radbruch señaló los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: primeramente, el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dió nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laissez-faire*, *laissez-passer* de la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a

superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un Derecho del Trabajo los dos estatutos, que no eran ni Derecho Público ni Derecho Privado, integraron lo que denominó el catedrático universitario y diputado constituyente, el derecho social del porvenir, una fórmula profética, porque de verdad, su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social, económico y jurídico más justo. Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales lanzaron desde 1914, la idea de que en el tratado pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del Secretario de Estado francés Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del Derecho Europeo del Trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919. En los dos documentos México se había anticipado desde 1917 se operó una transformación colosal en el Derecho del Trabajo.

Al conocer la abdicación del Kaiser, una mayoría incontable de trabajadores se reunió frente al palacio imperial para reclamar de los jefes de la social democracia la implantación de un régimen socialista.

La Constitución de Weimar es la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales

nuestra constitución se había anticipado dos años. La Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, contiene un catálogo amplio y bello: el derecho colectivo comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función sostiene en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al Derecho Alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la producción a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Organización Internacional del Trabajo dió un sentido nuevo al antiguo Derecho de Gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los Estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora.

Durante varios años, los pueblos creyeron y las universidades enseñaron, que el Derecho del Trabajo estaba llamado a ser el estatuto del siglo, porque, actuando dentro de un mundo democrático, evitaría la explotación del trabajo y contribuiría a asegurarle una existencia decorosa. La

Constitución de Weimar, y en general, el Derecho del Trabajo de aquellos años veinte. Creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. Pronto se dieron cuenta los hombres de que la nueva circunstancia se había operado un cambio de la más alta importancia en las relaciones jurídicas, pues las condiciones conforme a las cuales prestaría sus servicios un trabajador ya no se discutirían entre él y el empresario, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos.

Como una consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

La totalidad de las normas, leyes y contratos colectivos, se presentó entonces como un derecho nuevo, y si bien se continuó discutiendo y se discute todavía si es un ordenamiento encuadrado en el Derecho Privado en el Público o si constituye un tercer género, lo cierto es que hay un acuerdo universal en el sentido que es un derecho distinto del Civil. Y todavía, creció el derecho preventivo de los riesgos del trabajo y se difundieron los seguros sociales.

La presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler, la instauración del nacionalsocialismo en Alemania, y la conquista del poder por Franco, todas ellas dictaduras que no deben confundirse con el absolutismo

de los reyes, determinaron un viraje en la vida de Europa: por una parte, los sistemas totalitarios quebraron la idea del Derecho del Trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra-humanos. Y por otra parte, la creciente tensión entre las naciones y la inminencia de la guerra, obligaron a los gobiernos y a los juristas a volver su mirada hacia el Derecho Internacional.

1.12.-LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS

Este acontecimiento destruyó los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia. Pero la paz no ha regresado ni a los hombres, ni a los pueblos: la escisión entre Occidente y Oriente y la más reciente entre Rusia y China a las tres superpotencias de nuestro siglo, el imperialismo económico, la división de la humanidad en pueblos ricos y explotadores y en pueblos pobres y explotados, la explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimiento cada vez más perfeccionados.

Cuando se revisan los documentos internacionales parece surgir de ellos la idea de que la comunidad de naciones quiso enviar a los hombres y a la clase trabajadora un mensaje de esperanza. La Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que "la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la Carta Constitutiva de la

Organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera son sobre la base de la justicia social"; después de lo cual ratificó y amplió los principios de 1919. La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover "niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social". Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del Derecho del Trabajo, los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforma a la dignidad humana".

En los años inmediatos a la terminación de la guerra, resurgió la tendencia a la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Dos pueblos latinos, Francia e Italia, dos de los principales hacedores de cultura occidental, coincidieron en sus constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo.

Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social. Ahí se mencionan tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres: "Justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones; oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo; seguridad de ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se puede trabajar": Tres principios que podríamos reunir diciendo: seguridad a cada

nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por los elementos que le permita, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia.

CAPITULO II

LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL TRABAJADORES Y PATRONES SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

- 2.1.- TRABAJADORES.
 - 2.2.1.- Trabajadores de Confianza
- 2.3.- LOS PATRONES.
 - 2.3.1.- Clasificación de Patrón
 - 2.3.2.- El Intermediario
 - 2.3.3.- El Patrón Sustituto
- 2.4.- LA EMPRESA
- 2.5.- OBLIGACIONES DE LOS PATRON
 - 2.5.1.- Genérica
 - 2.5.2.- Salario
 - 2.5.3.- Herramientas y útiles
 - 2.5.4.- Salud
 - 2.5.5.- Cartas de servicio
 - 2.5.6.- Malos tratos
 - 2.5.7.- Comisiones
 - 2.5.8.- Escalafón
 - 2.5.9.- Educación
 - 2.5.10.-Capacitación

- 2.5.11.-Medidas de higiene
- 2.5.12.-Prevención de Accidentes
- 2.5.13.-Servicios Municipales y locales
- 2.5.14.-Cuotas Sindicales
- 2.5.15.-Autoridades de Trabajo
- 2.5.16.-Actividades Deportivas

2.6.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .

- 2.6.1.- Obediencia
- 2.6.2.- Lealtad
- 2.6.3.- Materiales e Instrumentos de Trabajo
- 2.6.4.- Buenas Costumbres
- 2.6.5.- Prestar Auxilios
- 2.6.6.- Exámenes Médicos
- 2.6.7.- Evitar Perjuicios
- 2.6.8.- Guardar Secretos
- 2.6.9.- Avisos de Faltas de Trabajo
- 2.6.10.-Invenciones de los Trabajadores

2.1.- TRABAJADORES

La relación laboral se establece, entre dos personas. Como se señala en el artículo 8°. De la Ley Federal del Trabajo Juan B. Clement Beltran (7) que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El artículo 8°. De la Ley vigente emplea la expresión "persona física" de lo que se desprende que no puede considerarse trabajador a una persona jurídica o moral según la terminología de La Ley Federal del Trabajo, lo que implica, como observa Mario de la Cueva (8) la prohibición del trabajo de equipo, que viene a constituir en realidad un subpatrón que explota a los trabajadores.

El trabajador es una persona física. Aunque algunas legislaciones extranjeras admiten a una persona colectiva, o a un grupo de trabajadores, como sujeto obrero del contrato- el llamado contrato de equipo -, la legislación, mexicana suprimió este tipo de contrato, que inicialmente figuraba en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(7)Lic.Juan B.Clement Beltrán.Ley Federal del Trabajo.7ªed., Editorial Esfinge.1993.

(8)Mario de la Cueva. ob. cit., Pág.153.

Las Comisiones Dictaminadoras lo rechazaron, al estimar, que permitía la explotación de los trabajadores por los jefes del grupo, y desnaturalizaba la personalidad de los sindicatos. Este criterio quedó precisado en la definición contenida en el artículo 8°. De la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El concepto de trabajador es de medular importancia, porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral. En torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, que, inicialmente orientado hacia la protección del obrero industrial, fue ampliando su órbita hasta comprender al trabajador intelectual, el profesionista, el técnico y el alto empleado, cuyas relaciones de trabajo, antes reguladas por el Derecho Civil o Mercantil, fueron siendo absorbidas por el Derecho laboral.

La distinción entre servicio material e intelectual, carece de importancia jurídica en la actualidad, pues ambas actividades se encuentran igualmente tuteladas por la legislación laboral; pero tiene interés en orden a la clasificación de la categoría de los servicios y de las prestaciones correspondientes.

Además, el artículo 88 de la ley, fija un plazo corto para el pago del salario a favor de quienes desempeñen un trabajo material el cual no podrá exceder de una semana, en tanto que autoriza un término de 15 días para los demás trabajadores.

Por trabajo manual -según Luigi de Litalia (9)- debe entenderse aquel en que el trabajo puramente muscular (físico, material) predomina, e intelectual aquel en que predomina el gasto de energías espirituales (psíquicas), pero es difícil trazar una delimitación precisa."

El servicio debe prestarse a favor de otra persona. Esta nota implica que el trabajo prestado a sí mismo excluye el carácter de trabajador. El patrón, "persona física", que desarrolla actividades a favor de su propia empresa, no puede ser considerado trabajador de la misma: "pues para que haya contrato se requiere el concurso de dos voluntades y por ende de dos sujetos, y menos aún será posible encontrar en este caso la subordinación del empresario o patrón a su misma empresa"

2.2.1.-LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La categoría de trabajadores de confianza se encuentra definida en el artículo 9º, en relación con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, desprendiéndose de ambos preceptos dos elementos esenciales: el primero señala que esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

(9) Luigi de Litalia. El Contrato de Trabajo. Trad. de Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires Argentina. 1946, pág. 14.

El segundo de los artículos se refiere al concepto de "Representantes del Patrón".

El artículo 9°. Distingue dos clases entre las funciones de confianza, que significan dos tipos de trabajadores de confianza: los que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, excluyéndose de esa categoría las funciones que abarcan aspectos parciales de la empresa; y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento

El primero de esos dos tipos corresponde en la práctica, normalmente a los altos empleados o funcionarios, y el segundo, a trabajadores cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que, frecuentemente, no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de las mismas.

Baltazar Cavazos Flores (10) especifica que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán considerados para efecto de recuentos en caso de huelga ni podrán representar a los trabajadores en ninguno de los organismos que ordena la Ley se formen.

(10) Baltazar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ª. Reimpresión. Pág.617. Editorial Trillas.1984.

Es decir la disposición resulta puramente negativa, pues si bien es cierto que la interpretación puede ser en el sentido de que los trabajadores de confianza pudieran tener su propio sindicato, la realidad es diferente puesto que tal tipo de organización no está prevista por el artículo 360 de la Ley que señala cuáles sindicatos pueden formarse. En conclusión, se deduce que para estos trabajadores la legislación ha sido restrictiva y no proteccionista.

2.3.-LOS PATRONES

De acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo Patrón es " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, 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 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 servicios. (11).

Cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Dicha característica distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

El término "patrón" ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, por ejemplo "empleadores" usado por la Organización Internacional del Trabajo, o el de "empresarios", pues no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios, ya se trate de persona física -como en el servicio doméstico, o el profesionalista respecto a su personal auxiliar- o de persona moral- asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales- que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio. (12)

(11) Alberto Briceño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. Pág. 154. 1985.

(12) Lic. Juan B. Clement Beltrán. ob.cit., Pág. 53.

De acuerdo con la doctrina se entiende por patrón o empresario "a aquélla parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". (13).

2.3.1-CLASIFICACION DE PATRON.

Atendiendo a diferentes criterios (14) Manuel Alonso García menciona la siguiente clasificación:

- a) Por su naturaleza jurídica:
 - 1.-Personas individuales;
 - 2.-Personas jurídicas;
 - 3.-Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

- b) Por el tipo de actividad que desarrollan.
 - 1.-Industriales;
 - 2.-Comerciales;
 - 3.-Agrícolas;
 - 4.-Mineras;
 - 5.-De servicios.

(13) Autor citado por Alberto Briceño Ruiz.ob.cit., Pág.155.

(14) Autor citado por Néstor del Buen L. Derecho del Trabajo. 3ª ed., Pág.453. Editorial Porrúa.1979.

- c) Por su extensión
 - 1.-Empresa;
 - 2.-Establecimiento.

- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben
 - 1.-De jurisdicción local;
 - 2.-De jurisdicción federal.

- e) Por su ubicación
 - 1)Dentro de las poblaciones;
 - 2)Fuera de las poblaciones.

- f) Por el número de trabajadores que empleen:
 - a)Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores);
 - b)Empresas regulares (más de 100 y menos de 1,000);
 - c)Grandes empresas (de 1,000 trabajadores en adelante).

- g) Por la finalidad que persiguen
 - a) Con fines de lucro.
 - b) Sin fines de lucro.

2.3.2.-EL INTERMEDIARIO

"la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la

mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. (15)

La Ley de 1931 contemplaba sólo la hipótesis de la persona que contrataba los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón (artículo 5º). La Ley actual agrega a esa otras posibilidades y especialmente considera como intermediario al contratista insolvente (artículo 13º) y asimila a la intermediación aquellas situaciones que derivan del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales.

El artículo 13 considera como intermediarios únicamente a las personas que contratan o intervienen en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un patrón, esto es que no contraten por cuenta propia sino por cuenta de un tercero, que es el verdadero patrón. Cuando los denominados intermediarios constituyen empresas establecidas que contratan trabajadores y cuentan con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de esas relaciones laborales, se consideran patrones y no intermediarios; y en caso de que no cumplan con las obligaciones contraídas con los trabajadores, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios.

(15) Mario de la Cueva. ob.cit., Pág.158.

De lo expuesto, cabe inferir lo siguiente: aunque se denomine intermediario se considera jurídicamente como patrón a la empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, entendiendo en nuestro concepto, por tales elementos, la maquinaria, instrumentos de trabajo, materias primas, etc., y trabajadores propios, así como recursos económicos para cubrir las prestaciones contraídas con esos trabajadores, serán solidariamente responsables con estos patrones, los beneficiarios de las obras o servicios prestados. (16)

La figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Es el caso de las agencias de colocación a las que se refiere la fracción XXV del inciso "A" del art.123 Constitucional, en la que dispone que "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular.

En la segunda hipótesis, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley.

(16)Lic. Juan B. Clement Beltrán. ob.cit., Pág.58.

La Ley contempla una tercera figura. Es la de los llamados "contratistas" los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de manos sino que, además, aportan los materiales y el equipo necesarios para la realización de la obra. De todas maneras su condición de "contratistas" queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del "contratista" devenido intermediario. (17)

2.3.3.-EL PATRON SUSTITUTO

Este concepto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

Los antecedentes de la subrogación parecen encontrarse en el Derecho Moderno Francés, particularmente en el Código Civil de 1804, que regula el pago de la subrogación y de allí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas. (18)

(17) Néstor del Buen L. Derecho del Trabajo. 3ª ed., Editorial Porrúa. Pág. 455.

(18) Néstor del Buen L. ob.cit., Pág. 457.

La substitución de patrón. "El término substitución de patrono - señala Mario de la Cueva(19)- expresa el principio que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución es una reglamentación de la Ley de 1931, que pasó a la legislación vigente con el único cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrono substituido deja de ser solidariamente responsable con el substituto".

Rafael Rojina Villegas(20) define la subrogación, como una forma de transmisión de las obligaciones por cambio de acreedor y distingue dos formas: la legal y convencional, diciendo que la primera opera por ministerio de ley y "es un acto jurídico unilateral que sólo implica la manifestación de voluntad del tercero, con el fin de substituirse en los derechos del acreedor".

Néstor del Buen (21) señala que la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor original. Pero, como apunta certeramente "la substitución patronal es mucho más que eso".

(19)Mario de la Cueva. ob. cit., Pág.228.

(20)Rafael Rojina Villegas. Derecho Civil Mexicano. 9ª ed., Tomo V. Pág.585. Editorial Porrúa.1976.

(21)Néstor del Buen L.ob. cit., Pág.458.

En realidad -expresa- la substitución patronal transfiere no sólo derechos como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la substitución.

La substitución de patrón, constituye una responsabilidad solidaria del patrón substituto con todas las obligaciones laborales contraídas por el substituido hasta la fecha en que se opera la substitución; y además una responsabilidad solidaria del patrón substituido con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el término de seis meses, que se contarán a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores, concluido el cual substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Esto significa una desigualdad en la situación jurídica ventajosa para el patrón substituido respecto del substituto, en virtud de que transcurridos esos seis meses, se libera no solamente de las obligaciones establecidas o definidas con anterioridad a la fecha de la substitución, sino también de las que sobrevengan por las resoluciones jurisdiccionales dictadas contra la empresa en los juicios o procedimientos en trámite, pudiendo suceder que después de haber obtenido laudo favorable para el patrón substituido, se cambie el sentido del mismo en el amparo, y un asunto subjudice se convierte con la inesperada resolución adversa, en un gravamen económico que a veces pone en peligro la continuidad de la empresa.

Respecto del trabajador, se encuentra también en desventaja ante el nuevo patrón, porque si el cambio implica

menor solvencia económica en éste, transcurridos los seis meses los trabajadores encuentran empeoradas sus condiciones de trabajo, ya que disminuyen sus posibilidades de mejoramiento, además de la inseguridad para la percepción oportuna de la prestaciones generadas por la antigüedad en la empresa, así como para obtener las indemnizaciones correspondientes en caso de despido.

2.4.-LA EMPRESA

El Art. 16 de la Ley Federal del Trabajo establece: Para los efectos de las normas de trabajo se entiende, por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Lo que se puede deducir del artículo anterior es que la empresa es una institución sumamente compleja, que presenta distintas proyecciones, ya sea considerada desde el punto de vista económico, sociológico, mercantil, fiscal o laboral. Su estructura no estaba configurada en la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Constitución, se refiere a la empresa sin definirla, tomándola como una noción dada en la legislación común, sin que ésta tampoco proporcione un concepto unitario, sino aplicado alguno de sus aspectos.

Por empresa entendemos -dice Jorge Barrera Graff (22)- la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado; "organización realizada por el titular, o sea, el empresario, sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio".

Dicho jurista señala los siguientes elementos a la empresa: a) El empresario, a quien corresponde la organización de los factores que la integran. b) El personal que por estar subordinado al titular, existe en la empresa la "organización de un trabajo ajeno". c) La hacienda o fondo de comercio, esto es, el patrimonio que se integra con los bienes materiales e inmateriales, como un todo unitario.

Así mismo según Barrera Graff señala que los patronos pueden ser: a) las personas físicas; b) Las personas morales o colectivas, sin fines lucrativos; y c) las personas morales dedicada a actividades de lucro, o sea las empresas de carácter mercantil.

La proyección de la empresa en el Derecho Laboral, presenta dos aspectos:

1.- La empresa como sujeto de la contratación, que conduce a determinar si tiene o no el carácter de patrón, de lo cual depende de la existencia de la relación obrero patronal y las responsabilidades laborales inherentes.

(22) Autor citado por Juan B. Clement Beltrán. ob. cit., Pág. 61.

En caso afirmativo, se equiparan los términos empresa-patrón, que en definitiva confluyen en la noción jurídica esencial del patrón como titular de la empresa en las relaciones laborales.

2.- La empresa como patrimonio, sujeto a la afectación jurídica derivada de las responsabilidades laborales: lo que presupone acreditar que el titular de la empresa tiene el carácter de patrón: y en caso afirmativo, determinar el fondo patrimonial afectado por las obligaciones laborales. La empresa actúa en el Derecho Laboral a través de una persona física o moral, como titular de la misma, que es el patrón, y esa titularidad lo identifica como centro de imputación de los derechos y obligaciones laborales, según la terminología kelseniana. En el caso de las personas morales, los estatutos personifican también jurídicamente al patrón, como titular de la empresa, para vincularla como entidad económica y social a las relaciones laborales.

La empresa es el sujeto de la relación de trabajo y el patrón, como titular de la empresa, tiene la personalidad representativa en esa relación. Así mismo, el patrimonio de la empresa, el capital social inicial o incrementado, queda sujeto a las responsabilidades laborales y es independiente del titular de la misma, por lo que el cambio de patrón no puede afectar las relaciones de trabajo.(23)

(23) Guillermo Floris Margadant. El Derecho Privado Romano. 8ª ed., Pág.115. Editorial Porrúa. 1978.

2.5.-OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

La Ley del Trabajo, para equilibrar a los factores de la producción, impone mayores obligaciones a los patrones. Dichas obligaciones se encuentran contempladas en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Mismo que requiere ser transcrito.

ART.132.-Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores lo útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales,

oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX:- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrá volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis

años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnico, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón, Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título;

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así

como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicita, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre

desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para el alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- 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 patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley. (24)

Del artículo 132 de La Ley Federal del Trabajo se desprende que las obligaciones de los patrones son las siguientes:

2.5.1.- Genérica.- El patrón debe cumplir con las disposiciones de la Ley en lo que se refiere a cada empresa o establecimiento(fracción I).

2.5.2.-Salario.- Este deberá ser en efectivo en moneda de curso legal(artículo 101), pagado directamente al trabajador en el lugar donde preste sus servicios(artículo 108) se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo(artículo 84). El plazo para pagar el salario se ha fijado, en una semana para los trabajadores que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores (art. 88) los salarios no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de esposa, hijos ascendientes y nietos del propio trabajador(art. 110 fracción V), también se especifica en cuanto a los descuentos que se le harán por concepto de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento (art.110 fracción I)

2.5.3- Herramientas y Útiles de Trabajo.- El patrón le proporcionará, al trabajador a menos de que exista compromiso expreso de que este último usará herramientas propias, los útiles, instrumentos de trabajo y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, sin que pueda reclamar indemnizaciones por el desgaste natural que sufran(fracción III).

Para ello está obligado el patrón a tener un local seguro para su guarda, siempre que deban permanecer en el lugar de la prestación de los servicios(fracción IV).

2.5.4.-Salud.- La Ley dispone que en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo, se cuente con el número suficiente de asientos o sillas (fracción V).

Los Trabajadores deberán 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 (fracción X).

Los patrones de igual manera proporcionarán medicamentos profilácticos a sus trabajadores que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias (fracción XIX).

Deberán dar protección a las mujeres en el periodo de embarazo (fracción XXVII).

2.5.5.-Cartas de Servicio.- Al separarse el trabajador de la empresa deberá otorgarle una carta de servicios que le sirva de recomendación para buscar un empleo en el futuro (fracción VIII) y en caso de no haber sido satisfactorio los servicios también deberá constar en dicha carta.

2.5.6.- Malos tratos.- Se refiere a la consideración que el patrón deberá tener a sus trabajadores absteniéndose de malos tratos de palabra u obra (fracción VI). La violación a esta obligación dará origen a una causa rescisoria contra el patrón (art. 51 fracción II y III).

2.5.7.- Comisiones.- Al coincidir el trabajo con días de elecciones federales, estatales o municipales, el patrón tendrá que dar al trabajador permiso para ejercer su derecho cívico, tomando este el tiempo necesario para ese cometido, dentro de sus horas de trabajo (fracción IX). De igual manera para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales dando cumplimiento al (art. 5º, de la Constitución).

Los Trabajadores que falten a sus labores para atender una comisión de su sindicato o del Estado deberán avisar con Tiempo siempre y cuando el número de trabajadores no perjudique la buena marcha de la empresa. En cuanto al tiempo perdido este se podrá descontar al trabajador o

compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo (fracción X).

Otra prevención importante es al indicar que, cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos los derechos derivados de su respectivo contrato, siempre y cuando el regreso tenga lugar dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interino, considerándoseles como de planta después de seis años. Transcurridos los seis años sin que regrese el trabajador, el patrón tiene el derecho de rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para él. Los patronos deben conceder permiso de seis semanas, con goce de salario a las mujeres antes y después del parto; en el periodo de lactancia, dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos y durante el periodo de embarazo no encomendarles trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. (Art. 170 de La Ley Federal del Trabajo).

2.5.8.- Escalafón.- 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; lo mismo se hará con los trabajadores que tengan categoría inmediata inferior a la vacante.

2.5.9.- Educación.- El patrón está obligado a establecer y sostener la escuelas "Artículo 123 Constitucional" de conformidad con lo dispuesto por la leyes

y por la Secretaría de Educación Pública (fracción XII). (25).

Se deberá lograr la alfabetización de los trabajadores (fracción XIII) y Otorgar las becas para estudios técnicos, industriales o prácticos. Estas se otorgarán a los trabajadores o a sus hijos, en centros nacionales o extranjeros. Retirando las becas cuando reprueben el curso de su año u observen mala conducta, debiéndose dar la beca a otra persona. Los becarios que hayan terminado sus estudios, deberán prestar servicios al patrón, por un año, por lo menos. Si tienen a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas (fracción XIV)

2.5.10.- Capacitación.- Los patronos deberán adiestrar a su propio personal y capacitarlo a fin de lograr un mejor desempeño en su trabajo, aumentado de esta manera la productividad en su labor y obteniendo puestos de superior categoría. Organizando para este fin cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo (fracción XV).

2.5.11.- Medidas de higiene.- El patrón al establecer su negociación, está sujeto a reglamentaciones relacionadas con el aspecto de seguridad e higiene en sus instalaciones.

(25) Alberto Briceño Ruiz. ob. cit., Pág.258,259 y sigs.

Para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como cuidar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes puedan exceder los máximos permitidos en sus reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes (fracción XVI).

2.5.12.- Prevención de Accidentes.- El patrón deberá observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el trabajo, así como disponer de material de curación y medicamentos indispensables, a juicio de las autoridades correspondientes, para que oportunamente y de manera eficaz se presten los primeros auxilios; debiendo dar, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra (fracción XVII).

El patrón queda obligado a fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste el trabajo (fracción XVIII).

Así como proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; (fracción XIX).

La Ley Federal del Trabajo establece un capítulo sobre los riesgos, así mismo señala las indemnizaciones que deberán cubrirse a los trabajadores con motivo de esos infortunios del trabajo. Estas indemnizaciones deben ser

pagadas por el patrón pero si el empresario tiene inscritos a sus trabajadores en el Seguro Social, de acuerdo con el artículo 60 de la Ley respectiva, queda eximido el pago de las indemnizaciones al patrón debiendo las cubrir el Seguro Social. (26)

2.5.13.- Servicios municipales y locales.- Si 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.

Debiendo exceder la población fija de doscientos habitantes y que dicho centro se encuentre a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más cercana (fracción XX).

Al patrón se le impondrá la obligación de proporcionar al sindicato, si lo solicita, un local que se encuentre desocupado para que en él instale sus oficinas. Facultando al patrón cobrar renta por ese local y en caso de no existir alguno disponible, el sindicato podrá emplear cualquiera de los designados para el alojamiento de los trabajadores (fracción XXI)

2.5.14.- Cuotas Sindicales.- Los trabajadores sindicalizados están obligados, a aportar cuotas para el sostenimiento de sus organizaciones gremiales; éstas se fijan en asambleas teniendo el carácter de ordinarias o extraordinarias. Las empresas están obligadas a hacer las

deducciones que soliciten los sindicatos sólo por las cuotas ordinarias; en caso que las hagan por cuotas extraordinarias el trabajador podrá reclamar y el patrón reembolsara su importe (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. Dichos descuentos no podrán ser mayores del treinta por ciento de la cantidad excedente del salario mínimo (fracción XXIII).

Para tener derecho a 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 otras 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.

2.5.15.- Autoridades de Trabajo.- El patrón deberá permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo en su establecimiento. Dará informes para el desempeño de las tareas de los inspectores y comisionados, cuando así 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. (fracción XXIV).

2.5.16.- Actividades Deportivas.- Se le impone a los patronos la obligación de contribuir al fomento del deporte entre sus trabajadores y proporcionales los equipos y los útiles indispensables. Los equipos y útiles deberán ser proporcionados a la capacidad de la empresa y al número de trabajadores (fracción XXV). (27)

2.6.-OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La Ley Federal del Trabajo consigna en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo las obligaciones que el Trabajador debe cumplir para que la relación de trabajo sea armónica y beneficie a ambas partes.

ART. 134 .- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- 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;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.- 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 desempeñen, así como de los asuntos administrativos

reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. (28)

Del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden las siguientes Obligaciones para el Trabajador:

2.6.1.- Obediencia.- El trabajador debe cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables. En cuanto a lo que se refiere a la seguridad e higiene, incluye él deber de observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección de los trabajadores. Deberán desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo que se refiere al trabajo (fracción III).

2.6.2.- Lealtad.- Entre el trabajador y su patrón se crea un nexo que es algo superior al concepto civilista o al mercantilista de alquiler o venta de la fuerza de trabajo. Es en realidad la unión de esfuerzos tendientes a realizar la producción, en beneficio de ambos. Así mismo si un trabajador por malicia o descuido ejecuta su labor torpemente, y causa daños a la empresa de la que forma parte, está violando dicha disposición.

En las relaciones laborales es indispensable considerar como un elemento básico la buena fe, por lo que la intensidad, cuidado y esmero apropiados, deben ser los que normalmente se exige para el trabajo sea bien realizado.

2.6.3.- Materiales e Instrumentos de Trabajo.- Los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados, ya que en el caso de no restituirlos cometerían una falta de probidad (fracción VI). Debiendo de igual manera conservar 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. 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, dicha 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.

2.6.4.- Buenas Costumbres.- Los trabajadores deben observar buenas costumbres durante el trabajo (fracción VII).

Según la opinión del Licenciado Castorena en su Tratado de Derecho Obrero, esta obligación es de naturaleza social, ya que fue instituida en consideración a la comunidad, más que en consideración a las partes.

2.6.5.- Prestar Auxilios.- Los trabajadores prestarán auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo (fracción VII).

De acuerdo con el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de los trabajadores de laborar en tiempo extraordinario, pero sólo recibiendo salario sencillo, aun en el trabajo desarrollado fuera de la jornada normal.

2.6.6.- Exámenes Médicos.- La Ley establece en la (fracción X), la obligación de él trabajador de someterse a 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. Al conocer el trabajador de una enfermedad incurable o contagiosa que padeciera, deberá hacerlo del conocimiento del patrón. Dicho mandato resulta ilusorio ya que podría provocar la suspensión de su contrato por lo que se opta practicar exámenes médicos periódicos.

2.6.7.- Evitar Perjuicios.- El trabajador queda obligado 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 (fracción XII).

Este precepto resulta idóneo pues es el propio trabajador quien se da cuenta de las deficiencias en las instalaciones o del peligro para la vida o los bienes en el centro de trabajo y es él mismo que se da cuenta de ellas.

2.6.8.- Guardar Secretos.- Se impone al trabajador guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración

concurrer, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan (fracción XIII)

Según tesis de la Suprema Corte el concepto de fidelidad corresponde el no revelar aquello que sabe el trabajador por virtud de la confianza que se deposita en él. En el Código Penal se contemplan multas y prisión hasta de dos meses a un año, 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.

2.6.9.-Avisos de Faltas de Trabajo.- La Ley dispone en la fracción V del art. 134 que el trabajador deberá dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo. Y en caso de que existan casos fortuitos la Ley prevé deberán comprobarse posteriormente, para que el trabajador dé el aviso mencionado.

2.6.10.-Invenciones de los Trabajadores.- Este precepto se refiere a los derechos que tengan los trabajadores en cuanto a sus inventos que realicen en las empresas donde presten sus servicios. Y se dispone de la siguiente manera:

- a) Que el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención.
- b) En caso que este se emplee como investigador o perfeccione los procedimientos utilizados en la negociación, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente

corresponderán al patrón. Pero si el invento realizado implica beneficios para el empresario, desproporcionados con el salario que se pague al inventor, la Ley dispone que por convenio entre las partes, o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá derecho el citado inventor a una compensación en su salario.

- c) Si las labores del trabajador no consisten en investigaciones, la invención que se realice será de su exclusiva propiedad; pero el patrón tendrá derecho preferente, al uso exclusivo o a la adquisición de las invenciones y de las correspondientes patentes. (29)

(29) Euquerio Guerrero. ob. cit., Págs. 206 y sigs.

CAPITULO III

RESCISION DE LA RELACION DEL TRABAJO

- 3.1.- DIFERENTES CRITERIOS SOBRE EL CONCEPTO DE RESCISION.
- 3.2.- CAUSAS DE RESCISION, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.
 - 3.2.1.- A) Falta de probidad y actos de violencia
 - 3.2.2.- B) Ofensas a compañeros de Trabajo
 - 3.2.3.- C) Ofensas al Patrón fuera del Trabajo
 - 3.2.4.- D) Ocasionar perjuicios
 - 3.2.5.- E) Seguridad
 - 3.2.6.- F) Actos Inmorales
 - 3.2.7.- G) Revelación de Asuntos Reservados
 - 3.2.8.- H) Faltas de Asistencia
 - 3.2.9.- I) Desobediencia
 - 3.2.10.- J) Ebriedad
 - 3.2.11.- K) Prisión
 - 3.2.12.- L) Causas Análogas

3.1.-DIFERENTES CRITERIOS SOBRE EL CONCEPTO DE RESCISION.

En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, por virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, y no a las colectivas.(30)

Mario de la Cueva (31) define la rescisión como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". Explica que el ejercicio de esta potestad está condicionada por los siguientes presupuestos:

a)Un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

b)El incumplimiento debe ser de naturaleza grave; de manera que si son faltas de carácter secundario, no ameritan la ruptura de las relaciones de trabajo.(Cabe agregar que esta regla se acentúa con la excepción contenida en el artículo 161 a favor de los trabajadores que hayan prestado servicios durante más de veinte años, cuya relación de trabajo sólo podrá ser rescindida por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

(30)Néstor del Buen L.ob. cit., Pág.542.

(31)El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., Págs 240 y sigs.

c) El hecho o acto motivo de la rescisión debe ser imputable, que no obedezca a circunstancias irreprimibles, sino que pueda ser evitado.

A su vez define la terminación diciendo: "Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hacen imposible su continuación".

Según. Juan B. Clement Beltrán (32) debemos entender por rescisión la ruptura o terminación anticipada del contrato de trabajo, por instancia de una de las partes, aun cuando sea invocada la justificación de esa ruptura, queda sujeta a la resolución jurisdiccional del conflicto en caso de impugnación.

La terminación implica la disolución del contrato por acuerdo de las partes, o por las causas previstas en el artículo 434. En consecuencia, la rescisión constituye la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de las partes, basándose en la conducta indebida de la otra; si la rescisión la efectúa el patrón, es un despido, y si es por parte del trabajador, es una separación o retiro, según la terminología de Alberto Trueba Urbina. (33) La terminación extingue el contrato o la relación de trabajo, por las causas previstas en la Ley.

(32) Juan B. Clement Beltrán. ob.cit., Pág.110.

(33) Alberto Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo de 1970. 43ª ed., pág.46. Editorial Porrúa, S.A.

La regla general en todo contrato de Carácter Civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según se observa en sus artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo. De lo que se puede deducir que el concepto tradicional de rescisión se refiera a obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.(34)

No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aun cuando el patrón también sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón, y por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, se traduce en separación. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato.

(34) Euquerio Guerrero.ob. cit., Pág.245 y sigs.

En los Contratos Civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquélla. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador, y en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

3.2- CAUSAS DE RESCISION, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón se contemplan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que serán clasificadas y analizadas:

Fracciones:

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

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

3.2.1.-A) FALTA DE PROBIDAD Y ACTOS DE VIOLENCIA

Las dos primeras fracciones del artículo antes mencionado forman esta primera clasificación. Por Probidad entendemos la rectitud, la honbría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad. El trabajador que con sus actos o con sus expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad. El trabajador que cobra el salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de hacerlo se dedica actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad; el trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador falto de probidad.

En cuanto a los motivos de rescisión consistentes en incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o contra el personal directivo o administrativo del establecimiento o de la empresa. La Ley impone con justificada razón esta sanción máxima, porque no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón por consiguiente sería imposible que se laborara armónicamente dentro de ese centro de trabajo.

EJECUTORIA. FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo

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

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

Tesis de Jurisprudencia, Informe 1980, Cuarta Sala, pág.19.

FALTA DE PROBIDAD Y FALSEDAD DE LOS TRABAJADORES. Requisitos para demostrarla. Para acreditar la falta de probidad y falsedad, era indispensable que se hubiera demostrado que los trabajadores desempeñaban para la empresa quejosa, actividades que les permitieran el acceso a detalles especiales en su funcionamiento, esto es, un trabajo basado en la confianza y que, con base en esa circunstancia, los obreros hubieran establecido un negocio que prestara servicios idénticos a los del patrón, haciéndole, por ello, la competencia.

Amparo directo 20/80 Shrimp Bucket, S:A., 11 de marzo de 1983. Unanimidad de votos.

3.2.2.-B) OFENSAS A COMPAÑEROS DE TRABAJO

Lo contempla la Fracción 3° que a la letra dice:

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la

fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina de lugar en que desempeñe el trabajo;

Esta fracción a lo que se refiere es que el trabajador está obligado a guardar las consideraciones debidas a sus compañeros de trabajo, ya que el centro de trabajo es una pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, en la que deben existir normas de conducta para las relaciones entre ellos.

3.2.3.-C) OFENSAS AL PATRON FUERA DEL TRABAJO:

Fracción

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;

Las injurias o amagos pueden ser verbales o escritos y se deberán valorar justificadamente para darles el alcance que el trabajador quiso realmente concederles, pues, según el grado de cultura o los usos o costumbres en diferentes regiones, cambia también el sentido de algunas palabras.

Ejecutoria. INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES. Si con las pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de

lo estatuido por la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que ocurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto lugar al trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos de palabra y obra preferidas por el trabajador, de tal manera graves, que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo" A.D. 8017/64. Jesús M. Carranza, fallado el 15 de febrero de 1966. Circular 582 de la Confederación Patronal de la R:M:

3.2.4.-D) OCASIONAR PERJUICIOS

Fracciones:

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

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

En el caso de la intención dolosa para causar el perjuicio, la prueba resulta muy difícil; pero deben reunirse en este caso todas las pruebas, así sean indirectas, para que el ánimo del patrón o de su representante, llegue al convencimiento de la falta cometida y para que esas pruebas, aportadas en un juicio, puedan convencer, razonablemente, a los tribunales obreros que llegaren a intervenir, si el trabajador reclamare judicialmente.

Los perjuicios, aquí sancionados, pueden referirse también a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el daño que resiente el patrón es del todo similar y a veces hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan, por parte de los consumidores, y desprestigian el buen nombre de la negociación de que se trate.

3.2.5.-E) SEGURIDAD

Fracciones:

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

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

El texto original de esta fracción requería que el obrero se negara, de manera manifiesta a adoptar tales medidas, pero la supresión de la calificación de la negativa nos lleva a considerar que el Legislador fué más estricto y que cualquier negativa para proceder de acuerdo con las normas de seguridad, puede ser causal de rescisión del contrato.

El primer caso no requiere que el acto del trabajador sea intencional, sino que sea fruto de una imprudencia o descuido inexcusable. Ya que estudiamos el deber del obrero

de trabajar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, siendo por ello lógico que esa falta de cuidado, cuando compromete la seguridad de las personas o de las instalaciones, motive la aplicación de la sanción máxima al infractor.

El segundo caso se refiere, a la prevención de riesgos profesionales, pues aun cuando su redacción se presta a interpretaciones más amplias, ya que menciona las medidas para evitar accidentes o enfermedades, sin constreñirse a los profesionales, creemos que las medidas y procedimientos que se implantan en las empresas son para prevenir la realización de accidentes en el trabajo o la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales.

3.2.6.-F) ACTOS INMORALES

Fracción:

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

La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a calificar la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y lo segundo, a extremos ridículos. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral. (35)

(35).-Euquerio Guerrero.ob. cit., pág.251.

3.2.7.-G) REVELACION DE ASUNTOS RESERVADOS

Fracción:

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

En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patronos. No se trata de actos indebidos o inconfesable, a los que se refiera en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causal de rescisión que analizamos independientemente de que, si el acto cae dentro de la esfera del Derecho Penal, se pueda denunciar a los responsables que sean debidamente castigados.

3.2.8.-H) FALTAS DE ASISTENCIA

Fracción:

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

Las cuatro faltas o más de asistencia no es necesario que sean consecutivas, pero sí que lo sean dentro del periodo de treinta días.

Esta fracción del artículo 122 de la Ley de 1931, se refería a más de tres faltas en un mes, lo que motivó la necesidad de que la Suprema Corte interpretara que por mes debería entenderse un periodo de treinta días de fecha a fecha y no un mes de calendario. La reforma a la Ley hecha en diciembre de 1962 acogió la interpretación de la Suprema Corte y por ello se refiere a que las faltas ocurran dentro de un periodo de treinta días.

Ejecutoria. FALTAS DE ASISTENCIA. Cómo deben computarse. Deben entenderse comprendidas dentro de un mes, tomando como tal un lapso de treinta días independientemente de los meses naturales. (Tomo XLVIII: Espejel María Guadalupe pág.2540.)

Ejecutoria. FALTAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD. Para que las faltas al trabajo con motivo de enfermedad, no den lugar al despido, el trabajador debe dar aviso al patrón de las causas de ellas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, considerando que las faltas fueron injustificadas. (D_4948/63, Guillermo Sánchez Román, 3 de julio de 1964.)

"PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS, SINO CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN RESPECTIVA. No basta la simple solicitud del permiso a que

se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado".

(Informe anual de 1971, página 29, 4ª Sala).

3.2.9.- I) DESOBEDIENCIA

Fracción:

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

La subordinación que se marca como la característica esencial del contrato de trabajo, implica desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato, no tan sólo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador, sino también como una sanción que el patrón tiene perfecto derecho de imponer, pues si el patrón tienen el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer.

EJECUTORIA. DESOBEDIENCIA DE LAS ÓRDENES DEL PATRÓN O DE SUS REPRESENTANTES. La Ley Federal del Trabajo no señala como causal de despido la desobediencia a las órdenes del

jefe inmediato, sino a las del patrón o sus representantes, siendo evidente que el jefe de personal de una empresa es representante de la misma. (D-338/59, Carlos de la Cruz Henríquez, 15 de enero de 1960).

EJECUTORIA. DESOBEDIENCIA. No lo hay si el trabajador se niega a cambiar de turno. Si un trabajador no se ha comprometido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobediencia a las órdenes del trabajo, si no accede a cambiar de turno. (D-3180/58, Eugenio Reyes, 8 de julio de 1959).

EJECUTORIA. DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales,

Amparo directo 780/80, Carlos Eduardo M. Ramírez, 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

3.2.10.- J) EBRIEDAD

Fracción:

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el

trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

EJECUTORIA. EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR. No es preciso con examen médico si existen en autos otras pruebas. Es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollan sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean. (D-1494/59, Carlos Guerrero Novelo, 11 de marzo de 1960.)

EJECUTORIA. EBRIEDAD, EL ALIENTO ALCOHÓLICO NO ES SUFICIENTE INDICATIVO DEL ESTADO DE. El aliento alcohólico no puede por sí solo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio.

Amparo directo 6326/79, Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

NOTA. Embriaguez, como causa de despido. En la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada en julio de 1979 en la ciudad de Veracruz, se aprobó una ponencia relativa a la embriaguez como causa de despido, en el sentido de que, si bien es congruente con la prohibición que impone a los trabajadores la fracción IV de artículo 135, "presentarse al trabajo en estado de embriaguez." Cabe

hacer las siguientes salvedades a la forma de aplicar esa causal: "La primera consiste en que siendo el despido un hecho de tan graves consecuencias para el trabajador y su familia, la embriaguez debe comprobarse con la mayor objetividad posible mediante dictamen médico, sin que pueda que dar a merced de una apreciación subjetiva de testigos, a veces predisuestas, determinar el estado de embriaguez, que además implica un cierto grado de alcoholismo enervante y no un simple "aliento alcohólico".

"La segunda condición es que no se trate de un alcoholismo como enfermedad, pues en tal caso no se debe privar al trabajador de su empleo marginándolo socialmente en forma definitiva, ya que estaría imposibilitado de encontrar un nuevo trabajo, por lo que en esa situación no es lo adecuado la sanción del despido, sino el tratamiento de su enfermedad y su curación para reintegrarle a la vida útil en la sociedad, al través de la asistencia del Seguro Social".

EJECUTORIA. DROGAS ENERVANTES. Su uso en relación con el trabajo. El sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presenta mientras trabaja, pues las causas que puedan invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, mas no las que son totalmente ajenas al trabajo. (D-5323/55, Sucesión de Gonzalo de la Parra, 16 de febrero de 1956).

3.2.11.-K) PRISION

Fracción:

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

Si el trabajador, durante la sustanciación del proceso cumplió algún periodo de prisión igual o superior al que imponga la sentencia, ya no habrá inconveniente para que vuelva a su trabajo, a pesar de que se le haya declarado culpable. Esta conclusión parece absurda pues la declaratoria de la autoridad penal demuestra la conducta antisocial del sujeto y no se explica entonces que la Ley lo proteja, solamente porque estuvo en prisión con anterioridad y no tiene que volver a ingresar a la cárcel.

3.2.12.-L) CAUSAS ANALOGAS

Fracción:

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

4.1.- ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 47 en sus tres últimos párrafos establece las siguientes formalidades:

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

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

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

Sobre estos últimos párrafos del artículo antes mencionado, he basado la investigación de mi tesis y profundizando en el tema encontré que dentro del campo Judicial de Amparo muchos juicios de amparos promovidos por los patrones con causales de rescisión para sus trabajadores no logran justificar sus fines por no cumplir con lo establecido en la ley, en lo que se refiere al Aviso de rescisión al trabajador ya que al faltar a las formalidades establecidas se considera como Despido Injustificado.

Por lo que respecta al trabajador mientras este se encuentre laborando dentro de la fuente de trabajo es más fácil para el Patrón darle a conocer el Aviso Rescisorio no así cuando este ha dejado de laborar en la empresa.

Y observando las vicisitudes por la que el Patrón pasa al no encontrar al trabajador en su casa ni en ningún domicilio señalado por este, propongo la reforma al último párrafo del Artículo 47.

CAPITULO IV

AVISO RESCISORIO LABORAL

- 4.1.- Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo
- 4.2.- Casos Prácticos

4.2.- Casos Prácticos

AMPARO DIRECTO: No. 425/995

MATERIA: LABORAL

QUEJOSA: ARGENTINA GUTIERREZ GOMEZ

La C. Argentina Gutiérrez Gómez demanda de la Universidad Veracruzana las siguientes prestaciones: Reinstalación por haber sido Despedida Injustificadamente, Salarios Caídos y Demás prestaciones accesorias, seguido el procedimiento laboral en sus diversas etapas la junta emite el laudo correspondiente en cuanto a la acción principal, Inconforme la actora laboral con dicho laudo interpuso Amparo Directo ante el Tribunal Colegiado en Materia Laboral y Administrativa del Séptimo Circuito ahora Primer Tribunal, resolviendo en Suplencia de Queja de acuerdo a lo establecido en la fracción IV del Artículo 76 bis de la Ley de Amparo determinó conceder el Amparo a la quejosa por considerar que el patrón no cumplió con los requisitos que exige la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia el Despido debió considerarse injustificado y condenar al patrón al cumplimiento de la prestación que en lo principal se demandó, los antecedentes de tal situación son los siguientes:

Con fecha 22 de Octubre de 1993 se constituyeron los CC. Oscar Campos Carrión, Adela Ortiz Salmerón y Nadia Pérez Valencia en el domicilio de la trabajadora Argentina Gutiérrez Gómez, ubicado en Aguas Azules Numero 2961 Infonavit Río Medio, de Veracruz, Ver., a las 12:00 horas y al no encontrarla le dejaron citatorio de espera con una

persona que dijo ser su hija y llamarse Cecilia Lara Gutiérrez, estampando su nombre el día y hora que lo recibía y la hora para que esperara a esas personas de la Universidad Veracruzana a las 18:30 horas del día 22 de Octubre de 1993, no encontrándose presente la hoy actora fue recibido por su hija Cecilia Lara Gutiérrez a las 18:30 horas del día 22 de Octubre de 1993 signado por el Sr. Licenciado José Andrés Ortiz Cañales, y estampando su nombre en la copia respectiva Cecilia Lara Gutiérrez así como la fecha de recibido; como entendemos que el escrito rescisorio que le fuera entregado a Cecilia Lara Gutiérrez en donde se le hacía saber a Argentina Gutiérrez Gómez las causas de la rescisión de su contrato de trabajo, se entendía que la trabajadora se negó a recibir el escrito rescisorio al no haber esperado a los representantes de la Universidad Veracruzana, fue por ello que se ocurrió a la Junta Local de Conciliación Permanente Número Cuatro, de Veracruz, Ver., con el objeto de que se formara el juicio paraprocesal correspondiente con la promoción de fecha 27 de octubre de 1993, y recibida por esa Autoridad de Trabajo el día 29 del mismo mes y año, dando origen al juicio P.P.102/93; copia Al carbón del citatorio de espera dirigido a Argentina Gutiérrez Gómez y Copia del Escrito de Rescisión correspondiente, y en el que consta en la primera hoja la fecha y firma autógrafa de recibido por Cecilia Lara Gutiérrez.

Ahora bien, las actas levantadas con relación a dicho aviso rescisorio a la letra dicen: En la ciudad de Veracruz, Ver., siendo las doce horas del día veintidós de octubre de mil novecientos noventa y tres, los que suscriben Licenciada Nadia Pérez Valencia, Licenciado Oscar Campos Carrión,

Licenciada Adela Ortiz Salmerón, en su carácter de Representantes de la Dirección de Relaciones Laborales, Analista de la Vice-Rectoría y Administradora de la Coordinación de Difusión Cultural, respectivamente; levantan la presenta ACTA para hacer constar: Que nos constituimos en el domicilio de la C. Argentina Gutiérrez Gómez ubicado en la calle Aguas Azules Numero 2961 en el Infonavit Río Medio de esta ciudad, para el efecto de notificarle la rescisión de su relación individual de trabajo. Fuimos atendidos por una señorita que dijo llamarse Cecilia Lara Gutiérrez y ser hija de la Señora Argentina Gutiérrez Gómez, informándonos que no se encontraba su mamá. Por lo que se procedió a dejar citatorio de espera para las 18.30 horas del mismo día. -Con lo que se da por terminada la presente diligencia, firmado los que en ella intervinieron. Lic. Oscar Campos Carrión, Lic. Adela Ortiz Salmerón, Lic. Nadia Pérez Valencia.= En la Ciudad de Veracruz, Ver., siendo las dieciocho treinta horas del día veintidós de octubre de mil novecientos noventa y tres, los que suscriben: Licenciada Nadia Pérez Valencia, Lic. Oscar Campos Carrión, Lic. Adela Ortiz Salmerón, en su carácter de Representante de la Dirección de Relaciones Laborales y Analista de la Vice-Rectoría de Veracruz, respectivamente; proceden a levantar la presente ACTA para hacer constar lo siguiente: Que nos constituimos en el domicilio de la C. Argentina Gutiérrez Gómez, sito en Aguas Azules 2961 en el Infonavit Río Medio en esta ciudad, a quien se le dejó citatorio de espera con la C. Cecilia Lara Gutiérrez, quien dijo ser su hija de la trabajadora, para que esperara en esta fecha y hora, sin embargo nos informa la C. Cecilia Lara Gutiérrez, que la C. Argentina Gutiérrez Gómez, no se encuentra presente porque tuvo que

salir. Acto seguido procedemos a entender la diligencia con esta persona, en virtud de que el aviso de espera se le hizo saber a la trabajadora que aún cuando no estuviera presente, la diligencia se entendería con quien se encontrara en ese momento.- Por lo que se hace entrega del Oficio Número 711/93 firmado por el Director General Administrativo de la Universidad Veracruzana, dirigido a la C. Argentina Gutiérrez Gómez, en el que se le comunica que queda rescindida su relación individual de trabajo como Ayudante de Oficina (Mecanógrafa) de la Facultad de Medicina Veracruz. Con lo que se da por terminada la presente diligencia, firmando para constancia los que en ella intervinieron.= Lic. Oscar Campos Carrión, Lic. Adela Ortiz Salmerón, Lic. Nadia Pérez Valencia,= C: Argentina Gutiérrez Gomez= Aguas Azules Numero 2961= Infonavit Río Medio= Veracruz, Ver.= Se servirá usted esperar a la C.Licenciada Nadia Pérez Valencia, Analista 'D' de la Vice-Rectoría-Veracruz; a las 18:30 horas del día 22 de octubre del año en curso, para llevar a cabo la práctica de una diligencia de carácter laboral, con el apercibimiento que de no encontrarse presente en la fecha y hora señalada la diligencia se entenderá con la persona que se encuentre presente en esos momentos=. A T E N T A M E N T E= Veracruz, Ver., a 22 de octubre de 1993. = Lic. Nadia Pérez Valencia= Analista de la Vice-Rectoría.

Pues bien, adversamente a lo que sostuvo la junta responsable, dichas constancias son ineptas para justificar que el patrón dio a la trabajadora el aviso extrajudicial previo por escrito a que alude la parte final del invocado artículo 47 de la Ley Federal del trabajo y que ésta se

hubiera negado a recibirlo a fin de estar en posibilidad de hacerle el diverso aviso para procesal a que se hace mención en el laudo combatido, dado que no pasan de ser meras apreciaciones subjetivas las inherentes a que por el hecho de que la universidad que pretendían entregarle el aviso rescisorio, a pesar del citatorio que le dejaron para que lo hiciera, se entendía que se negó a recibirlo, máxime si se toma en cuenta que entre la cita de espera a que se refiere la primer diligencia efectuada a las doce horas del veintidós de octubre de mil novecientos noventa y tres y la segunda diligencia efectuada a las dieciocho horas treinta minutos en la misma fecha, dedicaron sólo seis horas y media, lo que implica que no existe prueba que la actora se hubiera enterado de la notificación que pretendió hacérsele, por lo que no puede válidamente decirse que se refiere el invocado artículo 47, ni que la propia actora se hubiera negado a recibirlo, motivo por el cual debe estimarse que el despido fue injustificado, siendo aplicable al caso la jurisprudencia que bajo el número 307 y epígrafe "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL . PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO". Es consultable en la página quinientos veintiséis y siguiente de la segunda parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación editado en mil novecientos ochenta y ocho, cuya sinopsis reza: "Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga

registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo", así como la tesis relacionada con la diversa jurisprudencia número 308 publicada en la página quinientos veintisiete del tomo y apéndice en cita, que es del tenor siguiente: "AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON. FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda."

En el Amparo Directo 425/95 Interpuesto por la C. Argentina Gutiérrez Ramos en contra del laudo dictado por la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, consideró que la resolución emitida por el Tribunal Colegiado en Materia Laboral y Administrativa del Séptimo Circuito ahora Primer Tribunal fue injusta para el Patrón ya que éste probó que sus apoderados legales se presentaron a la casa de la quejosa y no encontrándose ella dejaron citatorio, con una persona que se encontraba en la casa y aún después de regresar a la hora que mencionaba el citatorio y levantando el acta correspondiente como si fueran notificadores de la junta el Tribunal resolvió que fue Despido Injustificado.

AMPARO DIRECTO: 314/97

MATERIA: LABORAL

QUEJOSA: SILVIA TAPIA DOLORES

En el caso que a continuación se expondrá al margen de la Controversia Laboral, la Trabajadora promueve Amparo Directo en contra del Laudo emitido por la Junta Especial Número Veintidós de la Federal de Conciliación y Arbitraje. El Tribunal Colegiado en Materia Laboral y Administrativa del Séptimo Circuito ahora Primer Tribunal examinó en primer término en Suplencia de Queja si la parte patronal cumplió con los requisitos que para el Despido Injustificado establece la última parte del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Con fecha 17 de junio de 1996 los Lics. René Morales González y Adolfo Vera Bagle, se constituyeron en la ciudad de Coscomatepec, Ver., en el domicilio ubicado en Nicolas Bravo No. 86 con el objeto de notificar el oficio 241/732, procediendo a tocar la puerta sin que nadie acudiera a nuestro llamado, siendo informados por una persona que por ahí pasaba que la C. Silvia Tapia Dolores no estaba ya que al parecer había salido de esta ciudad desde hace 3 meses aproximadamente, dicha persona no quiso proporcionar su nombre, de tal manera que procedimos a retirarnos siendo las quince treinta horas aproximadamente; nuevamente el día de hoy alrededor de las 11:00 horas me constituí en el domicilio ubicado en la avenida Nicolás Bravo Número 86 de la ciudad de Coscomatepec, Ver., siendo atendidos por un persona que dijo llamarse Gisela Ramírez,

habitante de dicho domicilio, a quien se le preguntó si ahí vivía la C. Silvia Tapia Dolores, siendo su respuesta si aquí vive, acto seguido se le pidió la llamara para hacerle entrega de un oficio del Instituto Mexicano del Seguro Social personalmente, ya referido líneas arriba, a lo que la C. Gisela Ramírez manifestó si vive aquí la señora Silvia, pero no se encuentra y ya tiene tiempo de haberse ido y no se la fecha en que va a regresar, pero no puede ser localizada, por que ignoro el lugar en donde se encuentra, además soy la empleada doméstica de la Sra. Silvia y sus familiares me ordenaron que no recibiera ningún documento, ya que me regañaron sus familiares cuando en días pasados recibí y firme un citatorio que me entregó una señorita que venía del Seguro social y desconozco su nombre, ante tal circunstancia e impedimento para entregar personalmente el oficio 241/732 procedimos a retirarnos; en uso de la voz el Lic. Adolfo Vera Bagle manifiesta; Que ratifica en todas y cada una de sus partes la declaración vertida por el Lic. René Morales González, ya que en todo momento de los días 17 y 19 del presente, lo estuve acompañando para intentar la notificación del oficio antes señalado, con los resultados ya descritos, lo que informo para los efectos legales y contractuales a que haya lugar. Con lo anterior termina la presente firmando para constancia previa lectura los que en ella intervinieron: La cual fue firmada por quienes intervinieron en su elaboración.

Por proveído de veinticuatro del mes y año de que se trata, la referida junta de conformidad con lo dispuesto por el artículo 991 de la invocada Ley Federal del Trabajo, comisionó a su actuario para que practicara la notificación solicitada en el domicilio proporcionado para tal efecto. En

cumplimiento a tal proveído, a las ocho horas con veinte minutos del día cinco de julio siguiente, el actuario comisionado Mario Fernando Prado Montes, procedió a constituirse en el domicilio de referencia a efecto de notificar y correr traslado con el aviso de rescisión a la hoy quejosa, quien personalmente lo recibió.

Sentado lo anterior, debe sostenerse que en estricto derecho y a pesar de la existencia del referido paraprocesal, el Instituto Mexicano del Seguro Social dentro del juicio laboral número 373/96, en ningún momento demostró que previamente al acudir a la junta y solicitar su intervención para que por conducto se diera a Tapia Dolores el aviso de la terminación de la relación laboral, hubiese estado imposibilitado materialmente por darle a ésta el aviso de mérito, menos aún que se hubiese negado a recibirlo.

Ello es así, en virtud de que el acta informativa antes transcrita fue elaborada con posterioridad a los momentos en que los licenciados Morales González y Vera Bagle, se constituyeron para tratar de hacer entrega a la trabajadora del aviso de rescisión de la relación laboral, y sería ilógico y contrario a la seguridad jurídica del trabajador suponer que se pueda asentar en el documento en donde se haga constar que el patrón trató de hacer entrega de ese aviso, y que fue elaborado en un momento distinto, un hecho acaecido con anterioridad, y del cual no pudiera sentarse con exactitud las circunstancias que tuvieron efecto desde el inicio hasta el final de tal diligencia, tal como se aprecia de la simple lectura del acta informativa de mérito, en la que se advierte que no se hace constar la hora en que se constituyeron el domicilio de la trabajadora ahora

quejosa para tratar de hacerle entrega del referido aviso, razón por la que, dicha acta no cumple con la citada garantía de seguridad jurídica establecida a favor del trabajador en la última parte del citado artículo 47 de la ley laboral y, por lo tanto, la justificación del despido no podía quedar demostrada con el procedimiento para procesal de referencia, puesto que ni tan siquiera el instituto demandado ofreció como prueba de su intención los testimonios de los repetidos Morales González y Vera Bagle a efecto de dar oportunidad a que la trabajadora pudiera repreguntar a esas personas y, en su caso, poder desvirtuar el contenido de esa acta informativa.

En estas condiciones, en virtud de las irregularidades apuntadas en lo asentado en el acta informativa de mérito, así como en la omisión de ofrecer su perfeccionamiento, la junta responsable no debió haber tomado en consideración las actuaciones del referido expediente para procesal para considerar que de manera oportuna y legal se dió a la quejosa, el aviso de la terminación de la relación, ya que tal aviso por medio de la junta sólo produce efectos cuando existe imposibilitado del patrón de notificarlo personalmente, acorde a lo dispuesto en la jurisprudencia número 41, que bajo el rubro "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO", se consulta en la página veintiséis del Tomo V, Materia Laboral, del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, cuya sinopsis reza: "Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro

de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso del trabajador y éste se negó a recibirlo".

Así las cosas, y siendo que en el caso particular el Instituto Mexicano del Seguro Social, no demostró en juicio la imposibilidad que tuvo para poder notificar a Silvia Tapia Dolores el aviso escrito de la rescisión de la relación laboral, es dable concluir que ante tal circunstancia el despido alegado debe considerarse como injustificado, en términos de lo que dispone la parte final de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo aplicable la jurisprudencia número 434 que de rubro "RELACION LABORAL. AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION DE LA". Se consulta en la página doscientos ochenta y ocho y siguiente, del tomo y apéndice en cita, cuya siguiente sinopsis reza: "El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; enseguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio

trabajador; concluye estableciendo que la falta de aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado: Dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo".

El caso que se presenta como el Amparo Directo 314/97. Se resolvió como Despido Injustificado no obstante que los representantes legales del patrón realizaron 2 visitas en el domicilio de la quejosa con el objeto de hacerle entrega personalmente del Aviso Rescisorio. Resolviendo el Tribunal que el Aviso Rescisorio no fue presentado personalmente a la ahora quejosa, no se puede probar que el Patrón agotó los medios legales al que se encuentra obligado. Del siguiente caso surgen las preguntas.

¿Por qué el Tribunal considera que no se le dio a la quejosa el Aviso Rescisorio de manera oportuna y legal? Si los representantes legales del patrón se constituyeron en el domicilio de la quejosa en dos ocasiones y en ningún momento pudieron verla, ya sea por que realmente no estuviera o por que no quiso salir a recibirlo.

¿Qué tiene que hacer el Patrón para notificar al trabajador el Aviso Rescisorio cuando se encuentre ante estas dificultades para hacerlo?

Podría entonces seguir el procedimiento que establece el Código de Procedimientos Civiles para la notificación lo cual obligaría al patrón a proceder como lo haría un actuario.

CONCLUSIONES

I.- El Derecho del Trabajo nace en la primera revolución Social del Siglo XX y encuentra su cristalización histórica en la Constitución de 1917, teniendo como fin la protección de la clase trabajadora, respondiendo así a los reclamos que originaron las convulsiones sociales, registradas en los últimos tiempos.

II.-Con la primera revolución del siglo. Nació la Primera declaración de Derechos Sociales de la historia fuente del Derecho del Trabajo expidiéndose la primera Ley del Trabajo en el Estado de Veracruz, el 14 de Enero de 1918, considerada no sólo la primera de la República sino del Continente Americano.

III.-Se establece que los Sujetos de la relación laboral son el Trabajador, el Patrón y la empresa. En donde el concepto de Trabajador es el de medular importancia, por que determina la aplicabilidad de la legislación laboral. Por lo tanto el Artículo 8°. De la Ley Federal del Trabajo define al "trabajador como la Persona Física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Y el Patrón se considera como la "Persona Física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Por último la Empresa se define como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

IV.-Las Obligaciones del Patrón se encuentran contempladas en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo mismas que deben ser cumplidas indistintamente en sus 28 fracciones, de igual manera el Trabajador deberá cumplir con las obligaciones que le exige la Ley Federal del Trabajo a través del Artículo 134.

V.- Se entiende por rescisión el acto en el cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, por una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto, las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón las encontramos en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

VI.-Para que prospere el Aviso de Rescisión no basta con que el Patrón tenga causa justificada sino que dé aviso por escrito al trabajador en los 30 días siguientes al hecho que motivo la rescisión. En los casos que el trabajador se negare a recibir el Aviso rescisorio, el Patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha del Aviso antes referido, hará del conocimiento de la Junta respectiva para la notificación correspondiente.

VII.-Analizando el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo presenta la siguiente problemática para al patrón en cuanto a la imposibilidad de dar el Aviso rescisorio, pues al no querer recibir el trabajador el aviso rescisorio, bien por no encontrarse ya laborando en la empresa o de manera dolosa no querer hacerlo, el patrón tiene que asumir funciones de actuario, al llevar el mismo o sus representantes legales el aviso rescisorio al trabajador para entregárselo personalmente. El segundo problema que se presenta, es que el patrón al ya no tener el trato personalmente con el trabajador por haber dejado de prestar sus servicios al Patrón, este último va a estar a expensas de la buena fé o mala fe por así llamarlo del trabajador pues si este se oculta o no lo encuentran nunca en su casa tendrá la facilidad de demostrar que al no habérselo dado personalmente el Aviso rescisorio se le considera que el despido fue injustificado de acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia en la tesis jurisprudencial número 28, pág. 28 bajo el rubro:

"AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTO CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE. El articulo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo. Instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique el trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta. Que tal omisión bastará, por si sola, para considerar que el despido fue injustificado: sin embargo, como en la Ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva. Solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley.

VIII.- Por lo anteriormente expuesto propongo la siguiente reforma al último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 47.....

Fracción XV.....

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste **se negare** a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. Y en los casos que el patrón se **encuentre imposibilitado** para entregar personalmente al trabajador el Aviso Rescisorio se hará inmediatamente del conocimiento de la junta para que esta haga la notificación respectiva en el domicilio del trabajador.

IX: Con la reforma propuesta, se evitará que el tribunal correspondiente resuelva como despido injustificado, lo cual es injusto cuando el patrón no tiene a su alcance al trabajador y en la mayoría de los casos tienen que asumir las funciones de actuario para poder notificar al trabajador el Aviso Rescisorio y que dicha notificación surta sus efectos legales.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALBERTO BRICEÑO RUIZ.
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
1ª. EDICCIÓN.
1985.
EDITORIAL PORRUA.

- 2.- BALTAZAR CAVAZOS FLORES.
EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA.
1ª. EDICCIÓN.
1981.
EDITORIAL TRILLAS.

- 3.- GUILLERMO FLORIS MARGADANT.
EL DERECHO PRIVADO ROMANO.
8ª. EDICCIÓN.
1978.
EDITORIAL PORRUA.

- 4.- EUQUERIO GUERRERO.
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.
9ª. EDICCIÓN.
1978.
EDITORIAL PORRUA.

- 5.- LUIGI DE LITALIA.
EL CONTRATO DE TRABAJO.
TRADUCCIÓN DE SANTIAGO SENIS MELENDO,
BUENOS AIRES ARGENTINA.
1ª. EDICCIÓN.
1946.

6.- MARIO DE LA CUEVA.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
13ª. EDICCIÓN.
1986.
EDITORIAL PORRUA.

7.- NESTOR DEL BUEN.
DERECHO DEL TRABAJO.
3ª. EDICCIÓN.
1979.
EDITORIAL PORRUA.

8.- RAFAEL ROJINA VILLEGAS.
DERECHO CIVIL MEXICANO.
3ª. EDICCIÓN.
1976.
EDITORIAL PORRUA.

LEGISGRAFIA

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
43ª EDICCIÓN.
1970.
EDITORIAL PORRUA.

- 2.- DICCIONARIO JURIDICO ESPASA.
1ª EDICCIÓN.
1993.
FUNDACION TOMAS MORO. ESPOSA CALPE.

- 3.- JUAN B. CLEMENT BELTRAN.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
7ª EDICCIÓN.
1993.
EDITORIAL ESFINGE.

- 4.- TESIS EJECUTORIAS.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
1985.
SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE.

- 5.- TESIS EJECUTORIAS.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
1986.
SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE