

302809



UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A. C.

ESCUELA DE DERECHO

CLAVE 302809

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**“PROPUESTA DE REFORMA DE LA FRACCION X
DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ANEL GOMEZ VERGARA**

DIRECTOR DE TESIS

LIC. MARIA DEL CARMEN ALEJO PEDRAZA



MEXICO, D. F.

2004



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.

ESTA TESIS NO SALE

DE LA BIBLIOTECA

Licda. Maria del Carmen Alejo Pedraza

México, D. F., a 02 de abril de 2004.

Lic. José Luis Franco Varela.
Director Técnico de la Escuela de Derecho
de la Universidad Motolinía, A. C.
P r e s e n t e .

Distinguido Maestro:

Por medio de la presente hago de su conocimiento que la alumna ANEL GÓMEZ VERGARA, con número de cuenta 926147698, me ha presentado un ejemplar de la tesis intitulada "PROPUESTA DE REFORMA DE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", con la cual busca obtener el título de Licenciado en Derecho.

En virtud de lo anterior, una vez hecha la revisión de la investigación de referencia que la suscrita dirigió, encuentro que reúne los requisitos necesarios para ser la base de sustentación de su examen profesional, por lo que otorgo mi **VOTO APROBATORIO**.

Sin más, reitero a Usted la seguridad de mi más alta y distinguida consideración.



Maria del Carmen Alejo Pedraza.
Licenciada en Derecho.
Cédula Profesional 1917014.

Lic. José Antonio Ortiz Cerón

México, D.F 23 de Abril del 2004.

Lic. José Luis Franco Varela
Director Técnico
**ESCUELA DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A.C.**

Distinguido Maestro:

Me permito manifestarle que he recibido para su revisión, la tesis titulada **“PROPUESTA DE LA REFORMA DE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**, que para obtener el título de Licenciado en Derecho presenta la alumna **ANEL GÓMEZ VERGARA** quien se encuentra inscrito ante esa Universidad con el número de cuenta **92614769-8**.

Después de haber revisado dicho trabajo de investigación, encuentro que cumple en su estructura con los requisitos de validez que exige la Ley Federal del Derecho de Autor. Por lo tanto, me permito dar mi voto aprobatorio.

Atentamente,



José Antonio Ortiz Cerón
Licenciado en Derecho
Cédula Prof. # 157759

Dedicatorias

Mamá: gracias por ser mi mejor ejemplo a seguir, eres la persona que más admiro en el mundo. Te adoro.

Papá: gracias por no dejarme caer nunca y por enseñarme que sólo esforzándose se logra alcanzar las metas. Te quiero mucho.

Rubén: gracias por estar a mi lado, eres el regalo más grande que me ha dado la vida y por ser mi mayor motivación para seguir adelante. Te amo.

Jorge: gracias por ser mi mejor amigo, por compartir conmigo muchos de los mejores momentos de mi vida y especialmente por creer siempre en mí. Sabes lo importante que eres en mi vida.

Nancy: gracias por nunca dejarme sola y por estar conmigo en los peores y mejores momentos siempre apoyándome. Te quiero.

A mi otra familia, Lulú, Pit, Poncho y Patty: gracias por haberme adoptado como parte de su familia, conocerlos ha sido de las mejores cosas que me ha pasado en la vida.

Aurelio (mi compadre): gracias por compartir conmigo una amistad tan sincera y por estar conmigo siempre que te necesito.

Esmeralda: gracias por tu amistad, tu cariño y tu apoyo incondicional. Sabes que siempre estaré contigo.

A mis amigos, Tania, Bety, Juan y Angeles: por los bellos momentos que compartimos durante la carrera y por la amistad que aun nos mantiene unidos.

A Saúl, Simón, Paola: gracias por enseñarme el verdadero significado de la amistad.

A la familia Pámanes: por que gracias a ustedes se que todavía queda en el mundo gente valiosa y con los más bellos sentimientos.

Lic. Carmen Alejo: gracias por su tiempo, su esfuerzo y porque sin usted este trabajo jamás hubiera sido lo mismo.

A mis maestros: gracias por su dedicación y paciencia pero especialmente por todo lo que me enseñaron y que hoy me ha hecho cumplir este sueño.

A la Universidad Motolinía A.C.: gracias por haberme dado la oportunidad de formarme profesionalmente.

Dios: gracias por permitirme llegar hasta este momento y por la vida tan maravillosa que me has regalado.

Gracias porque todos ustedes son el motor de mi vida, los que me inyectan energía para seguir alcanzando mis metas. Les dedico este trabajo con todo mi cariño.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 La Legislación después de La Guerra de Independencia	1
1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931	6
1.2.1 Antecedentes	6
1.2.2 Exposición de motivos	17
1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970	20
1.3.1 Antecedentes	20
1.3.2 Exposición de motivos	26
1.4 Reformas procesales de 1980	30
1.4.1 Exposición de motivos	30
1.5 Reformas subsecuentes a 1980	35

CAPÍTULO II LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL EXTRANJERO

2.1 La Legislación Laboral en España	38
2.1.1 Extinción de la relación de trabajo	38
2.1.1.1 Despido disciplinario	40
2.1.1.2 Despido por circunstancias objetivas	43
2.2 La Legislación Laboral en América	48
2.2.1 Panamá	48
2.2.1.1 Las partes	52
2.2.1.2 Terminación de las relaciones de trabajo	54
2.2.1.3 Causas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo	55
2.2.2 Estados Unidos	56
2.2.2.1 Causas de descalificación	57
2.2.3 Canadá	60
2.2.4 Chile	63
2.2.4.1 Sustento constitucional	63

CAPÍTULO III CONCEPTOS

3.1 Trabajo	66
3.2 Trabajador	67
3.3 Patrón	70
3.4 Relación de trabajo	71
3.4.1 Formación de la relación de trabajo	74
3.4.2 Presunción de la existencia de la relación de trabajo	76
3.4.3 Elementos de la relación de trabajo	77
3.5 Contrato de Trabajo	77
3.5.1 Ejemplo de Contrato Individual de Trabajo	78

3.6 Rescisión	85
3.6.1 Causas justificadas de rescisión	87
3.7 Análisis general del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	93
3.8 Faltas justificadas del trabajador	103
CAPÍTULO IV PROPUESTA DE REFORMA	
4.1 Justificación de la reforma	107
4.2 Conteo de las faltas	109
4.3 Propuesta de reforma de la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	115
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFÍA	122

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como principal finalidad reflexionar sobre algunas de las razones por las cuáles considero importante proponer modificaciones a la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El motivo de llevar a cabo la presente investigación se debe a la enorme preocupación que tengo por la forma en que se han visto afectados los patrones y los trabajadores al mismo tiempo, debido a que en México existe un problema de alto índice de ausentismo, esto representa una delicada situación para ambas partes, ya que como consecuencia se ven afectadas las relaciones laborales.

Pero más allá de lo antes mencionado, una de las circunstancias más delicadas que representa el que se les permita faltar a los trabajadores tres veces en un período de treinta días, según la Ley Federal del Trabajo, es que los trabajadores en repetidas ocasiones utilizan el amparo que les otorga esta fracción para faltar en días laborables sin justificación alguna.

Lo que se propone en esta tesis es que se lleve a cabo una reforma a la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no con la finalidad de afectar los intereses de los trabajadores, ni mucho menos de no permitirles que falten ningún día al trabajo sin permiso del patrón, porque es comprensible

que existan circunstancias en las que no se pueda justificar una falta, pero sí con el objeto de que la gente sea cada vez más productiva para la empresa en que trabaja y al mismo tiempo para el país.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó un método comparativo entre lo establecido en algunas legislaciones extranjeras y lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, respecto de las faltas o inasistencias de los trabajadores, con lo cual pretendo demostrar que la legislación laboral mexicana es más tolerante que muchas de las legislaciones extranjeras frente a esta situación.

El trabajo que a continuación presento consta de cuatro capítulos y una serie de conclusiones.

En el capítulo uno hago referencia a los antecedentes históricos que existen sobre los derechos de los trabajadores y los cambios que ha sufrido la legislación laboral en México.

En el capítulo dos se hace un comparativo entre lo señalado por la Ley Federal del Trabajo en la fracción X del artículo 47 y lo que manifiestan algunas legislaciones extranjeras respecto de las faltas.

El capítulo tres lo dedico a definir una serie de conceptos que nos ayudan a entender claramente el contenido de este trabajo.

En el capítulo cuatro se hace referencia a la propuesta de reforma de la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y a las causas que justifican la misma.

Por último realizo una serie de conclusiones a las cuales he llegado después de haber realizado la presente investigación.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 La legislación después de La Guerra de Independencia

No se encuentran disposiciones relacionadas en las que se pueda considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, entre otros, que fueran dictadas desde el inicio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta, hasta el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.

Desde 1821 hasta la Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, no se refleja preocupación alguna por abordar los problemas de los trabajadores.

Con la Independencia, la condición del peonaje mexicano no parece mejorar, ocupados en la política, los gobiernos que sucesivamente detentan el poder dejaron al azar los aspectos industriales y comerciales.

No es sino hasta el triunfo de la Revolución de Ayutla, con la expulsión del general Santa Anna del poder, que el presidente Comonfort nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856 para formular el proyecto de Constitución, en la que tampoco se consagró ningún derecho social, pero que en las discusiones de dicho proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia. De ellos, los que más destacan son dos:

el pronunciado por el diputado por Jalisco, Ignacio Ramírez de 7 de julio de 1856, y el del diputado por Jalisco, Ignacio Vallarta, el 8 de agosto de 1856. El primero, hizo referencia a las omisiones que se hicieron dentro del proyecto; el segundo, hizo mención del artículo 17 relativo a la libertad de trabajo, pero a pesar de las bellísimas palabras pronunciadas por Ignacio Ramírez, en las que se encuentran raíces de una tesis marxista y donde aparece el primer llamado a favor de que los trabajadores participen en las utilidades de la empresa, lamentablemente el Constituyente de 1856-1857 las ignoró.

Al triunfo del grupo liberal sobre los conservadores se dio inicio en México a la etapa de la consolidación jurídica. El entonces Presidente de la República Benito Juárez dictó las diversas leyes que reformaron la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero. Así se dictaron las leyes de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos (12 de julio de 1859), de Matrimonio Civil (23 de julio de 1859), Orgánica del Registro Civil (28 de julio de 1859), sobre el Estado Civil de las Personas y otras, que en conjunto, son conocidas como las leyes de Reforma.

La derrota de los conservadores y la entrada de Juárez a la ciudad de México otorgaron al Presidente el rango de Presidente Constitucional.

Como México se encontraba dentro de los planes de expansión de Napoleón III, éste inició la expedición, con mayor participación española que francesa, que culminó con el establecimiento de una monarquía imperial; sin embargo, la tenacidad del presidente Juárez permitió poner fin a la aventura después de

seis años de guerra, lo que impidió a Juárez dictar las leyes que requería el país.

Sin embargo, la última etapa de vida de Juárez fue suficiente para dar al país leyes importantes. El 13 de diciembre de 1870 promulgó el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. El 1 de abril de 1872, entró en vigor el Código Penal, pero a pesar del patriotismo, en su obra jurídica no se encuentra disposición alguna favorable a un cambio social. Por el contrario, y particularmente el artículo 925 del Código Penal pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el Constituyente de 1856-1857.

El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo, sino que además reprimió violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron que posteriormente, bajo el porfirismo, existiera una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel llevada a cabo por el general Díaz.

El Código Civil promulgado el 13 de diciembre de 1870 para el Distrito y Territorio Federales sólo contenía dos capítulos respecto de lo que hoy se llamarían relaciones laborales.

El partido liberal, al triunfo frente a Maximiliano, se dividió en dos grupos: el encabezado por el Presidente Juárez, con Lerdo de Tejada como principal exponente y el que después integraría el grupo porfirista. Los primeros

deseaban la capitalización autónoma; y los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana.

Para entonces, los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de la industria eran miserables y las jornadas para los campesinos iniciaban a las 6 de la mañana y terminaban a las 5 de la tarde; para los trabajadores de las minas era poco menor que la de los campesinos y la de las fábricas también era de 11 horas. De su bajo salario se les descontaba una parte para la sociedad católica, para el sostén de los Hermanos de la *Vela Verde*, para el mes de María, para San José, para la misa de la capilla de la fábrica, entre otros.

El 14 de julio de 1868 se produjo un gran conflicto que afectó a los trabajadores de varias fábricas del Distrito Federal, eran aproximadamente novecientos trabajadores. Los industriales con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al presidente Juárez, exponiéndole la situación por la que atravesaban, pero no obtuvieron respuesta, por lo que tuvieron que emigrar a otros pueblos.

En su lugar, los empresarios contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala o Querétaro, a los que impusieron malas condiciones dentro de sus trabajos.

Por lo anterior, en la ciudad de Guadalajara, en marzo de 1850, se fundó la primera agrupación de artesanos de que se tiene noticia. En el campo, entre

1869 y 1880, se produjeron diversos movimientos agrarios, de los que se proclamaron socialistas el de Julio López Chávez en Chalco y el de Diego Hernández en Sierra Gorda.

Sólo el movimiento que dirigió Julio López Chávez fue importante quien después de cinco años fundó una escuela moderna y libre, con una ideología socialista, según se pone en evidencia en el “Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y del Universo”, con el que dio fundamento a su rebelión. En algún momento López Chávez llegó a establecer control sobre los pueblos y haciendas, por lo que se considera precursor de Zapata. Aunque Juárez sólo lo consideró como un movimiento político.

Las ideas socialistas empezaban a tener cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX con algunos movimientos obreros organizados y algunas publicaciones.

El primer organismo obrero de importancia fue “El Gran Círculo de Obreros” que llegó a tener 28 sucursales en el año de 1875 en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces.

El 20 de noviembre de 1874 el gran círculo de Obreros (sic) publicó un proyecto de “Reglamento general para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México”, quizá el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México, que nunca fue publicado. Posteriormente surgieron otros grupos, pero no tuvieron éxito.

Del último tercio del siglo XIX pueden destacarse acontecimientos sociales importantes como la huelga de sombrereros de 1875, y el movimiento de Pinos Altos, en donde por oponerse a las injustas condiciones de trabajo, perdieron la vida varios obreros.

El ejemplo de Pinos Altos que podría constituir el antecedente de Cananea y Río Blanco, puso de manifiesto la actitud del liberalismo porfirista ante el movimiento obrero.

Con el paso del tiempo, y el desarrollo del capitalismo extranjero auspiciado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo cada vez más penosa, hasta producirse el movimiento armado de 1910.¹

1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931

1.2.1 Antecedentes

La primera ley de trabajo de que se tiene conocimiento, es la que fue expedida por el general Cándido Aguilar, en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, creando en esta legislación las Juntas de Administración Civil, que estarían encargadas de resolver las diferencias que surgieran entre los obreros y patrones, dichas juntas no eran de naturaleza social.

¹ v. BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo. Porrúa, novena edición, t II. México, 1994, p.p. 298 – 313.

La Ley del 14 de Mayo de 1915 surgió en Yucatán, fue expedida por el general Salvador Alvarado, entonces gobernador del Estado, quien creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Posteriormente el 11 de diciembre del mismo año en la Ley del Trabajo, se crean las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; pero no fue sino hasta 1917 en que el Congreso Constituyente celebrado en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructura el artículo 123 de la Constitución y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, surgiendo para dar solución a los problemas que se suscitaban entre el capital y el trabajo, pero la primera Ley Federal del Trabajo como tal, surge hasta el año de 1931.²

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tiene su origen con el movimiento obrero del siglo XIX y se manifiesta junto con la Revolución Mexicana.

Desde antes de 1910 existían problemas respecto al trabajo como ya quedó expuesto, con este motivo y debido a la necesidad de que existiera una legislación laboral surgen sucesos importantes como el movimiento obrero mexicano y el proceso de institucionalización que desemboca en la Revolución Mexicana.

El movimiento obrero se empieza a manifestar en el último tercio del siglo XIX, el cual sería una de las fuerzas que tendría participación y llevaría a la Revolución Mexicana, pero no con la finalidad de ir en contra de la dictadura porfirista y del régimen liberal que para esa fecha existía en México, sino en

² v. TRUEBA, Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Ley Federal del Trabajo*. Porrúa, septuagésima sexta edición. México, 1996, pág. 907.

busca de apoyo por parte del gobierno con el objetivo de que sus demandas se llevaran a cabo y para legitimar su acción política ante los propietarios.

Al mismo tiempo que se desarrolla este incipiente movimiento por parte de los obreros al final del siglo XIX, surgen muchas manifestaciones en contra de los latifundios, lo que provocó un fuerte malestar dentro de los campesinos, mismos que se convierten en el principal elemento de ruptura con el régimen de Porfirio Díaz hasta llegar a ser la causa más importante de la Revolución Mexicana.

Ricardo Flores Magón junto con sus seguidores fueron una apretada síntesis de demandas nacionales en la que abarcan a todas las clases sociales, las cuales se basan en inquietudes tanto de los campesinos, de los obreros y la clase media que se encontraban insatisfechas por la falta de oportunidades sociales, paralelamente se dio una ruptura con el estado liberal propugnada por la generación de 1857, todo esto motivado además por un profundo nacionalismo. La industria textil y minera se encontraba en manos de extranjeros por lo que más que en una lucha de clases se convirtió en una lucha nacionalista.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco tienen un significado importante ya que son elemento importante en el estallido de la Revolución Mexicana y al mismo tiempo la terminación del movimiento de los obreros, que culmina en el Constituyente de 1917.

Por las demandas laborales, los trabajadores buscan al Estado como árbitro, por ser éste parte interesada dentro de las relaciones existentes entre los obreros y patrones, lo cual va en contra de las ideas del Estado Liberal de la generación de 1857.

En 1876 los obreros llevaron a cabo la llamada huelga de los sombrereros, en donde el liberal de 1857 no sabe manejar el planteamiento de dicha huelga, debido a que considera que la relación de trabajo es entre propietario y trabajador. Se planteó la cuestión al naciente Estado Liberal y la relativa al derecho de organización, la cual se basa en la unión de los trabajadores para poder defender sus derechos de manera colectiva y no individual, presionando no sólo a los propietarios sino también al Estado para que interviniera en beneficio de la protección de dichos derechos. Lo más importante es que los obreros pidieron el reconocimiento de su existencia como clase, no como individuos que continúen sujetos a llevar una relación individual de trabajo y de las relaciones en desigualdad de condiciones existentes entre el patrón y un trabajador, en donde para mediar esta situación debía existir la intervención del Estado.

La presión que ejercieran los movimientos obreros en diversas partes del mundo provocaron el surgimiento de organizaciones de defensa de los trabajadores en México y otros países.

Las ideas de los movimientos de obreros que surgieron en Europa son trasladadas a México, como la iniciativa sobre accidentes de trabajo en 1904,

inspirada por una ley similar que surge en Bélgica y que envía al Congreso Local el Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada.

A partir de 1908, con la huelga de los ferrocarrileros y la campaña política de la sucesión de 1910, se tomó en cuenta a los trabajadores como fuerza política visible e independiente.

En 1909 surgió la necesidad de ciertos partidos políticos de contar con el apoyo de los trabajadores para conseguir sus propósitos, en donde se involucró el reconocimiento de la necesidad de legislar, crear instituciones y satisfacer los propósitos y peticiones de los trabajadores, independientemente de que dichas promesas las hicieran reales o se quedaran sólo en palabras.

Madero es quien recibe esta nueva vertiente política, que poco modifica pero crea el Departamento de Trabajo, primer paso al reconocimiento del trabajador como clase y no como individuo, sin embargo, Madero no deja de lado sus concepciones liberales e individualistas.

En el punto 4 del artículo 2 del Decreto que le dio el marco jurídico al Departamento del Trabajo se manifestaba que entre sus tareas estaba: “Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados”. *Diario Oficial*, 12 de diciembre de 1911.

Es la Revolución la que da origen a la organización de grupos políticos como clases sociales, en clubes o partidos y en ejércitos; los obreros, en la

Casa del Obrero Mundial y en los Batallones Rojos, esta última como organización que dio paso a las vías institucionales.

El Pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial reconoció de manera pública a los trabajadores como clase que compromete a una fuerza política nacional propiciar el desarrollo de los trabajadores como una fuerza organizada.

Las primeras leyes de derecho laboral se originaron en el núcleo del constitucionalismo y previas a la Constitución de 1917. En los Estados de Jalisco y Veracruz se legisló en materias como descanso dominical, salario mínimo, jornada dominical, vacaciones, protección a la familia del trabajador, entre otras.

Dichas legislaciones a pesar de ser avanzadas no fueron más que esfuerzos locales que no habían sido coordinados a nivel nacional pero que de alguna manera se tomaron en cuenta las características de los trabajadores en algunas entidades federativas.

Desde ese momento inició el proceso de regionalización como respuesta a las demandas de los obreros; lo que da solución a las relaciones obrero patronales que persistirán hasta 1931.

En el Congreso Constituyente de 1917 se plantearon dos proyectos de nación: el tradicional Estado liberal así como un proyecto de Estado moderno y socialmente responsable.³

El artículo 123 de la Constitución consolidó institucionalmente, el pacto entre los gobiernos de la Revolución Mexicana y el movimiento obrero.

Al respecto, se ha dicho que:

“La exposición histórica comprueba que los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países, Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en él se consignaron eran ya conocidas en otras naciones. Mas la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario sí son propias del derecho mexicano, pues es en él donde por primera vez se consignaron.”⁴

Con el artículo 123 se tendió a legislar regionalmente, en un proceso que manifiesta una crisis al momento de una demanda obrera que más allá del marco local se evidenció como algo nacional.

Posteriormente se trató de establecer organizaciones de trabajadores nacionales y no meramente regionales ya que el movimiento obrero pasó de la

³ v. *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, p.p. 17 – 23.

⁴ v. CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa. México, 1954, p.p. 92 – 133.

Casa del Obrero Mundial a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y a la Confederación General de Trabajadores (CGT). Lo que prefigura como una oposición o enfrentamiento entre lo regional y lo nacional.

Tanto los obreros como los patrones formaron una especie de frente que los representara a nivel nacional, ya que dichas repercusiones también alcanzaron a los empresarios, comerciantes e inversionistas por lo que no es una casualidad la creación la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) fundada en 1917, al igual que la Cámara Americana de Comercio (CAMACO).

En 1918 se estableció la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), hacia el final del período de Cárdenas, la Asociación de Banqueros de México (ABM) en 1928 y, al año siguiente, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), así como algunas organizaciones que formaron los trabajadores a lo largo del período de Lázaro Cárdenas.

Una de las principales demandas que hicieron los trabajadores fue la federalización de ciertas partes de la legislación laboral, ya que la regionalización del poder se enfrentaba a peticiones de tipo nacional e incluso con programas hechos por el propio gobierno federal.

La regionalización tuvo como consecuencia una crisis con respecto al movimiento llevado a cabo por los obreros de los ferrocarriles nacionales que

da origen al surgimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, antecedente inmediato a la Ley Federal del Trabajo. La problemática era que se trataba de la formación de un sindicato nacional, que pertenecía a una empresa nacional que no podía estar sujeto a legislaciones locales.

En 1927 se crea la Junta Federal, que de hecho reforzó la necesidad de que también surgiera una legislación federal.

La llegada de Emilio Portes Gil a la presidencia del país implicó un gran impulso a la federalización de las leyes laborales.

De esta manera el 15 de noviembre de 1928, se convocó con el fin de estudiar el Proyecto de Código Federal del Trabajo, a una convención formada tanto por obreros como por patrones.

Uno de los aspectos más importantes del Código de Trabajo es el que se refiere a los organismos que estarían encargados de su aplicación, que eran:

Los Comités Mixtos de Empresas; las Juntas Locales, Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje; la Corte del Trabajo, así como el Consejo Nacional del Trabajo.

Los Consejos Mixtos de Empresas se encargaban de la adopción de los métodos de trabajo y de someter a las juntas de conciliación las diferencias de

dichos métodos, así como de velar por el cumplimiento que se le diera a las resoluciones arbitrales.

Las Juntas Municipales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, las primeras integradas por el Presidente Municipal y un representante tanto del trabajo como del capital; a la vez que las estatales residían en la capital del Estado.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se encargaban de solucionar las diferencias que se presentaban en las empresas de concesión federal o porque estuviesen en territorio federal, creándose diez de ellas en todo el territorio mexicano.

Por otro lado, el Código establecía el arbitraje obligatorio, tema que fue el más debatido dentro de la convención, a la que asistieron todas las organizaciones existentes menos la CGT, pero el principal conflicto dentro de dicha reunión fue el que se presentó entre el entonces presidente Emilio Portes Gil y la CROM.

Mientras la convención se encontraba en debate de dicho proyecto, se lleva a cabo la IX Convención de la CROM en el Teatro Hidalgo el 4 de diciembre de 1928, donde se hicieron fuertes críticas a algunos gobernadores y principalmente el presidente Portes Gil, a lo que respondió:

“Ya se estudia, con la cooperación de obreros y patronos, la expedición de un Código de Trabajo que venga a poner término a la incertidumbre

imperante y a definir con claridad las obligaciones y derechos de las clases obreras y del gremio patronal”.⁵

Al finalizar las sesiones, se nombró una Comisión Mixta de Obreros y Patronos que finalmente debería realizar el proyecto definitivo del Código de Trabajo y enviarlo a las Cámaras de Legisladores. La Comisión finalizó sus labores en mayo de 1929.

Pero la atención pública no sólo se centraba en este acontecimiento, ya que para entonces sucedían en el país otros hechos de gran importancia, como la formación del Partido Nacional Revolucionario hecha por el ex-presidente Calles en Querétaro el 4 de marzo de 1929; mientras que la CROM se fragmentaba, ya que el Partido Laboralista basado en dicho organismo dejó de tener influencia, debido a que la mayoría de sus miembros destacados empezaron a formar parte del recién creado Partido Nacional Revolucionario.

A pesar de que en agosto de 1929 la Cámara de Diputados aprobó rápidamente las modificaciones a la fracción X del artículo 73 y la XXIX del 123 de la Constitución, el proyecto no se logra.

En esa iniciativa se argumentaba que existía la necesidad de uniformar una serie de disposiciones legales y que algunas industrias debían estar sujetas a los mismos ordenamientos y legislación, lo cual fue el paso más importante en la federalización de la legislación laboral.

⁵ v. PORTES GIL, Emilio. *Quince Años de Política Mexicana*. México, 1954, pág. 124.

El 29 de enero de 1931, el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio convocó a reunión a los miembros integrantes de su gabinete para que se llevara a cabo otro proyecto sobre la Ley Federal del Trabajo.

Los debates que se dieron tanto en el gabinete como en las Cámaras fueron difíciles a pesar de tener un cierto consenso en la mayoría de los puntos. Por otra parte existía una urgencia sobre dicha ley, ya que al modificarse la Constitución en 1929 los Estados quedarían impedidos para emitir sus propias leyes laborales y tampoco lo harían en lo referente a los tribunales del trabajo.

Finalmente, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto y el 13 de agosto fue aprobada por la Cámara de Senadores y promulgada el 18 de agosto de 1931.

1.2.2 Exposición de motivos

Palacio Nacional, México, D. F., a 12 de marzo de 1931.- El Presidente Constitucional, P. Ortiz Rubio.- El Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz.

Algunos de los puntos más destacados de dicha exposición de motivos son:

1. Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución se convirtió en una necesidad cada vez más inaplazable la expedición de una Ley Federal del Trabajo, si bien es cierto que las relaciones entre los trabajadores

y los patrones se encontraba regulada por las bases establecidas en el artículo 123 constitucional, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales así como por la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, también lo es que tanto los trabajadores como los patrones necesitan una regulación más específica e inequívoca de las relaciones que entre ellos existen.

Independientemente de las desventajas que tenga la norma escrita en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible que es ella la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual.

2. El Gobierno actual, sólo puede formular esta ley, en un sentido ampliamente protector de los trabajadores, lo que se deja notar desde el artículo 123 de la Constitución.

Es una ley que busca asegurar preferentemente los derechos humanos del trabajador, ya que de no ser así, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

El proyecto de ley que ha sido elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos que señala el artículo 123 y respeta las conquistas logradas por los trabajadores permitiéndoles alcanzar otras.

3. Sin embargo por importantes que sean los intereses de los trabajadores, no son los únicos y deben tenerse también en cuenta los de los empresarios, no menos merecedores de atención ya que los intereses de la producción se encuentran íntimamente ligados con la prosperidad nacional, y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales no se puede pensar en el bienestar de los trabajadores.

En este proyecto se ha procurado el respeto a todos los intereses legítimos, cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público, apartado de las pasiones e intereses políticos.

4. El respeto a la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias de nuestro ambiente ha sido la principal preocupación de dicho proyecto. De una manera especial se ha cuidado conservar las disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los tribunales del Trabajo.

Se consultaron todos los proyectos destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, así como los trabajos del Proyecto de Ley Federal que se realizó durante el Gobierno interino del licenciado Emilio Portes Gil y, principalmente las opiniones sobre él vertidas por las clases obrera y patronal.

Se consultó la legislación de países extranjeros con mayor experiencia industrial, a manera de comparación, así como la doctrina que le sirve de comentario.

5. Con esta exposición de motivos se pretende justificar tan sólo unas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso hacer al proyecto.⁶

1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970

1.3.1 Antecedentes

El hecho de que se llevara a cabo la elaboración de una nueva Ley configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, acontecimiento que fue trascendental en el ejercicio futuro de la función legislativa, debido a que la legislación laboral es el punto de partida de los principios de justicia social que señala la Constitución en su artículo 123.

En 1960 el Presidente López Mateos designó una comisión para que llevara a cabo un anteproyecto de ley de trabajo e iniciara el estudio e investigación sobre las reformas que deberían hacerse de la ley laboral.

Después de casi dos años, se terminó el primer proyecto, en donde se señala que antes deberían hacerse reformas a las fracciones II, III, IX, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

En diciembre de 1961 se envió al Poder Legislativo la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en noviembre del año siguiente.

⁶ v. *Origen y Precursiones de la primera Ley Federal del Trabajo*. Op. cit., p.p. 24 – 201.

A principios de 1967 el presidente en turno, Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada con los mismos miembros de la anterior y en los primeros días de 1968 el Secretario de Trabajo informó al Presidente que el nuevo proyecto estaba terminado, al que llamaron *anteproyecto*.

El titular del Ejecutivo decidió enviar una copia a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan observaciones; de lo que la clase patronal se abstuvo.

En mayo de 1968, el Presidente invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con los miembros de la comisión para intercambiar opiniones y se redactara el proyecto que se presentaría ante el legislativo.

La clase patronal designó a un grupo de abogados para ser representados en la reunión con dicha comisión; su postura fue totalmente negativa, rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, pero en general, en el documento del 8 de julio de 1968 se concluyó que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

La propuesta de los representantes de los trabajadores fue esencialmente distinta, partiendo de la tesis de que la Ley de 1931 fue una magnífica idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones desde ese entonces exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas de los obreros y elevara el nivel de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más equitativa de la

producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía en gran medida sus aspiraciones pero que todavía podía mejorarse.

Con las observaciones que ambos grupos habían hecho y las que recibieron de otros sectores, la comisión redactó el *proyecto final*, precedido de una *Exposición de Motivos*. En diciembre de 1968 Gustavo Díaz Ordaz envió a la Cámara de Diputados la *Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo*. Nuevamente se llevó a cabo un proceso democrático para la elaboración de las leyes en donde participaron representantes tanto de trabajadores como de empresarios a expresar sus observaciones.

Los empresarios al darse cuenta que la expedición de la ley sería inevitable, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras dividido en tres partes: *aspectos no objetables*, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; *aspectos objetables* (conflictivos, administrativos y económicos) entre los que encontramos las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato de trabajo; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, el nuevo concepto de intermediario y *aspectos inaceptables* entre los que encontramos: la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador, entre otras.

Al finalizar dicha reunión con los representantes de los trabajadores y empresarios, los diputados y senadores invitaron a intercambiar opiniones a la Comisión redactora. La iniciativa no se modificó en sus principios,

instituciones y normas fundamentales, pero sí en algunos aspectos, como que el estatuto se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y da realidad a los ideales de justicia social en que se basaron aquellos creadores del artículo 123, no obstante, en esas modificaciones no se señala ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo.

El proceso de la creación de esta ley se basa en las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, quienes se proponen noblemente erradicar la miseria.

La nueva ley es una fuerza viva que debe guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y al patrón para evitar la injusticia que existe en sus fábricas, ley que debe modificarse en la medida del progreso nacional.

Los creadores de la Ley de 1970 propusieron la realización de una legislación que estuviera acorde con los cambios sociales y económicos que se habían presentado en el país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con gran velocidad que necesariamente provocarían las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la ley del trabajo debiera adecuarse permanente a la vida, debido a que el derecho laboral es un estatuto que está en constante cambio y siempre inconcluso.

En 1973 se reformó la ley con el propósito de crear principios e instituciones que pudieran defender el poder adquisitivo del salario de los

trabajadores. Con lo anterior se demuestra que el derecho del trabajo no es solamente un estatuto que regula las relaciones entre los trabajadores y el patrón sino que influye en la economía nacional.

La importante y creciente intervención de la mujer en la vida nacional determinó a que el Poder Ejecutivo en el año de 1953 se dirigiera ante el Poder Legislativo para llevar a cabo una reforma del artículo 34 de constitucional con el fin de otorgar a las mujeres *la categoría de ciudadano* y ejercitar sus derechos políticos. Esta reforma culminó con la de 1974 que consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer y como consecuencia de esto que se modificara el Código Civil, la Ley de Población, de Nacionalidad y Naturalización y la Ley Federal del Trabajo. Las únicas normas de trabajo particulares de la mujer que señala la legislación laboral son aquellas que se encuentran relacionadas con la defensa de la maternidad.

En 1975 y 1978 la ley laboral sufrió algunos cambios con motivo de la importancia económica que hasta el momento habrían alcanzado algunas ramas de la actividad industrial, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de la obligación que tenían los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como de establecer medidas de seguridad e higiene, se adicionó la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976 se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto

de proceder a los pagos adicionales de reparto de utilidades; para que FONACOT concediera créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la ley; y para la creación de juntas federales especiales de conciliación y arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978 mediante reformas que se hicieron a la fracción XIII del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, así como la adición al Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, y otros, se incorporó la obligación de las empresas para dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, al mismo tiempo se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de unidades administrativas que estuvieran encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de esta obligación.

Así mismo en 1978 se agregó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, en donde se establece como un nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y que sea socialmente útil. En el mismo año se adicionó con el capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que abarca los artículos 353-A a 353-I, en donde se regula el trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad. En 1980 se adiciona el capítulo XVII que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo que se realiza en Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.⁷

⁷ v. CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, decimoséptima edición, t. I. México, 1999, p.p. 55 – 63.

1.3.2 Exposición de motivos

Esta Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1 de mayo de 1970 y de su exposición de motivos se resume lo siguiente:

A lo largo de la historia del derecho del trabajo se destacan tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea de Constituyentes de Querétaro, cuando después del debate que sostuvieron los diputados, lanzaron la idea de los derechos sociales como un conjunto de principios e instituciones que por medio de la constitución aseguraran condiciones justas de prestación de los servicios con la finalidad de que la clase trabajadora pudiera compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura.

El segundo momento fue la continuación del artículo 123 constitucional que inicia con la legislación de los Estados y culmina con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El tercer momento lo constituyen los 37 años que cumplió la Ley Federal del Trabajo, la cual ha tenido una gran importancia, porque ha cumplido la función a la que fue destinada ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y ha elevado la condición de vida de los trabajadores: la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por prestar sus servicios, la fijación de normas para mujeres y menores de edad, la consideración de algunos

trabajos especiales, entre otras cosas, hicieron posible que el trabajo empezara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Al mismo tiempo con esta ley se permitió la organización cada vez más fuerte de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, que más tarde pudieron exigir la celebración de contratos colectivos, en los cuales han obtenido hasta mayores beneficios que los otorgados por los legisladores en 1931.

Por otro lado por las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las autoridades superiores han creado una jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, que sirven para llenar lagunas y precisar las disposiciones marcadas en la Ley.

Pero la realidad social y económica en la actualidad es muy distinta de la que contempló la Ley de 1931, ya que actualmente, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales nacionales e internacionales exige una nueva legislación que constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

La legislación laboral tiene que basarse en un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Como la Revolución Mexicana tuvo entre sus objetivos principales asegurar a los integrantes de la clase trabajadora y campesina, un nivel de vida compatible con las necesidades y exigencias de la persona humana, los gobiernos revolucionarios y el actual ha dicho que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo industrial, también lo es que el crecimiento de la industria y sus productos, no pueden beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana.

Por lo anterior, la legislación de trabajo debe ser un derecho que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que fueron base de la Revolución Mexicana y están escritos en nuestra Constitución.

Por otra parte, los trabajadores han formado sindicatos, federaciones y confederaciones. Gracias a los contratos colectivos han obtenido prestaciones para sus integrantes muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero generalmente se aplican a la gran industria, lo que ha provocado una situación de desigualdad con los obreros de la pequeña y mediana industria y que representan la mayoría en la República.

Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu del artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de aquellas las instituciones

más generalizadas, estimándose que esto responde a las necesidades apremiantes de los laborantes.

Se consideró que muchos de estos contratos se relacionan con las ramas de la industria más prósperas por lo que no podía extenderse a aquellas que no se encontraran en estas condiciones, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de la empresa puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

Para redactar las disposiciones que contiene el proyecto se tuvieron en cuenta las observaciones hechas por el sector patronal y se modificaron muchas que se encontraban en el anteproyecto, por último el proyecto se propone proteger la salud y la vida del trabajador, para tal efecto se asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.

Se establece que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva y en caso de que no sea posible llegar a un convenio, se establece un procedimiento breve ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar solución a dicho problema.

Aunque algunas disposiciones del artículo 123 no han podido cumplirse, queda vigente aquella que señala la obligación del patrón de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, aun en ausencia de reglamentación por mandato del artículo 9o. transitorio de la Constitución. Además los gobiernos

no deben demorar indefinidamente la expedición de normas reglamentarias que den solución a este problema.

De lo expuesto se deduce la conveniencia de reformar la legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores.

1.4 Reformas procesales de 1980

1.4.1 Exposición de motivos

De la exposición de motivos sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de proceso laboral que entraron en vigor el 1 de mayo de 1980 se resume:

Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una nueva administración, que contribuya a garantizar la eficiencia, congruencia y honestidad en las acciones públicas, por lo que se requiere de nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos impuestos en el artículo 17 de la Constitución y que es responsabilidad de los tribunales.

Las normas que rigen al proceso para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia por lo que es necesario que la aplicación de las normas se haga con justicia y que se norme conforme a derecho.

La rapidez con que el país se encamina al desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la población, hacen imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se presenten básicamente en la demanda de más y mejores servicios.

Debe evitarse que se rezaguen los conflictos que se presenten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El proyecto que se presentó al Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, eliminando actos procesales que no alteran la equidad jurídica de las partes, como las siguientes: la eliminación del capítulo de recusaciones, sustituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor, en el capítulo de pruebas, se incluye la de inspección, se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, se incluyen las excepciones a favor de los créditos de los trabajadores para que puedan hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

Del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza al procedimiento y para que, en caso de impugnación de las resoluciones por vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr que los procesos sean económicos y sencillos, principios que se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez.

La iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

Las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador. Se involucran dos importantes principios procedimentales: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

Los sistemas de valuación han sufrido numerosos cambios, entre ellos, la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades señaladas en los ordenamientos respectivos.

Los procedimientos con alto contenido social convierten el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo en que deben buscar un auténtico

acercamiento a la realidad de manera en que se inspire plena confianza a las partes en conflicto y se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo. Por esto se fortalece y refuerza el derecho del trabajo mexicano, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio.

La igualdad de las partes en el proceso se conserva a través del articulado propuesto, a lo que la experiencia de los tribunales señala, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, subsanar la demanda deficiente del trabajador para evitar que perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Al respecto la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de la clase obrera y campesina, al reglamentar el amparo en materia agraria. Es así como los principios del derecho social influyen sobre los principios del derecho procesal de carácter público porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección, independientemente de los recursos que conforme a derecho disponga para obtenerla.

El trabajador no estará expuesto a que, en caso de interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le

fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, con lo que se pretende hacer justicia, con estricto apego a la Ley.

Se faculta a las Juntas, corregir cualquier irregularidad u omisión que encontrasen en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento, ya que las juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además de que la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

En el capítulo correspondiente a los principios procesales se establece que en las actuaciones no se exigirá forma determinada. El desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial.

Finalmente en el mencionado capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, que se expresa en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.⁸

En conclusión, en 1980 se realizaron el mayor número de reformas a los artículos originales que formaban la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad el Título Catorce, Quince y Dieciséis; también se adicionó el artículo 47 y se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases que formarían al nuevo derecho procesal laboral

⁸ v. CALVO, Nicolau Enrique y Eliseo Montes Suárez. *Sumario Laboral*. Themis. México, 1997.

y precisar las consecuencias jurídicas que traería para el patrón la falta de aviso de despido que se le haga al trabajador.

1.5 Reformas subsecuentes a 1980

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141, para ampliar la aportación del patrón al INFONAVIT. En el mismo año se reforman los artículos 97 y 110, para permitir un descuento del 1% del salario del trabajador para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT.

En el mes de noviembre de 1982 como consecuencia de la nacionalización de la banca en México se adicionó la fracción XIII-Bis al apartado “B” del artículo 123 de la Constitución para que los empleados de las instituciones de crédito fueran considerados como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983 se reformaron los artículos 570 y 573 que permiten el aumento de salarios mínimos en menos de un año. En ese mismo año y debido a las reformas que se hicieron al artículo 115 constitucional, se estableció que los trabajadores se registrarán por las normas que expidan las propias legislaturas de los Estados y Municipios a que pertenecen, con base en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional.

En 1984 se hicieron modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539 y 539-A a 539-E de la Ley Federal del

Trabajo, con lo que desapareció la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que ésta tuviese directamente a su cargo las actividades que correspondían al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 entró en vigor la reforma a la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que por medio de una Comisión Nacional se fijen los salarios mínimos, debido a que antes se hacía por Comisiones Regionales. También se suprimió la distinción que existió entre el salario mínimo que se fija en el campo y en la ciudad. Así mismo, se reformaron los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, de la Ley Federal del Trabajo además se adicionó el artículo 682-A y se derogó el 572, en donde se establecían áreas geográficas y bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a la que se referían el nuevo texto constitucional.

En 1988 se adicionó con la fracción IX el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para que de acuerdo a las leyes federales y locales electorales se señale como día de descanso el en que se llevan al cabo las elecciones ordinarias.

Finalmente, en 1990 debido a la desnacionalización bancaria, al suprimirse del artículo 28 de la Constitución, la consideración de área estratégica que tenía el servicio público de banca y crédito, no susceptible a los particulares,

como consecuencia, se tuvo que reformar el artículo 123 apartado A fracción XXXI, inciso a), con el objeto de aplicarlo a los trabajadores de las instituciones de crédito que se privaticen conservando el régimen laboral del Apartado B del artículo 123 constitucional a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano.⁹

A pesar de las múltiples modificaciones que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo, el artículo objeto de estudio del presente trabajo, prácticamente no ha cambiado ya que en la legislación laboral de 1931 se encontraba en el Capítulo XII denominado De la Rescisión de los Contratos de Trabajo, artículo 121 que a la letra dice:

“ARTÍCULO 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

X.- Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada”.

Actualmente el artículo 47 fracción X es el que señala:

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

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

⁹ v. CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p.p. 62 y 63.

CAPÍTULO II

LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL EXTRANJERO

2.1 La Legislación Laboral en España

2.1.1 Extinción de la relación de trabajo

En España la extinción de la relación de trabajo lleva consigo la ruptura total de la relación laboral y, como consecuencia, la cesación definitiva de sus efectos sin perjuicio de las obligaciones que aún quedan vigentes, como los salarios o la indemnización.

Por lo anterior, se ha de diferenciar la extinción de la relación de trabajo de los vicios que tienen las relaciones laborales como la suspensión, excedencia e interrupción en los trabajos fijos discontinuos, que no implican su disolución, sino únicamente paralización de sus efectos más importantes. También se distingue, de la nulidad del contrato, que deriva de los defectos que existan en su constitución y no de una causa posterior.

Dentro del derecho del trabajo español las causas de extinción de la relación de trabajo se dividen en:

- Despido disciplinario

- Despido por circunstancias objetivas

- Despido colectivo y por fuerza mayor

- Desistimiento del trabajador

- Extinción por otras causas, de variada naturaleza.

De acuerdo al tema del presente trabajo y según la legislación peninsular, los tipos de despido a analizar son: el despido disciplinario y el despido por circunstancias objetivas.

La extinción puede llevarse a cabo, al igual que su celebración, por acuerdo de las partes: por decisión unilateral de una de ellas o por concurrencia de circunstancias que conducen necesariamente a la terminación del contrato o hacen aconsejable su conclusión.

El derecho del trabajo en España señala que no todas las causas antes mencionadas reciben la misma atención, ya que su regulación legal se ha ocupado especialmente de la extinción que deriva de una decisión unilateral, sobre todo de la que procede de la voluntad del empresario; no sólo porque puede afectar los intereses del otro contratante, sino también porque puede afectar los principios básicos de la legislación laboral, como la estabilidad en el empleo.

La causa de extinción del contrato utilizada con mayor frecuencia y la que genera mayor número de controversias judiciales en España, es el despido; por ello es la que recibe mayor atención en el ordenamiento, en donde la

causa última de la extinción del contrato de trabajo es la decisión del empresario, independientemente de que el motivo que le da origen varíe de unos casos a otros. Por ello, todos estos supuestos pueden englobarse genéricamente bajo la categoría del despido, por ser esta la expresión más gráfica y directa del desistimiento empresarial en la relación de trabajo.

El derecho laboral hispano se ha encargado de la progresiva restricción de la facultad empresarial para poner fin a las relaciones laborales, con la finalidad de garantizar una mayor estabilidad en el trabajo y a pesar de esto la regulación española respecto de las faltas de asistencia es mucho más estricta que la legislación laboral en México.

2.1.1.1 Despido disciplinario

La causa justa de despido ha sido tradicionalmente el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, siempre que revistan cierta gravedad.

Una de las causas que contempla la legislación laboral española dentro del despido disciplinario son las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo según su artículo 54.2.a) ET que a la letra dice:

“ART. 54. *Despido disciplinario.*- 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”....

Dentro del mismo precepto legal cabe distinguir diversas conductas: por un lado la falta de asistencia, que se refiere a la incomparecencia en el trabajo durante una o varias jornadas; por otro, la falta de puntualidad, que puede consistir en llegar tarde al trabajo, marcharse antes de lo debido o ausentarse injustificadamente durante la jornada. En cualquier caso la ausencia sólo constituye incumplimiento si es injustificada.

“La referencia legal a que la falta ha de ser “repetida” exige una mínima frecuencia en la ausencia al trabajo, suficiente para poner de manifiesto una conducta incompatible con la buena marcha de la actividad laboral. Por ello, una falta aislada del trabajador no es causa justa de despido, salvo que impida o dificulte gravemente el trabajo de los restantes trabajadores. Normalmente, el número de faltas que puede dar lugar al despido disciplinario vendrá detallado en la norma sectorial aplicable, a la que habrá de atender asimismo para la valoración de su gravedad (TS 20 de febrero de 1991).”¹⁰

Lo antes mencionado nos indica que si bien existe una regulación que limita el número de faltas para dar lugar al despido disciplinario, el artículo 54 señala que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, siempre y cuando esté fundamentado y hecho por escrito, como lo

¹⁰ v. MARTÍN, Valverde Antonio, Rodríguez – Sañudo Gutiérrez Fermín y García Murcia Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Tecnos, novena edición, España, 2000, pp. 701 – 709.

señala el artículo 55 del Código de las Leyes Laborales que se refiere a la forma y efectos del despido disciplinario y que señala:

“**Art. 55.** *Forma y efectos del despido disciplinario.* 1.- El despido regulado en el artículo 54 deberá ser notificado por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

2. El despido podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo.

3. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. En caso contrario, será improcedente.

Será nulo el despido cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el número uno de este artículo. El posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

4. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

El nuevo despido podrá efectuarse en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.

5. El despido precedente producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

6. El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia”.

2.1.1.2 Despido por circunstancias objetivas

“**Art. 52.** *Extinción del contrato por causas objetivas.*- El contrato podrá extinguirse...

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de ausentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% de los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos”.¹¹

¹¹ v. VIDA, Soria José. Código de las Leyes Laborales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1991, pp. 99 – 101.

Pese a que la legislación laboral española ha optado por utilizar la expresión “extinción del contrato por causas objetivas” (artículo 52), materialmente se trata de una modalidad de despido, pues, independientemente de la causa en que ésta se funde, la extinción del contrato de trabajo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario.

A diferencia del despido disciplinario, que se da por el incumplimiento del trabajador, no proporciona la ley una causa única para el despido por razones objetivas sino que debe presentar dos rasgos: debe existir un hecho distinto del incumplimiento culpable del trabajador y debe tratarse de un acontecimiento que entrañe la ruptura del equilibrio interno del contrato, con el consiguiente perjuicio para el interés empresarial.

La falta de asistencia al trabajo aun justificada, es uno de los supuestos que señala el artículo 52 y que puede originar el despido por causas objetivas.

Este supuesto demuestra la preocupación por proteger al empresario de la excesiva onerosidad que ocasiona a la empresa un trabajador que mantiene un alto índice de ausentismo.

Dentro de este supuesto es necesario que ocurran ciertas circunstancias:

- Debe tratarse de faltas de asistencia al trabajo, no de puntualidad, lo cual hace que se computen sólo las ausencias por jornada completa.

- Ser faltas de asistencia intermitente, independientemente de su duración, lo cual implica cierta reiteración.

- Comprende tanto las ausencias justificadas como las injustificadas.

Determinadas ausencias quedan excluidas, bien porque son el resultado del ejercicio por parte del trabajador de derechos reconocidos por la ley (huelga legal, licencias, vacaciones), bien porque se derivan de situaciones especialmente protegidas (accidentes de trabajo, maternidad, lactancia).

Es posible llegar a la conclusión de que este artículo pretende combatir el ausentismo involuntario del trabajador, que no puede prestar sus servicios de manera continuada por alguna causa que es ajena a su voluntad, facilitando la extinción del contrato al empresario que bajo estas circunstancias es afectado.

También en el despido por circunstancias objetivas el empresario ha de respetar determinados requisitos formales señalados en la legislación laboral de España en su artículo 53, y que persigue fines similares a los del despido disciplinario.¹²

“**Art. 53.** *Formas y efectos de la extinción por causas objetivas.* 1.- La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior (52) exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

¹² Op. cit. MARTÍN, Valverde Antonio, pág. 723 –726.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo habrá de ser, como mínimo, las siguientes:

- Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.

- Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.

- Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

2. Durante el período de preaviso el trabajador o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en este artículo, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador consolidará la indemnización recibida y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización recibida. En caso de la sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización”.

2.2 La Legislación Laboral en América

2.2.1 Panamá

La legislación laboral de Panamá tiene una configuración muy propia, como todo ordenamiento jurídico positivo concreto posee una serie de características que la distinguen de los ordenamientos laborales de otros países.

Dentro de las características más importantes de la legislación laboral panameña se encuentra:

1.-*Es un derecho protector de la clase trabajadora*

La legislación laboral panameña está instituida para proteger a los trabajadores, por lo que se dice que es un Derecho de clase.

El artículo 1 del Código de Trabajo señala que:

El Código “regulará las relaciones entre capital y trabajo, fijando una especie de protección estatal en beneficio de los trabajadores, de modo que el Estado intervenga para que se proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella, y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa”.

El Código señala que la protección no sólo es para aquellos que se encuentran trabajando, sino también consagra medidas para que los que se encuentran desempleados puedan obtener una ocupación remunerada.

2.- *Es un derecho que crea desigualdades jurídicas que tienden a corregir desigualdades económicas*

Las partes que intervienen en la relación de trabajo, se encuentran en desigualdad económica y social, a lo que Arturo Hoyos señala: “Si la legislación diese un trato igual a partes tan desiguales, no se estaría corrigiendo una desigualdad social, sino institucionalizando la superioridad de unos y la inferioridad de otros. Por lo tanto, la única forma que se vislumbra para poder lograr una mayor igualdad en este campo, es la de dar un tratamiento jurídico más ventajoso a los que tienen inferioridad, consagrando desigualdades jurídicas en favor de éstos, de tal forma que las diferencias sociales y económicas se vean atenuadas y las partes puedan encontrarse en una posición más equilibrada”.¹³

3.- *Sus normas son de orden público*

Se habla de un orden público laboral o de protección que consiste en una serie de disposiciones que para colocar a los contratantes en un plano de igualdad, protegen a la parte más débil. De esta forma existe un interés social en las normas laborales y, por tanto, éstas tiene vigencia independientemente de la voluntad de las partes.

4.- *Las normas laborales son irrenunciables*

Esta característica consiste en la nulidad de las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador señalados en el Código de Trabajo y en la Constitución Nacional.

¹³ v. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros *El Derecho Latinoamericano del Trabajo* UNAM, T. II, México, 1974, pag.138

5.- *Es un derecho autónomo*

El Derecho Laboral Panameño goza de plena autonomía, que se manifiesta en los siguientes aspectos:

a) En cuanto a la materia: Es el único que regula las relaciones que existen entre el capital y el trabajo, siendo aplicables a ellas solamente las normas laborales.

b) Autonomía de sus fuentes: Dentro de estas fuentes está el grupo profesional como creador de condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas; laudo arbitral; los principios generales del Derecho del Trabajo, entre otras.

c) Autonomía de las normas procesales laborales frente al Derecho Procesal Civil: Se elimina en el aspecto procesal cualquier remisión al Código de Procedimiento Civil; los vacíos se llenan con las normas procesales laborales que regulen casos análogos y a falta de ellos, con los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo.

d) No existen las cuestiones prejudiciales: Si en el curso de un proceso de trabajo surgieran cuestiones que requieran o hayan requerido la intervención de otra jurisdicción, el Juez de Trabajo continuará sin suspensión alguna la tramitación del proceso y al fallar sentencia otra jurisdicción, el Juez de Trabajo tomará en cuenta lo resuelto por aquella para decidir lo que corresponde.

e) Existencia de organismos especiales encargados de aplicar la Ley Laboral:

I. Jurisdicción especial del trabajo: creada en 1946, que conoce privadamente de los asuntos que la ley determine.

II. Organismos administrativos de trabajo: entre los que se encuentra el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, creado en 1969, se encarga de velar por el cumplimiento de las normas laborales y organizar e impulsar políticas que conlleven al progreso de las relaciones de trabajo en Panamá.

6.- Consagra un mínimo de garantías inderogables en favor de los trabajadores

Estos principios se encuentran consagrados en la Constitución Nacional y son esenciales en el ordenamiento positivo de Panamá.

7.- Es un derecho en constante expansión

Continuamente se están incorporando a la Legislación del Trabajo nuevos grupos al campo de acción que por jurisprudencia habían sido excluidos anteriormente.

8.- Tiene una marcada tendencia hacia las relaciones colectivas

Fomenta la constitución de organizaciones sindicales, ha hecho obligatoria la celebración de convenciones colectivas cuando así lo soliciten los trabajadores sindicalizados, y ha adoptado una serie de medidas que tienden a

encausar las relaciones laborales hacia las relaciones colectivas, fortaleciendo el movimiento sindical y propiciando la negociación colectiva.

9.- *Sus normas producen efectos inmediatos*

En esta materia generalmente rige el principio de irretroactividad de las normas laborales. Las disposiciones del Código de Trabajo tienen efecto inmediato y han de aplicarse a todas las relaciones de trabajo existentes a la fecha en que entró en vigor, no obstante puede ser retroactiva si la misma norma laboral lo señala.

10.- *Su régimen de codificación es único y centralista*

El grueso de las normas que rigen las relaciones que existen entre el capital y el trabajo se encuentran unificadas en el Código de Trabajo de 1971.

2.2.1.1 Las partes

La legislación de Panamá considera como trabajadores a todas las personas naturales que se obligan mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecución de una obra, bajo la subordinación o dependencia de una persona.

Para ser trabajador se requiere:

1. Ser natural;

2. Obligarse mediante un contrato de trabajo a prestar un servicio o ejecutar una obra; y

3. En condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica.

En los casos en los que el trabajador también asocie a su labor a un ayudante o remunerado, con la aceptación expresa o tácita del empleador, el ayudante será considerado como trabajador del empleador.

También existe el trabajador de confianza, que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador cuando estos servicios sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador.

Como empleador se considera a toda persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

Son representantes del empleador y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además de quienes tienen ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

1. Los Administradores y Gerentes

2. Los intermediarios

3. Cualquiera otra persona que realice actos de dirección o administración, con la aquiescencia tácita o expresa del empleador por orden administrativa o resolución judicial.

2.2.1.2 Terminación de las relaciones de trabajo

En las relaciones de trabajo los despidos no deben permitirse si no se encuentra una causa justificada previamente establecida en la Legislación Laboral Panameña por lo que la relación de trabajo sólo termina:

1. Por el mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos;
2. Por la expiración del término pactado;
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato;
4. Por la muerte del trabajador;
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato;
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en el Código de Trabajo y siempre que medie petición del trabajador;

7. Por el despido fundado en causa justificada, o la renuncia del trabajador; y,
8. Por decisión unilateral del empleador con las formalidades y limitaciones establecidas en la ley.

2.2.1.3 Causas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo

Dentro del Código de Trabajo existen varias causas por las que el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo y se divide en: las de naturaleza disciplinaria, de naturaleza no imputable y de naturaleza económica. Estas últimas son las únicas en donde el legislador permite la analogía.

Dentro de las de naturaleza disciplinaria se encuentra la causal objeto de estudio del presente tema:

“La inasistencia del trabajador a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante 2 lunes en el curso de un mes, seis en el curso de un año, o 3 días consecutivos o alternos en el período de un mes. También ha de tenerse como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional”.

A pesar de la marcada protección que deja ver la legislación panameña, inclusive como una de sus principales características la de que es un derecho

¹⁴ v. Op. Cit. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. Pág. 184

protector de la clase trabajadora, es aún más estricta que la misma legislación laboral en México con la cuestión de las faltas ya que sólo se les permiten como máximo 6 faltas en el período de un año.

2.2.2 Estados Unidos

En Estados Unidos toda persona que trabaja como asalariado goza de ciertos derechos garantizados por la ley y aunque la legislación laboral no está codificada, existen textos legislativos que consagran los aspectos básicos de lo que en este país llaman *legislación protectora del trabajo* y otros que se refieren a las *relaciones colectivas de trabajo*.

El sistema estadounidense es de tipo *voluntarista o contractualista*, es decir, que reposa en buena medida en la promoción de la negociación colectiva, lo que lo hace diferente de los sistemas vigentes en los países de latinoamérica, el cual es de índole *intervencionista* ya que confían al Estado la regulación detallada de las condiciones de trabajo; sin embargo, no hay sistemas completamente puros, es decir, que en Estados Unidos existe cierta regulación estatal y que en América Latina se procure la celebración de convenios.

Existe una institución jurídica denominada *National Law Center for Interamerican Free Trade* cuya finalidad es otorgar asistencia financiera a trabajadores que perdieron su empleo por causas imputables a ellos mismos que son las siguientes:

2.2.2.1 Causas de descalificación

El trabajador podrá ser descalificado en los casos siguientes:

1. Si rehúsa aceptar un empleo que se estime conveniente y acorde con sus habilidades, condiciones de trabajo y remuneración, excepto en el caso de que razones religiosas le impidan aceptarlo.
2. Si terminó voluntariamente la relación de trabajo.
3. Si se encuentra desempleado debido a controversias con el patrón.
4. Si fue despedido por mala conducta relacionada con el trabajo, comprendiéndose en esta fracción los siguientes casos:
 - a) Declaraciones falsas en la forma de aplicación para el empleo.
 - b) Insubordinación.
 - c) Amenazas o violencia.
 - d) Mal desempeño del trabajo o negligencia.
 - e) Ausentismo y retardos frecuentes e injustificados.
 - f) Uso de alcohol o drogas.

g) Objeciones religiosas para el trabajo.

En Estados Unidos cuando existe alguna disputa o queja, si las partes no están de acuerdo con la interpretación de las disposiciones de trabajo se impone siempre la decisión del empleador, y si el trabajador está en desacuerdo sólo queda retirarse.

Las empresas pueden establecer un sistema de consideración de quejas, que generalmente se encuentra regulado por los contratos colectivos. Las decisiones tomadas en estos recursos no son apelables ante ninguna autoridad.

Las empresas en la práctica no establecen en sus instalaciones sistemas de apelación; simplemente se limitan a decir que las puertas de las oficinas de los funcionarios “están siempre abiertas”. Además, la mayoría de los obreros no aprovechan los sistemas de consideración de quejas, por temor a que esto pueda traer represalias por parte de sus superiores y de alguna manera puedan verse afectados en sus personas o empleos.

Sobre los contratos individuales las empresas ejercen una autoridad absoluta, no existen restricciones que se encuentren señaladas en algún ordenamiento, ya que la Constitución no le da derecho al obrero no sindicalizado para apelar las decisiones que provengan de la dirección de las empresas.

En varias firmas no sindicalizadas, se ha prestado preferente atención al fomento de la moral del empleado y se han instituido diferentes formas de

representación obrera para mejorar las relaciones entre obreros y patrones, reduciendo con esto el deseo de una representación sindical entre los trabajadores.

En relación con los convenios individuales, la autoridad de la empresa no tiene más limitación que la que ella misma se impone, a través de sistemas internos relativos a dichos rubros, es decir, que estas limitantes se encuentran señaladas dentro de sus propios reglamentos internos de trabajo.

A pesar de que quedan prohibidas las sanciones económicas es importante señalar que se pueden establecer lineamientos que son discriminatorios.

Las empresas pueden tener en cuenta consideraciones de sexo, religión, raza o color en sus normas relativas a contratación de personal, esto refleja que en la práctica en Estados Unidos sí existe la discriminación, principalmente en lo relacionado con las razas.

Podemos notar, que a los negros del sur de Estados Unidos se les da un tratamiento desigual, que a los trabajadores blancos. A los negros generalmente se les paga muy bien en actividades deportivas.

En México, aparentemente no tenemos este problema, sin embargo y aunque nuestra legislación señale que no debe haber discriminación, en muchos casos se manifiesta, sobre todo la discriminación por sexo.

En Estados Unidos, la autoridad primaria en cuanto a la ley del trabajo reside en el gobierno federal, y se basa en la facultad del Congreso para regular el comercio interestatal. En consecuencia, hablando en términos generales, la legislación federal es aplicable a patrones que operan directa o indirectamente en el comercio interestatal; los negocios fuera de la jurisdicción federal se encuentran amparados por la legislación estatal en la medida en que se adopten leyes estatales para regular cuestiones específicas de trabajo.

¿Qué tan criticable es la postura que toma Estados Unidos respecto a los trabajadores frente a sus patrones? si bien es cierto que puede interpretarse como una desmedida facultad para que el patrón tome las decisiones que a él más le convengan para su empresa respecto de sus trabajadores, no hay que dejar de reconocer que Estados Unidos es un país de primer mundo y que finalmente ha funcionado adoptar esta postura. Lo que sí es muy criticable es que en estos tiempos todavía exista la discriminación como si el hecho de ser de alguna raza o color, nos hiciera menos o más capaces.

2.2.3 Canadá

Es importante señalar que aunque Canadá al igual que México son Estados Federales, sus constituciones tratan de forma distinta las cuestiones relacionadas con la jurisdicción en materia laboral.

En Canadá, la legislación laboral es principalmente una responsabilidad provincial. Sin embargo, el gobierno federal es el encargado de administrar los asuntos laborales con respecto a determinadas industrias por ejemplo aquellas de naturaleza interprovincial o internacional tales como ferrocarriles, operaciones de autobuses, transporte camionero, ductos transbordadores, sistemas de teléfono y cable; así como el embarque interprovincial, la transportación aérea, la transmisión por radio y televisión, los bancos, los elevadores de grano, la explotación de uranio y su procesamiento y determinadas corporaciones de la corona federal.

En cada jurisdicción, un consejo de relaciones laborales (o en Québec, los funcionarios del Departamento del Trabajo) cuentan con la autoridad para autorizar a los sindicatos como representantes de negociación para grupos específicos de empleados que son denominados como unidades de contratación. La autorización obliga al patrón a negociar colectivamente de buena fe con los integrantes del sindicato. Se otorga cuando el consejo está convencido de que la mayoría de los empleados de la unidad son miembros del sindicato o en caso de que el voto haya demostrado que la mayoría lo apoya.

En Canadá se puede despedir a un trabajador que tenga más de tres meses trabajando, dándole un aviso por escrito con dos semanas de anticipación o bien pagándole esas dos semanas a su salario regular.¹⁵

¹⁵ v. CAVAZOS, Flores Baltasar. *Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C.* Trillas, México, 1993, pp. 149, 150, 335, 336, 369 y 370.

El ausentismo y/o retardos pueden proveer o ser base para el establecimiento de causas de terminación. Los juzgados marcan la distinción entre faltas “culpables” e “inocentes”.

Las faltas sin permiso son consideradas “culpables”. A falta de una excusa razonable por parte del empleado respecto de esa conducta.

Las ausencias o faltas “culpables” pueden ser corregidas con medidas disciplinarias y pueden constituir una causa justificada para la terminación de la relación laboral.

Las faltas “inocentes” se refieren a aquellas faltas en las que el empleado incurre por una causa médica justificada u otra razón de igual importancia. Sin embargo, si las faltas “inocentes” reportan altos niveles de frecuencia y/o duración, existe la posibilidad de que el patrón también pueda proceder llevando la relación a su fin.

Antes de terminar la relación laboral con éxito por ausentismo, el patrón necesita mostrar el registro de faltas excesivas y que a pesar de las advertencias que se le han hecho al trabajador, no ha habido mejoras.

Durante el período de advertencias, el patrón deberá asegurarse de que las faltas no son derivadas de una condición de salud que pueda constituir una incapacidad o impedimento con arreglo a la legislación de derechos humanos

si las faltas derivan de circunstancias de discapacidad o impedimento, el patrón deberá adaptarse a las condiciones del empleado.¹⁵

2.2.4 Chile

En el derecho chileno no existe reincorporación, salvo que los trabajadores tengan fuero, sólo pueden ser despedidos previa autorización judicial, por causas justificadas establecidas en la ley. Lo que sí existe es un libre despido, generalmente con indemnización.

Por lo anterior se considera que no existe estabilidad en el empleo salvo en los casos especiales de fuero laboral y el despido es reconocido por la indemnización correspondiente a los años de servicio que prestó el trabajador.

Para despedir a un trabajador que tenga más de un año de servicio, se debe poner fin a su contrato invocando como causal la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.

2.4.1 Sustento constitucional

El marco constitucional chileno respecto a la terminación del contrato de trabajo señala lo siguiente:

¹⁵ Embajada de Canadá

“**Art. 159** El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 1. Mutuo acuerdo de las partes.

2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con, por lo menos, 30 días de anticipación.

3. Muerte del trabajador.

4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160 El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le da término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que el empleador hubiere prohibido por escrito en el respectivo contrato.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores, sin causa justificada, durante dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo;

asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente; y

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato¹⁶.

¹⁶ v. CAVAZOS, Flores Baltasar. Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal, Trillas, México, 1996, pp. 101 – 110.

CAPÍTULO III

CONCEPTOS

Considero importante definir algunos conceptos con la finalidad de que haya una mayor claridad en la propuesta que en el próximo capítulo hago, por lo que es de mi interés establecer lo que señala la legislación, la jurisprudencia y algunos autores con respecto a estas definiciones.

3.1 Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 define al trabajo como:

“Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Al respecto Mario de la Cueva opina que en el presente artículo no se permite distinción alguna en el trabajo ya que se rompería el principio de igualdad y se extiende sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.

3.2 Trabajador

Ley Federal del Trabajo:

“**Artículo 8.** 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.”

De la anterior definición se desprenden los siguientes elementos:

- a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física, las personas morales no pueden tener esta calidad;
- b) Tiene que prestar un trabajo personal subordinado

La definición que marcaba el artículo 3 de la Ley de 1931 decía que:

“Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”. Lo que demuestra que la definición actual no señala que se requiera de la existencia de un contrato de trabajo escrito.

“**Artículo 9.** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

La subordinación constituye el elemento más característico de la relación de trabajo y es la facultad por parte de un patrón de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene limitantes como la de que debe referirse al trabajo estipulado y sólo puede ser ejercido durante la jornada de trabajo establecida.

La dirección y la dependencia a que se refiere la ley de 1931 sólo son sintomáticas de la relación de trabajo, pues ésta puede llegar a darse sin que necesariamente exista esa dirección y dependencia.

En la práctica sucede que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica, y otros casos en los que a pesar de no existir una dependencia económica, sí existe la relación de trabajo.

El servicio siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque presta el servicio en forma personal, no tiene la calidad de trabajador.

Señalan Jorge y Alberto Trueba que: algunos autores de derecho del trabajo desechan el concepto de “subordinación”, para caracterizar el contrato o relación laboral. Sostienen que la obligación que tiene un trabajador de prestar un servicio a un patrón, no entraña subordinación, sino simplemente un deber.

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, trabajador es la persona física, que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

No todas las personas físicas son trabajadores, por lo que la legislación laboral señala los requisitos que se deben tener para adquirir esta categoría en su definición.¹⁸

De lo anterior podemos destacar que mientras que en la legislación del trabajo de 1931 se exigía la existencia de un contrato; actualmente es suficiente la prestación del trabajo para que se aplique el estatuto laboral.

¹⁸ v. Op. cit. CUEVA, Mario de la. pp. 152 – 154

Independientemente del acto que origine la prestación de un servicio, el simple hecho de la existencia de un trabajo subordinado, forma una relación jurídica entre el trabajador y el patrón.

3.3 Patrón

Ley Federal del Trabajo:

“**Artículo 10.** 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”.

Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo coincide con la definición de Manuel Alonso García, quien señala que patrón es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.

José Dávalos en su libro Derecho del Trabajo 1, hace referencia a lo citado por Alfredo Sánchez Alvarado quien señala que patrón es “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.

Las personas que dentro de la empresa ejerzan funciones de dirección o administración, son consideradas representantes del patrón y en tal concepto la obligan en sus relaciones con los trabajadores.

3.4 Relación de trabajo

Ley Federal del Trabajo:

“**Artículo 20.** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Lo verdaderamente importante en el ámbito laboral es la relación de trabajo más que el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se perfecciona en el momento en que las partes se ponen de acuerdo sobre las condiciones bajo las cuales se presta y se recibe el servicio.

La relación de trabajo, en cambio, surge en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

En consecuencia podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral.

La relación laboral implica la presunción de existencia de un contrato, aunque éste sea de naturaleza verbal.

La relación laboral impone derechos y obligaciones recíprocas, el salario forma parte de su esencia, las partes conocen de antemano los derechos y obligaciones, se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo en que se lleve a cabo la celebración de este.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el más común en las relaciones laborales, por lo que en caso de litigio corresponde al patrón probar si el contrato fue por tiempo fijo o para obra determinada.

Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que el trabajador que presta sus servicios adquiere los derechos que consigna la legislación laboral en su favor, en tanto subsista la materia del trabajo, por lo que si el patrón lo despide se considera como despido injustificado.

Dos ideas fueron las que sirvieron para forjar la estructura de la concepción de 1938 sobre la relación de trabajo, la que también se encuentra en la base de

la Ley de 1970, una es la del jurista Georges Scelle y la otra es la del maestro Erich Molitor, representante del derecho del trabajo socialdemócrata surgido de la Constitución alemana de Weimar de 1919.

1. Georges Scelle; como lo señala Mario de la Cueva en su libro *El nuevo derecho mexicano del trabajo*; escribió: “Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física”.

Así mismo, pensaba que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese encerrado en la idea del contrato, sino que los derechos del trabajo debían estar fundados en la voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento. Este nuevo derecho romperá con el milenarismo derecho civil y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades que siempre impuso la voluntad del empresario, se protegerá al trabajo. En consecuencia la relación de trabajo dejaría de ser intersubjetiva y se convertirá en objetiva, tendría como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, leyes y contratos colectivos.

2. Erich Molitor se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, decía que es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo, ya que el primero *es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro*, mientras que la segunda *es la prestación efectiva de un trabajo*.

Pensaba que el contrato vivía dentro del derecho civil y que la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho.¹⁹

3.4.1 Formación de la relación de trabajo

La formación de la relación de trabajo requiere un acuerdo previo de voluntades. Fue el bastión de los contractualistas, ya que los defensores de los patronos comprendieron que de ser aceptada la teoría de la relación de trabajo; expuesta por Wolfgang Siebert en 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania que tiene como premisa la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago de un salario, la cual no fue aceptada por la mayoría de los juristas porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo a favor del trabajador y se eliminaría la voluntad de sus representados de elegir y seleccionar al personal de la empresa. Al respecto es importante analizar los siguientes tres puntos:

Primeramente, la formación de la relación de trabajo es imposible sin la voluntad del trabajador ya que la misma constitución mexicana en su artículo quinto hace referencia de que: "...a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". Dicha disposición forma parte de las garantías individuales y son derechos fundamentales de cada individuo.

¹⁹ Op. cit. CUEVA, Mario de la. pp. 183 - 185

El segundo punto se refiere a la necesidad o posibilidad de un acuerdo de voluntades previo a que inicie la prestación del trabajo, los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo, afirman que el acuerdo de voluntades no es requisito indispensable para que exista la relación de trabajo, es decir, que no puede ser el rector de la vida de la relación, ya que por el hecho de la prestación de trabajo, la relación adquiere vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.

El tercer punto se presenta especialmente en la gran industria, donde se muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí, donde los sindicatos obreros son fuertes, la voluntad del patrón, en muchas ocasiones, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella. De esta idea podemos destacar lo siguiente:

a) El empresario casi nunca interviene en la selección del personal que trabajará en su empresa.

b) Tampoco son mandatarios jurídicos quienes se encargan de la selección del personal, sino empleados subalternos.

c) Es frecuente que el ingreso de los trabajadores a una empresa sea mediante una oferta pública.

d) El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo señala que “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”.

Por lo antes expuesto se suprime la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo, ya que es el sindicato quien decide qué persona ocupara la vacante o puesto de nueva creación por lo que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el patrón porque falta la voluntad del segundo.

3.4.2 Presunción de existencia de la relación de trabajo

Ley Federal del Trabajo:

“**Artículo 21.** Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

La relación de trabajo nace en el momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración será de acuerdo con lo que señala el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“**Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

La intención del legislador es obvia, al conceder una ventaja a quien presta el servicio personal, ya que salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral, por lo que se presume que el trabajador tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral.

3.4.3 Elementos de la relación de trabajo

De acuerdo con la definición que hace el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo pueden destacarse los siguientes elementos:

a) Elementos Subjetivos:

Trabajador

Patrón

b) Elementos objetivos:

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario

3.5 Contrato de trabajo

La Ley Federal del Trabajo define al contrato de la siguiente manera:

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

3.5.1 Ejemplo de Contrato Individual de Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

En la ciudad de.....a.....de dos mil....., los que suscribimos el presente, a saber....., representada por el señor....., como patrón, quien en el curso del presente contrato se denominará *el patrón*, y, por la otra, el señor, por su propio derecho, como trabajador, quien en adelante se denominará *el trabajador*, hacemos constar que hemos convenido celebrar *un contrato individual de trabajo*, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor, declara que su representada es una

sociedad mexicana, dedicada a..... y con domicilio en de esta ciudad; y acredita su personalidad con El trabajador declara llamarse; edad; nacionalidad:; estado civil: y con domicilio en de esta ciudad.

Nota. Si el patrón es una persona física, variará la redacción que antecede, conforme al artículo 25 de la Ley.

Segunda. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales a, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en Este trabajo deberá ejecutarlo con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenido que acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón, y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

Tercera. El trabajador deberá ejecutar su trabajo en las oficinas (o talleres) del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón desempeñe actividades.

Cuarta. Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Quinta. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de pesos diarios, al cual se aplicará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal,

conforme a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo. El salario se le cubrirá los, de cada semana laboral vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas del patrón, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago respectivas, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de dicha Ley.

Nota. Cuando se trate de trabajadores que no desempeñen un trabajo material, se indicará: “El trabajador percibirá por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un sueldo de mensuales que se le cubrirá por mitad y por quincenas laborales vencidas, los días quince y último de cada mes, en moneda del curso legal y en las oficinas del patrón, quedando incluido en el mismo el pago de los días de descanso semanal y de descanso obligatorio; estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo”.

Sexta. La duración de la jornada será de horas diarias, de lunes a, con el siguiente horario: de las a las horas; por lo que constituye una jornada semanal de horas.

Nota. Si se trata de jornada continua, la cláusula sexta quedará en la forma siguiente: “La duración de la jornada será de horas diarias, de lunes a, con el siguiente horario: de las a las horas, disponiendo de (para descanso o para tomar alimentos), conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo; que le será computada como tiempo efectivo laborado.”

Séptima. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento más del salario establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa, y por escrito del representante del patrón.

Nota. Está prohibido el trabajo extraordinario para los menores de dieciséis años.

Octava. El trabajador está obligado a checar su tarjeta o firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Novena. Por cada días de trabajo, tendrá el trabajador un descanso semanal de, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Nota. En los trabajos que requieran una labor continua, se fijarán en el contrato los días de descanso semanal; pero a los trabajadores a quienes por tal causa les corresponda trabajar en día domingo, deberá cubrirseles una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, conforme al artículo 71 de la Ley.

Décima. El trabajador, después de un año de servicios continuos disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, de seis días laborales, que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán en una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Decimaprimera. El trabajador percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagársele antes del día veinte de diciembre equivalente a días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

Decimasegunda. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Nota. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso; pero si se quebranta esta prohibición, el patrón debe cubrirles salario triple, esto es, su salario ordinario de descanso y un salario doble por servicio prestado (artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo). Esta misma regla se aplica cuando el trabajador presta servicios en domingo, siendo su día de descanso semanal, en cuyo caso no opera la prima adicional que establece el artículo 71 sino lo dispuesto en el artículo 73, según ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia (D. 6218/71 Acabados México, S.A. 18 de abril de 1972).

Conviene hacer notar la diferencia entre el trabajo extraordinario a que se refieren los artículos 66 y 67 de la Ley Laboral (que es potestativo para el patrón y está obligado a realizarlo el trabajador, dentro de los límites del

artículo 66 del mismo ordenamiento, cuando las circunstancias extraordinarias lo requieran, debiendo pagarse con salario doble), y el trabajo en los días de descanso semanal, que no es obligatorio para el trabajador y debe pagarse con salario triple.

Por otra parte, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 68 del citado ordenamiento.

Decimatercera. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan) por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Decimocuarta. Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador entró a prestar sus servicios en el día del mes de del año de

Decimoquinta. Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y en que, para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta.....

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.²⁰

El patrón

El trabajador

.....

.....

Testigo

Testigo

.....

.....

3.6 Rescisión

La ley del trabajo de 1931 señala la división de las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo *en causas de rescisión y causas de terminación*. En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se considera que las nominaciones que se les dan, no son del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de la clasificación de las causas de disolución de las relaciones laborales. La nueva ley adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

²⁰ v. Op. cit. CLIMENT, Beltrán Juan B. p.p. 13 - 17

*“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente en sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a manera de ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo”.*²¹

La anterior definición se encuentra condicionada por algunos presupuestos:

- a) Un acto u omisión, que sea imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación de las que se tengan dentro de la relación laboral existente, y

- b) El incumplimiento que resulte del acto u omisión debe ser forzosamente grave o debe referirse a obligaciones importantes, ya que la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación debe tener como consecuencia la terminación de la relación laboral, porque es muy común que en la prestación del trabajo existan errores o fallas en el cumplimiento de obligaciones secundarias, es decir, son inevitables dada la naturaleza humana, y tendría como consecuencia que no existiera estabilidad en el trabajo lo cual la legislación laboral trata de proteger.

²¹ Op. cit. CUEVA, Mario de la. Pág. 241.

3.6.1 Causas justificadas de rescisión

Ley Federal del Trabajo:

“**Artículo 46.** El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

De este artículo brota el principio de que ambos sujetos pueden decidir la rescisión de la relación de trabajo ya que cualquiera de las partes puede incumplir en determinado momento con sus obligaciones.

Las causales de rescisión se encuentran sujetas a un régimen doble: el primero que es el que señala expresamente la Ley Federal del Trabajo y las análogas que sean de la misma gravedad, lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador o el patrón de causas nuevas de rescisión no producirían ningún efecto.

Las ventajas que representa lo antes expuesto es que los hechos constitutivos de las causas expresas exigen que frecuentemente las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivos de la causa alegada, y la de que las mismas Juntas reconozcan causas análogas y no se quede como una decisión del patrón o del trabajador si esas causas son justificadas.

En el supuesto de que el patrón sea el que hubiera violado las disposiciones de la legislación laboral, el trabajador tiene derecho a demandarle la

indemnización de tres meses de salario, 20 días de salarios por cada año de servicios prestados y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que se dio por terminada la relación de trabajo hasta que se dicte el laudo definitivo además de todas las prestaciones que se le adeuden derivadas de su contrato y de la Ley Federal del Trabajo como las vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y el aguinaldo.

En el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran señaladas las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Por otra parte, es importante señalar que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo especifica en sus primeras catorce fracciones las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

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

El aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador, en caso de que 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 del trabajador y solicitando la notificación al mismo.

En caso de que el patrón no hubiera avisado al trabajador o a la Junta, se considerará como despido injustificado.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Agosto de 1991

Página: 217

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE HACERSE POR ESCRITO. Si la parte demandada no acreditó haber cumplido con lo previsto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como era su obligación, el despido alegado por el actor debe considerarse injustificado, pues no basta que verbalmente el patrón le haya hecho saber las causas por las que rescinde la relación laboral, sino que debe cumplir con la formalidad expresa de entregar por escrito el aviso al trabajador”.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3356/91. Filogonio Olea Ruiz. 27 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Socorro Alvarez Nava.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta de Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 70, Octubre de 1993

Tesis II.3°. J/62

Página: 60

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. AVISO POR MEDIO DE LA JUNTA. Para que el aviso de rescisión de la relación laboral, notificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje surta efectos, es necesario que en el juicio laboral se acredite, por parte del patrón, que previamente pretendió dar a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo”.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 422/93. Ayuntamiento de Texcatitlán, México. 9 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: II.T.62 L

Página: 1455

“RESCISIÓN LABORAL. DEBEN DEMOSTRARSE LAS CAUSAS RESCISORIAS Y NO ÚNICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE SU AVISO. Es incorrecto estimar justificado el despido, partiendo de la

consideración de que el patrón demostró haber dado aviso escrito de las causas de la rescisión, pues con independencia de lo dispuesto por el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que impone la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causas de rescisión, es preciso demostrar las causas sustento de la acción rescisoria, a través de los medios probatorios y las razones lógicas y jurídicas tomadas en consideración, porque la entrega del aviso y las causas invocadas para rescindir la relación laboral, son aspectos diferentes, pues el cumplimiento del primero, no determina la demostración de las causas rescisorias”.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1003/98. Felipe Castellanos Ascanio. 26 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Nicolás Castillo Martínez.

En la fracción XV del artículo 47 y la IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se señala:

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

De estas fracciones se destaca que las que le preceden son calificadas como graves y que además se deja abierta la posibilidad de que por otras

circunstancias que no se encuentren enumeradas dentro de la misma ley se rescinda la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o el trabajador en su caso, pero como la misma fracción lo señala deben ser graves, ya que sería imposible señalar todos los supuestos que pudieran darse dentro de una relación de trabajo.

La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo presupone algunos requisitos:

a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las catorce fracciones que le preceden;

b) Ha de ser de naturaleza grave, y c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Un ejemplo de ello es que el trabajador tome decisiones que no le corresponden, sin consultar a sus superiores y que puedan afectar a la empresa.

La Junta de Conciliación y Arbitraje será la encargada de calificar, en caso de que exista conflicto entre las partes, si el supuesto que señale el patrón como causal para rescindir al trabajador de la relación laboral, es lo suficientemente grave o cumple con los requisitos para que se dé por terminada la relación, sin responsabilidad para él.

De lo anterior se concluye que más que un contrato de trabajo hecho por escrito siempre será la relación de trabajo la base de las relaciones obrero patronales y que ambas partes tienen la posibilidad de rescindir ésta sin responsabilidad, siempre que exista alguna causa que la origine y que la ley contemple.

3.7 Análisis general del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

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

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

Si no hay engaño el patrón no podrá rescindir el contrato o la relación de trabajo por más incompetente que resultara el trabajador contratado.

Se requiere que el patrón acredite el engaño, con las cartas de recomendación que los trabajadores hayan presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que posee las capacidades o cualidades para desempeñar el trabajo en cuestión.

También se puede probar el engaño en el momento en que en el contrato de trabajo el empleado manifieste bajo protesta de decir verdad, que posee las habilidades para desempeñar el trabajo pactado.

En caso de que se hubiesen presentado al patrón certificados falsos, la carga de la prueba sobre la falsedad de dichos documentos corresponde al patrón.

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 el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Por probidad se entiende “rectitud e integridad al actuar”²²

La Suprema Corte de Justicia en jurisprudencia al respecto señala:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 392

Página: 260

²² GARCÍA – PELAYO, y Gross Ramón. Nuevo Diccionario Ilustrado Larousse. Larousse, México, 1999, pag. 1524.

“PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. 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”.

Séptima Epoca:

Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S. A. De C. V. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980. Cinco votos.

La violencia, amagos, injurias o malos tratamientos no son fáciles de probar ya que se pueden presentar testigos falsos que muchas veces liberan de culpa a quienes la tienen.

Injuria es “toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar una ofensa o ultraje”.²³

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

Esta fracción implica que deben comprobarse dos situaciones diferentes:

Debe acreditarse la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo y en segundo lugar; que como consecuencia de esta situación se haya alterado el orden dentro del centro de trabajo.

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

En este caso si las ofensas o insultos no hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente lo que la presente fracción señala, será competencia del juzgador calificar para que la relación continúe o se termine.

²³ Op. cit. GARCÍA – PELAYO, y Gross Ramón. pag. 580

El patrón que despidiera teniendo como fundamento esta fracción tendrá a su cargo la acreditación de la imposibilidad de la continuación de la relación laboral.

V. Ocasionar al 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.

La presente fracción no sólo es causal de despido sino que, por el dolo que implica, el patrón tiene la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado a la empresa e inclusive ejercer acción penal sobre éste.

Debido a las condiciones económicas en que la mayoría de los trabajadores se encuentra, normalmente procede el despido justificado sin que sea posible la indemnización.

VI. Ocasionar al 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.

Si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es el único motivo que dio origen al perjuicio, el despido será injustificado.

Resulta muy difícil en estos casos acreditar la responsabilidad del trabajador y señalar que la negligencia fue la única causa del perjuicio, ya que generalmente pueden ocurrir otras causas.

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

En esta causal se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que el patrón tendrá que probar, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Néstor de Buen nos dice que “un cierto grado de negligencia es tolerable; deja de serlo sólo si trae consigo consecuencias intolerables”.²⁴

Al respecto podemos señalar que la ley no señala ningún grado de tolerancia por lo que independientemente de la gravedad que implique ésta es una causal de despido.

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

Se dice que la moral es un conjunto de normas mediante las cuales, se rige el hombre en relación con Dios, la sociedad y consigo mismo.

²⁴ Op.cit. BUEN, Nestor de. pág. 141.

Baltasar Cavazos F. en su libro El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano cita al maestro panameño Oscar Vargas Velarde quien escribió: la moral es cambiante porque “los valores morales sustanciales de la sociedad primitiva no son idénticos a los de la sociedad esclavista, y de los de la sociedad capitalista no son ni serán semejantes a los de aquella ni a los de la sociedad socialista”.

La moral es interna, unilateral e incoercible, a diferencia del Derecho que es externo, bilateral y coercitivo fundamentalmente.

Los actos son lícitos o ilícitos, por su propia naturaleza, sin condición alguna que valga, por lo que deben sancionarse los actos inmorales que se cometan dentro o fuera de la empresa, siempre y cuando afecte a la empresa a la que está prestando sus servicios algún trabajador.

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

Por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y que con esto se cause un perjuicio a la empresa.

Se puede relacionar con la fracción segunda del artículo 47 que habla de la falta de probidad al revelar un secreto.

Los perjuicios son lo que la empresa deja de ganar, a diferencia de los daños, que son las pérdidas que se producen.

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

La mayor polémica que se ha suscitado alrededor de esta fracción es sobre el conteo de las faltas, es decir, sobre si se requiere de tres faltas y media o tienen que cumplirse las cuatro faltas.

La expresión más de tres faltas son, tres faltas y media, es decir, que una persona cuyo turno se divide en dos partes y asiste a la primera pero ya no regresa a laborar la segunda, esto se considera como media falta.

No deben confundirse los retardos con las medias faltas, ya que la falta implica una ausencia de asistencia y el retardo simplemente implica llegar tarde a la hora de su entrada de labores.

Las faltas, desde luego deben acreditarse y justificarse ante el patrón y no ante la Junta de conciliación y Arbitraje.

De un análisis más profundo y de lo que opina la Suprema Corte de Justicia acerca de la presenta fracción, que es el tema que nos ocupa en el presente trabajo, nos encargaremos en el siguiente capítulo.

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

Para que se considere una desobediencia por parte del trabajador, se requiere que esté relacionada con el trabajo antes pactado, ya que la facultad que tiene el patrón de mandar es exclusivamente en lo que se refiere a lo expresamente estipulado entre las partes.

Por lo anterior se aconseja que los contratos de los trabajadores deben estar perfectamente bien elaborados y poner especial atención en precisar con toda claridad en qué consiste el servicio que prestará el trabajador, para evitar problemas de interpretación, ya es común que en estos supuestos se resuelva a favor del trabajador y el contrato puede ser un medio de defensa para el patrón.

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

Preservar la vida e integridad del trabajador es la más importante prioridad, por lo que es necesario que se tomen todas las medidas preventivas necesarias que se encuentren a su alcance y que se sigan todos los procedimientos indicados.

El legislador no especifica de qué clase de enfermedades o accidentes se trata, por lo que se entiende enfermedades en general.

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.

El trabajador en este caso tendrá que presentar la prescripción médica al patrón antes del iniciar sus labores, salvo casos especiales que tendrá la obligación de acreditar la no presentación del documento ya que en caso de no hacerlo el trabajador podría incurrir en la presenta causal.

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

Para que se de este supuesto, la sentencia debe ser ejecutoriada, es decir, aquellas que son firmes que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia.

Una sentencia en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La analogía es una forma de interpretar las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

En este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje será la encargada de decidir si es procedente dicha causal para que se rescinda la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, dependiendo de la gravedad del caso.

3.8 Faltas justificadas del trabajador

Dentro de la legislación laboral no se encuentran específicamente señaladas las causas que se pueden considerar como justificadas pero al respecto la Suprema Corte señala:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis:201

Página 132

“FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS. Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que

padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución”.

Séptima Epoca:

Amparo directo 5023/75. Everardo Martínez Popoca. 2 de marzo de 1976.
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4043/78 Ernesto Fernández Hernández. 19 de marzo de 1979.
Cinco votos.

Amparo directo 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6515/81. Josefina Flores Larios. 12 de abril de 1982. Cinco votos.

Amparo directo 5925/82. José Vallejo Chávez. 24 de enero de 1983. Cinco votos.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 202

Página: 132

“FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON. El hecho de que el trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso”.

Sexta Epoca:

Amparo directo 6416/60. José María Morales Rodríguez y coags. 23 de marzo de 1961. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S. A. 9 de octubre de 1967. Cinco votos.

Amparo directo 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. 4 de diciembre de 1967. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4513/64. Jesús Ruvalcaba Ibarra. 13 de mayo de 1968. Cinco votos.

Amparo directo 1909/68. Ezequiel Hernández Torres. 16 de octubre de 1968. Cinco votos.

No deben confundirse los retrasos con las faltas, ya que la falta implica ausencia de asistencia y el retardo se da cuando se llega después de la hora fijada para el inicio de las labores.

Se incurre en retardo cuando se llega diez minutos más tarde al trabajo, que cuando se llega diez minutos antes de la salida, a menos que en el reglamento interior de trabajo, que se tenga celebrado, se estipule que los retardos

posteriores al periodo de tolerancia pactado se consideren como una falta injustificada.

Las faltas deben justificarse ante el patrón y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es importante también no confundirlas faltas con el “abandono” de trabajo, ya que para que haya abandono se requiere que haya una suspensión súbita de las labores en horas de trabajo.

Las tarjetas checadoras son una de las mejores pruebas para poder acreditar las faltas al trabajo y, desde luego deben estar firmadas por los trabajadores al recibirlas al inicio de cada semana, ya que de no hacerse así resultan del todo irrelevantes, pues serían consideradas como documentos unilaterales elaborados por los propios patrones.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REFORMA

4.1 Justificación de la reforma

En México, desafortunadamente nos enfrentamos a un grave problema en el ámbito laboral, donde las faltas de los empleados a su trabajo son muy comunes, en especial en los días anteriores, posteriores o intermedios de los que no son laborables.

Aunque parezca increíble son muchos los problemas y largos los alcances que esto ocasiona, por lo que mi principal interés es reducir en gran medida las faltas de los trabajadores a sus empleos y procurar que de alguna manera en las empresas tengan más estabilidad de empleo los trabajadores.

Se nota con gran preocupación que dentro de la empresa en general, las más afectadas, en este caso, siempre serán aquellas en donde el personal es reducido, por lo que es lógico que las repercusiones que este problema trae como consecuencia, sean de gran magnitud.

Ante la problemática que nos enfrentamos hago algunas propuestas en el presente trabajo respecto a dos situaciones principalmente: respecto a las faltas, que señala la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y respecto a lo que comúnmente conocemos como “puentes”.

Respecto a lo que señala la fracción X antes mencionada considero que es excesiva la cantidad de faltas que se le permite tener al trabajador sin permiso o sin causa justificada y tomando en cuenta que un patrón procurará mantener dentro de su empresa a aquellos que sean buenos trabajadores, otorgará permisos a quienes no utilicen lo que señala esta fracción como un pretexto para estar faltando.

Considero que con la reforma propuesta se reducirá en gran medida el ausentismo que existe en el trabajo, en México, lo que traería como consecuencia los siguientes beneficios tanto para el patrón como para los trabajadores:

Estabilidad en el empleo, es decir que con la mayor asistencia de los trabajadores se evite rescindir al personal faltista.

Que se lleven a cabo con mayor productividad los objetivos que se tiene proyectados para cada trabajador.

Que no se requiera de la contratación de más personal cuando se tenga el necesario para desarrollar las actividades de las empresas.

Que no exista descontrol dentro de la empresa y respecto a los demás trabajadores, por que no se desarrolle la actividad que desempeña el trabajador faltista.

4.2 Conteo de las faltas

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha creado jurisprudencia respecto a cómo se debe llevar a cabo el conteo de las faltas conforme a lo que señala el artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: 2ª./J. 75/95

Página: 180

“FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESIÓN “MAS DE TRES FALTAS”. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA. Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o

sin causa justificada, se requieren más de tres instancias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los períodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, no se actualiza la referida causal”.

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 75/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Guitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: 2ª./J.76/95

Página: 194

“FALTAS DE ASISTENCIA. TRATANDOSE DE JORNADA DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCION X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua –que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los periodos de que se compone la misma puede sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como in dubio pro operario, la cual no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que ya se han utilizado esas técnicas pero no obstante ello, el resultado es que se puede obtener mas de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia social. Es decir, el principio protector, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre

trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones”.

Contradicción de tesis 50 / 94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 76 / 95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Guitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

De lo anterior podemos destacar que es necesario que se cumplan las cuatro faltas completas para que se actualice la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, de tal manera que como la jurisprudencia lo señala, si sólo se han cumplido tres faltas y media tendrá que cumplirse la otra media falta para que se pueda rescindir al trabajador.

En los empleos son muy comunes los retardos, por lo que es importante también contar el tiempo de estos, que vaya acumulando el trabajador para que se puedan contar como inasistencias, ya que finalmente las faltas son el tiempo no laborable del trabajador durante el tiempo que debe serlo.

También es importante señalar que con el simple hecho de que el trabajador de aviso de la falta, esta no la justifica a la que la jurisprudencia señala lo siguiente:

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 202

Página: 132

“FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON. El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso”.

Sexta Epoca:

Amparo directo 6416/60. José María Morales Rodríguez y coags. 23 de marzo de 1961. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S. A. 9 de octubre de 1967. Cinco votos.

Amparo directo 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. 4 de diciembre de 1967. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4513/64. Jesús Ruvalcaba Ibarra. 13 de mayo de 1968. Cinco votos.

Amparo directo 1909/68. Ezequiel Hernández Torres. 16 de octubre de 1968. Cinco votos.

Las faltas deberán ser justificadas conforme a lo que señala la jurisprudencia:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 201

Página: 132

“FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACIÓN. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS. Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución”.

Séptima Época:

Amparo directo 5023/75. Everardo Martínez Popoca. 2 de marzo de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4043/78 Ernesto Fernández Hernández. 19 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2303/81 Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6515/81. Josefina Flores Larios. 12 de abril de 1982. Cinco votos.

Amparo directo 5925/82. José Vallejo Chávez. 24 de enero de 1983. Cinco votos.

4.3 Propuesta de reforma de la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

Después de la investigación que he realizado para la elaboración del presente trabajo, considero importante proponer la siguiente reforma y adiciones a la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de disminuir el ausentismo en México:

Rescisión de las Relaciones de Trabajo

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

...X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de sesenta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Se contará como doble la inasistencia del trabajador en los días anterior, posterior o intermedio a los días de descanso obligatorio o vacaciones...

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, octubre de 1998

Tesis: II. T. 17 L

“AVISO DE RESCISION, DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE AL TRABAJADOR O AGOTAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA EVIDENCIAR SU IMPOSIBILIDAD. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, refiere que el aviso de la rescisión de la relación laboral, debe entenderse personalmente con el trabajador y en caso de negarse a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta; pero de tal precepto no se desprende que la notificación pueda entenderse con persona diversa, luego, si la patronal notifica el evento al actor, por conducto de otra persona, no se cumple el requisito exigido, pues si en el momento de la diligencia no se encuentra al trabajador, es preciso insistir para lograr el cometido y en su defecto, constar la imposibilidad de practicar la notificación”.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 199/98. Ramón de la Cruz García Guevara. 22 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, agosto de 1997

Tesis: XIX. 1º. 17 L

“RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE. ESTA OBLIGADO EL PATRON A NOTIFICARLO PARA QUE PRODUZCAN EFECTOS LAS CAUSALES IMPUTADAS AL TRABAJADOR. Una correcta interpretación del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que en aquellos casos en que el obrero demanda la rescisión de la relación de trabajo y el patrón se excepciona aduciendo que lo despidió por causas justificadas, pero no prueba que dio el aviso al trabajador, la sanción será que no se tengan por opuestas las causas de rescisión imputadas al trabajador, quedando a cargo de éste probar las causas que lo orillaron a dar por terminada la relación de trabajo; hecho lo cual procede la condena correspondiente, sin que sea necesario examinar las causas de rescisión esgrimidas por la patronal”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 933/96. Faro de Matamoros, S.A. de C.V. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretario: Rafael Roberto Torres Valdez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, Tomo I, Segunda Parte-1, página 254, tesis de rubro: “DESPIDO INJUSTIFICADO. FALTA DE AVISO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL.”.

CONCLUSIONES

1.- La primera ley de trabajo de que se tiene conocimiento, es la que fue expedida por el general Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, creando en esta legislación las Juntas de Administración Civil, que estarían encargadas de resolver las diferencias que surgieran entre los obreros y patronos.

2.- No fue sino hasta 1917 en que el Congreso Constituyente celebrado en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructura el artículo 123 de la Constitución y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, surgiendo para dar solución a los problemas que se suscitaran entre el capital y el trabajo.

3.- La primera Ley Federal del Trabajo surge hasta 1931 con el movimiento obrero del siglo XIX y se manifiesta junto con la Revolución Mexicana, no con la finalidad de ir en contra de la dictadura porfirista, sino en busca de apoyo por parte del gobierno con el objetivo de que sus demandas se llevaran a cabo.

4.- Finalmente el 18 de agosto de 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo.

5.- En 1970 se crea una nueva ley y en 1980 se reforma, sin embargo la fracción a la que nos referimos en el presente trabajo permanece casi igual, excepto que antes se encontraba en el artículo 121.

6.- En muchos países del mundo se contempla como causa de rescisión o despido sin responsabilidad para el patrón la inasistencia del trabajador, la mayoría de los que se mencionan en el presente trabajo son más estrictos que la legislación laboral mexicana en este sentido.

7.- Se debe estar consciente de que no todas las faltas de los trabajadores se pueden justificar, por lo que considero que mientras el trabajador haya desempeñado bien su trabajo, el patrón tendrá ciertas consideraciones, en caso de no haber podido justificar esta, ya que será un trabajador que comúnmente no falta.

8.- La Suprema Corte de Justicia ha emitido jurisprudencia respecto a que el trabajador puede justificar sus faltas con el certificado de incapacidad médica otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

9.- Considero que desafortunadamente en México nos enfrentamos con un grave problema de faltas de los trabajadores a sus empleos, por lo que es conveniente la reforma y adiciones propuestas en el presente trabajo.

10.- Es necesario que exista un mayor control en las faltas de los trabajadores a sus empleos, ya que esto afecta de manera considerable la productividad de las empresas.

11.- La propuesta traerá como consecuencia la disminución de faltas y de los denominados “puentes” por parte de los trabajadores a sus empleos.

12.- Un beneficio importante tanto para el trabajador como para el patrón será la existencia de una mejor relación laboral y al mismo tiempo habrá más estabilidad en el empleo.

13.- La falta de un trabajador a su empleo, principalmente en donde existe un número reducido de empleados, puede afectar de manera considerable al patrón.

14.- Debido a esta necesidad se hace la siguiente propuesta:

Ley Federal del Trabajo

Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Artículo 47...

X.- Tener el trabajador más de tres faltas en un período de sesenta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Se contará como doble la inasistencia del trabajador en los días anterior, posterior o intermedio a los días de descanso obligatorio o vacaciones.

15.- Analizando el problema que representan las faltas de los trabajadores para sus patrones, he llegado a la conclusión de que no es situación que considero justa, es decir, un trabajador podría estar faltando tres veces cada treinta días, sin llegar a acumular la cuarta falta, y en todo caso el patrón no podría rescindir el contrato sin responsabilidad alguna.

16.- Tomando en consideración que hay situaciones en las que no se pueden justificar las faltas o en las que no se puede pedir permiso con anticipación al patrón, opino que tres faltas en un periodo de sesenta días es tiempo suficiente para prever este tipo de situaciones.

17.- Por lo que respecta a mi propuesta de aplicar la doble inasistencia, se debe a que en la práctica es muy frecuente que el trabajador, en caso de faltar sin permiso o sin alguna causa que justifique dicha inasistencia, tiende a hacerlo casualmente en los días anterior, posterior o intermedio a los días de descanso obligatorio o vacaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. UNAM, t. II, México, 1974.
- 2.- BUEN, Néstor de. *Derecho del Trabajo*. Porrúa, novena edición, t. II, México, 1994.
- 3.- CALVO, Nicolau Enrique y Eliseo Montes Suárez. *Sumario Laboral*. Themis, México, 1997.
- 4.- CAVAZOS, Flores Baltasar. *Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C.* Trillas, México, 1993.
- 5.- CAVAZOS, Flores Baltasar. *Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal*. Trillas, México, 1996.
- 6.- CLIMENT, Beltrán Juan B. *Formulario del Derecho del Trabajo*. Esfinge, decimotercera edición, México, 1995.
- 7.- CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México, 1954.
- 8.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, decimoséptima edición, t. I. México, 1999.
- 9.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Porrúa, decimasexta edición. México 1999.
- 10.- MARTÍN, Valverde Antonio, Rodríguez – Sañudo Gutiérrez Fermín y García Murcia Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Tecnos, novena edición, España, 2000.
- 11.- PORTES GIL, Emilio. *Quince Años de Política Mexicana*. México, 1954.
- 12.- BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Trillas, México, 1997.

Legislaciones:

- 13.- TRUEBA, Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Ley Federal del Trabajo*. Porrúa, septuagésima sexta edición, México, 1996.
- 14.- CLIMENT, Beltrán Juan B. *Ley Federal del Trabajo*. Esfinge, decimotercera edición, México, 1995.
- 15.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Porrúa, 124ª. edición, México, 1998.

16.- VIDA, Soria José. Código de las Leyes Laborales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1991.

Otras Fuentes:

17.- CD de la Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. primera versión, 2000.

18.- Embajada de Canadá.

19.- Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México.

20.- GARCÍA – PELAYO, y Gross Ramón. Nuevo Diccionario Ilustrado Larousse. Larousse, México, 1999.

21.- Página de Internet www.secretariadeltrabajo.gob.mx