



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“EL DESPIDO LIBERATORIO COMO FORMA DE
DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL,
ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO Y PROPOSICIÓN DE REFORMA”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ANGEL GONZÁLEZ PERLESTAIN

Director de Tesis:

LIC: CUAUHEMOC SÁNCHEZ SERRANO

Revisor de Tesis

LIC. JOEL CAMARGO SEGOVIA

BOCA DEL RÍO, VER.

2011



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis representa el parte aguas entre una etapa muy enriquecedora y el camino que el tiempo obliga. En toda la experiencia universitaria y la conclusión del trabajo de tesis, ha habido personas que merecen las gracias porque sin su valiosa aportación no hubiera sido posible este valioso trabajo y también hay quienes las merecen por haber plasmado su huella en mi camino.

En primer lugar te agradezco a ti DIOS por ayudarme a terminar este proyecto gracias por darme la fuerza y el coraje para hacer este sueño realidad. Por ponerme en este mundo con personas tan especiales, por estar conmigo en cada momento de mi vida, por que sin ti un hubiera podido salir adelante en los momentos difíciles y de prueba, no tengo palabras para agradecerte lo mucho que me has dado, lo único que puedo decir es que te necesitare en cada proyecto que emprenda en mi vida, por lo que nunca me apartare de ti.

A mi mamá ELVIA gracias por tu apoyo incondicional por el desvelo que has tenido por mi, por estar conmigo en cada etapa de la vida, por comprenderme y ayudarme en los momentos mas difíciles. Gracias por quererme tal como soy, aquí tienes mi esfuerzo... tarde pero seguro...este triunfo es de los dos. No hay mejor mamá y ejemplo de mujer que tu. TE AMO MAMÁ.

A mi papá ROBERTO por todo el apoyo que me has dado desde la infancia hasta ahora y por que siempre has trabajado para darnos lo mejor a mis hermanos y a mí. Gracias por forjarme estos principios y creer en mi. Agradezco tus llamadas de atención las cuales me hicieron madurar. A través de estas líneas quiero decir lo mucho que te quiero, gracias por ser el mejor padre del mundo. TE AMO PA´

A mi esposa SANDRA, mi querida flaca, que durante bastante tiempo tuvo la paciencia suficiente para apoyarme profundamente. Hoy he terminado este trabajo de tesis, pero el merito es de los dos. Gracias por tu apoyo y comprensión y hasta por tus regaños cuando me desesperaba por que no me alcanzaba el tiempo para estudiar y atenderte. Eres el regalo mas valioso que Dios podía haberme dado y a tu lado soy extraordinariamente feliz. TE AMO.

A mis HIJOS, Roberto y Paola, fruto de un amor inmenso, quiero ofrecerles este trabajo como un tributo por todas esas horas que tuve que quitarles para poder estudiar. Pero, quiero decirles que en cada hora que no pase a su lado, había en mi corazón ansiedad por estar con ustedes y gozar cada una de sus inquietudes y proyectos. ¡Hijos míos, a pesar de que el tiempo no retorna!, ahora..., si me lo permiten trataré de reponerlo entregándoles lo que aún me queda de vida y corazón.

A mis queridos HERMANOS, Carlos y Andrea con los que compartí las travesuras infantiles más insólitas, las locuras de juventud. Y ahora, ya todos con sus respectivos consortes y todos de edad madura compartimos otra etapa en nuestras vidas con un cariño más profundo y abundante, gracias por sus consejos, palabras de aliento y estímulo en este trabajo

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS, que de una u otra manera estuvieron pendientes a lo largo de este proceso, brindado su apoyo incondicional.

A mis PROFESORES por su apoyo, consejos y su valioso tiempo empleado en este trabajo de tesis sin su ayuda no lo habría logrado. Espero contar siempre con su apoyo y amistad

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I CAPÍTULO METODOLÓGICO

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación del problema.....	3
1.3 Delimitación de los objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.4 Formulación de la hipótesis.....	4
1.4.1 Enunciación de la hipótesis.....	4
1.5 Determinación de la variable.....	5
1.5.1 Variable independiente.....	5
1.5.2 Variable independiente.....	5
1.6 Tipo de estudio.....	5
1.6.1 Investigación documental.....	5
1.6.1.1 Bibliotecas públicas.....	5
1.6.1.2 Bibliotecas privadas.....	6
1.6.2 Técnicas de investigación empleadas.....	6
1.6.2.1 Fichas bibliográficas.....	6
1.6.2.2 Fichas de trabajo.....	6

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

2.1 El concepto del derecho del trabajo.....	7
2.1.1 El trabajo como objeto de derecho del trabajo.....	7
2.2 La idea del trabajo en la historia.....	9
2.3 Antecedentes históricos en la constitución mexicana de 1917.....	12
2.4 Antecedentes en el artículo 123 de la carta magna.....	14
2.5 Antecedentes de la ley federal de trabajo.....	19
2.6 Ley federal del trabajo de 1931, México posrevolucionario (1917 - 1970).....	21
2.7 Ley federal del trabajo de 1 de mayo de 1970.....	24
2.8 El trabajo como base de relaciones laborales.....	27
2.9 La ley le chapelier.....	29
2.10 México actual (1970 a la fecha).....	31

CAPÍTULO III

GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

3.1 Definición derecho laboral.....	33
3.2 Características de la relación laboral.....	36
3.3 Características del Derecho Laboral.....	36
3.3.1 Es un derecho social.....	36
3.3.2 Está en constante expansión.....	37
3.3.3 Mínimo de garantías.....	38
3.3.4 Es irrenunciable.....	38
3.3.5 Reivindica a la clase trabajadora.....	39
3.4 Principios que rigen el Derecho Laboral.....	39

3.4.1 El trabajo como derecho y deber.....	40
3.4.2 Libertad en el empleo.....	40
3.4.3 Igualdad.....	42
3.5 Fuentes del Derecho Laboral.....	42
3.5.1 Legislación.....	43
3.5.2 La jurisprudencia.....	44
3.5.3 La costumbre.....	45
3.6 Clasificación de las fuentes del derecho en general...	45
3.7 Aplicación de las fuentes formales en materia laboral.....	46
3.8 Aplicación de las fuentes reales en materia laboral.....	47

CAPÍTULO IV

LA RELACIÓN LABORAL

4.1 Definición relación de trabajo.....	49
4.2 Sujetos que intervienen en la relación del trabajo....	51
4.2.1 Concepto de trabajador.....	51
4.2.2 Concepto de patrón.....	52
4.3 Clases de patrón.....	53
4.3.1 Concepto de intermediario.....	53
4.3.2 Representantes del patrón.....	54
4.3.3 El patrón sustituto.....	55

CAPÍTULO V
DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

5.1 Disolución de la relación laboral.....	57
5.2 Suspensión laboral.....	58
5.3 Efecto de la suspensión.....	60
5.4 Casos de disolución de las relaciones de trabajo.	61
5.5 Modos de disolución	63
5.5.1 La resolución	63
5.5.2 La rescisión	64
5.5.3 La caducidad	65

CAPÍTULO VI
EL DESPIDO.

6.1 El despido laboral.....	67
6.2 Definiciones de despido.....	67
6.3 Elementos característicos.....	69
6.4 Marco normativo del despido.....	70
6.5 Marco histórico del despido.....	71
6.6 Las causas del despido.....	72
6.6.1 Causas generales de despido que enumera el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	72
6.7 Desarrollo.....	80
6.8 El poder del patrón para despedir.....	86
6.9 Procedimiento para-procesal y formalidades del aviso del despido.....	88
6.10 Formalidades que debe contener el aviso de despido para la junta.....	89

CAPÍTULO VII

LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO PRINCIPAL CAUSAL DE
DESPIDO LIBERATORIO.

7.1 La falta de probidad principal causal.....	91
7.2 Delimitación de los conceptos "probidad" y "honradez" en el derecho del trabajo.....	94
7.3 La buena fe, la probidad y la honradez.....	98
7.4 Los conceptos "probidad" y "honradez" no admiten grados.....	99
7.5 Características y requisitos de la causal de despido.....	102

CAPÍTULO VIII

REINSTALACIÓN

8.1 La reinstalación.....	110
---------------------------	-----

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Hasta ahora en México según la legislación vigente, cuando un patrón toma la decisión de terminar con la relación laboral debe de realizar un procedimiento tedioso, argumentativo además reconocerle al trabajador el pago de una indemnización cuyo cálculo se encuentra en la misma Ley Federal del Trabajo

La indemnización genera seguridad jurídica para las dos partes vinculadas por un contrato de trabajo, en la medida que permite al patrón tener certeza del valor que le debe cancelar al trabajador, en caso de terminar el contrato de trabajo de forma liberatoria y a su vez le permite al trabajador que es despedido el reconocimiento de una suma determinada a título de indemnización cuyo monto según la han señalado la doctrina y la jurisprudencia, debe cubrir el lucro cesante y el daño emergente derivado del despido en forma liberatoria, el desarrollo del presente trabajo pretende demostrar que esta sería una de la mas simples formas de un despido sin llevar a cabo un procedimiento desgastante y costoso.

El objetivo de este trabajo de tesis consiste en un estudio de la figura del despido de forma liberatoria, con el fin de

determinar algunos conceptos que nos permita una nueva manera de entender la figura antes mencionada. De este nuevo entendimiento, buscaremos delimitar el alcance de los fallos proferidos por las altas cortes que en esta materia tanta controversia han suscitado.

Para lograr el objetivo, abordaremos el tema apoyándonos en las doctrinas nacionales y extranjeras de materia laboral, con el fin de llegar a una conclusión en la cual quede plasmado nuestro enfoque.

Así mismo analizaremos conceptos que hasta ahora han sido aceptados por tratadistas del derecho laboral, y que en nuestra opinión en lo referente al objeto de nuestro estudio, no han sido utilizado conceptualmente y frente a los cuales plantearemos también un nuevo entendimiento que permita una mayor claridad en su aplicación en el Derecho Laboral, así como una nueva mentalidad respecto de las relaciones laborales tanto en trabajadores como patronos.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El patrón podrá disponer de los elementos de producción en su empresa, considerando que la empresa como unidad económica influye en la economía regional; proponiendo la implementación de la figura del despido liberatorio, sin necesidad de establecer responsabilidad alguna para las partes que intervienen en la relación laboral, y que permita la disolución de esta en función al pago de determinadas prestaciones.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El excesivo proteccionismo al trabajador en nuestra legislación laboral ha provocado que la relación del trabajo se vuelva insostenible para las partes; si bien es cierto que

el trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo, el patrón, debe tener la facultad de decidir quienes trabajan para él, de manera, que ante la ausencia de una causa típica de despido, el patrón pueda disolver la relación laboral, mediante un pago. El reconocimiento de esta figura se justifica en la medida que el trabajador pueda acceder al pago de las prestaciones indemnizatorias sin necesidad de acudir a juicio y el propio patrón dejaría de correr el riesgo del pago de los salarios caídos una vez cubiertas las referidas prestaciones.

1.3 DELIMITACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

1.3.1 OBJETIVO GENERAL.

El análisis del despido liberatorio sin responsabilidad para el patrón y su implementación en la Ley Federal Del Trabajo de la figura del despido liberatorio y un procedimiento para-procesal para su proyección material.

1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

1.4.1 ENUNCIACION DE LA HIPOTESIS.

Se hace indispensable que la misma legislación contemple el despido como una forma liberatoria de la relación laboral, que permita al trabajador el cobro pronto de las prestaciones liberatorias y al patrón evitar el riesgo del pago de prestaciones acumulativas; mediante la implementación de un

procedimiento para-procesal que en caso de oposición habría que volverse ordinario contencioso.

1.5 DETERMINACIÓN DE LA VARIABLES.

1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.

Planteamiento de reforma en el artículo 47 y análisis del artículo 49 de la Ley Federal Del Trabajo

1.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE.

La adición del despido liberatorio en el artículo 47 de la ley federal del trabajo

1.6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

Este trabajo de investigación será de tipo documental y fue llevado por medio de consultas de libros relacionados con el tema principal visitando tanto bibliotecas públicas como, privadas y particulares.

1.6.1.1 BIBLIOTECAS PÚBLICAS

Unidad de Servicios Bibliotecarios e Informática, ubicada en Adolfo Ruiz Cortínez esquina Juan Pablo II, Boca del Río Veracruz.

1.6.1.2 BIBLIOTECAS PRIVADAS

Universidad Autónoma de Veracruz, "Villa Rica", ubicada en Avenida Urano esquina Progreso, Boca del Río Veracruz

1.6.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EMPLEADAS

Para la investigación del presente trabajo se utilizaron fichas bibliográficas para el mejor desempeño en investigación y comprensión del mismo.

1.6.2.1 FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

Se diseñaron siguiendo con los lineamientos metodológicos exigidos por las técnicas de investigación, contando con los siguientes requisitos.

- a) Nombre del autor.
- b) Título de la obra.
- c) Lugar de impresión.
- d) Editorial o imprenta.
- e) Año de publicación.
- f) Numero de edición.
- g) Número de tomo.

1.6.2.2 FICHAS DE TRABAJO.

Se realizaron para organizar la información recabada, en las cuales se contenía la referencia bibliográfica, el contenido del texto consultado y determinados comentarios.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

2.1 EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.1 EL TRABAJO COMO OBJETO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Los primeros pasos en toda la disciplina jurídica han de regirse necesariamente a la determinación de su concepto. En la medida en que el derecho es considerado como objeto de una ciencia, la ciencia del derecho, esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica. Esto es, siendo científico el conocimiento jurídico, esa condición se refleja, sobre todo en la posibilidad de su clasificación.

Sin embargo, antes de intentar aprender el concepto jurídico, a fuerza es necesario mencionar que entendemos por trabajo y, además, a que clase de trabajo nos referimos cuando lo mencionamos como objeto de una rama del derecho.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es trabajo. Lo consideramos sinónimo de una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. En alguna de sus acepciones lo define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹

De estos conceptos podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina.

Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad es difícil por otra parte, suponer una total inactividad ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza, y el ocio no.

Cabe preguntar, ahora, si todo trabajo es objeto del Derecho Laboral. La respuesta es, por supuesto, negativa. No todo trabajo ahora interesa al Derecho Laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo forzoso el cual será, en todo caso, materia que interesa al Derecho Penal. Pero tampoco todo trabajo libre es objeto de la disciplina. En el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario.

¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA , Vigésima segunda edición
http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=trabajo

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina. Mas adelante hablaremos sobre el. Por ahora será suficiente mencionar que la doctrina hace referencia a una serie de actividades reenumeradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y de algunas artísticas como la pintura, la música y la escultura, en las que por entender que no existe subordinación, no se acepta las existencia de relaciones laborales.

Pero también es importante establecer que no siempre se hablará de una relación laboral armónica entre el patrón y el trabajador y es aquí donde se empieza con una ruptura de esa tan afamada relación laboral y lo lleva a que una empresa pierda a un trabajador quitando a este la opción de regresar si este lo decide, ya que nuestra legislación no da oportunidad de decir al patrón si realmente acepta esta relación nuevamente, aquí es donde el patrón queda desprotegido por la legislación, por que sabemos, que después de una terminación laboral, no vuelve a ser lo mismo entre estas dos figuras. Existirá en todo caso un conflicto laboral.

2.2 LA IDEA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA.

La historia del trabajo es sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que

se la ha dado al trabajo a través de la historia. No es este el lugar para hacer un examen exhaustivo de este problema pero si parece necesario poner de relieve algunos ejemplos.

En el antiguo Testamento, Dios condena a Adán de sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro". El trabajo se entiende, entonces, en la biblia, como castigo.²

Para Aristóteles (política, 1.1, capítulo. II) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor solo debe saber como tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer. En todo el régimen corporativo - y a través de las guildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos-, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vinculo.³

Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

² Antiguo Testamento, Génesis III, 17 y 19

³ PATRICIO DE AZCARATE Aristóteles, Política, Libro Primero, Capítulo II, · Obras de Aristóteles Madrid 1873, tomo 3, p. 21, 28

A su vez, Carlos Marx compara el trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo es, pues, una mercancía ni mas ni menos - que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, esta con la balanza" (trabajo asalariado y capital. Carlos Marx y Federico Engels. "obras escogidas". En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la primera Guerra Mundial (1919), la "Declaración de Derechos Sociales" afirma que "El principio rector del Derecho Internacional de Trabajo consiste que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".⁴

Esta declaración, fundamental para el Derecho Laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana celebrada en un Bogotá sangriento, en 1948.

Por último en la Ley Federal Del Trabajo vigente el artículo 30 consagra el mismo principio al establecer que "el trabajo es un derecho y un deber social". No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No está por demás señalar - que en razón de existir concepciones inadecuadas acerca de lo que es el trabajo, este no merecía ser regulado por el derecho en forma especial y

⁴ CARLOS MARX Y FEDERICO ENGELS. "Obras Escogidas", Titulo I, Moscu 1961, P.68

mucho menos protegido de quien lo prestaba. La tendencia contraria surge a fines del siglo XIX cuando el concepto liberal del trabajo mercancía, objeto de una regulación puramente civil, como lo fue en los artículos 1779, 1780 y 1781 del Código Napoleón (1804) empieza a ser superado.

2.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917

La Constitución de 1917 es una consecuencia directa de la Constitución de 1857, con el Constituyente de Querétaro en el año de 1917 logró crear la Carta suprema en la cual se reflejarían los lineamientos constitucionales que se completaban en el Bando de Hidalgo de 1810. Otros documentos que aportaron a la creación de la Constitución de 1917 son; El Plan de San Luis (1910) el Plan de Ayala (1911) el Pacto de la Empacadora (1912) y el Plan de Guadalupe (1913), así como también figuran las huelgas de Río Blanco y Cananea.

El Plan de San Luis Potosí hacía mención de la ausencia de democracia y libertad de aquella época, así como también desconocían las elecciones de presidente y vicepresidente y la integración del poder legislativo. El Plan de San Luis también rechazaba el gobierno de Porfirio Díaz y a todos los gobernadores que no firmaran ese plan, señalaba Francisco I. Madero como presidente interino, y marcaba el 20 de Noviembre de 1910 como fecha para que el pueblo se levantara contra el gobierno de Díaz, prometiendo elecciones libres y apoyo al campo. El Plan de Ayala, a su vez desconocía el

gobierno de Francisco I. Madero, apoyaba la reforma agraria por cuanto hace a la expropiación de los latifundios y el reparto de tierras. Este documento se encontró firmado por Emiliano Zapata.

El Plan de Guadalupe, que fue firmado por Carranza desconocía el gobierno de Victoriano Huerta y se proclamaba así mismo como el jefe del ejército constitucional. En este mismo documento se señala que Venustiano Carranza debería de enviar un proyecto de Constitución, al Congreso, en el plazo de dos meses.

El proyecto fue redactado por José Manuel Rojas, el constituyente que se reunió al año posterior a la entrega de proyectos, le introdujo modificaciones al mismo, con los dos nuevos artículos, el 24 y 123; además cambiaron el término de derechos por el de garantías individuales, se estableció la educación laica y gratuita. Se introdujo además la novedad de los presidentes interinos y sustitutos, esto para evitar la vicepresidencia. Algunos sectores consideraron que la no reelección presidencial de 1857 era un tema que necesariamente tenía que incluirse en la nueva Constitución, lo que no se logró en plenitud si no hasta el 29 de Abril de 1933 fecha en que además se amplió el periodo presidencial de 4 a 6 años, pese a que el artículo 83 original de 1917 declaraba la no reelección absoluta.⁵

Venustiano Carranza quien fuere el primer jefe del ejército constitucional, encargado del poder ejecutivo,

⁵ ARNÁIZ AMIGO, AURORA Historia Constitucional De México, Editorial Trillas, P. 123, 1999

proclamó la Constitución de 1917. Esta nueva Constitución reproducía las garantías constitucionales que comprenden el artículo 1 hasta el 28, aunado el numeral 29 que presenta una acertada modalidad terminológica y sustantiva respecto de lo antecedentes legislativos españoles e hispanoamericanos relativos al denominado estado de sitio.

2.4 ANTECEDENTES EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CARTA MAGNA

El nacimiento del artículo 123 fue durante la vigésimo tercera sesión ordinaria llevada a cabo el 26 de Diciembre, inicio con la discusión del artículo 5 del proyecto, el secretario dio lectura al dictamen de la comisión, en el cual se incluía modificaciones, algunas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban otras propuestas por Aguilar, Jara y Góngora, estas últimas relativas al principio de igualdad del salario e igualdad de trabajo, a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos entre la parte patronal y obrera, las cuales eran consideradas ajenas al capítulo referente a las garantías individuales, motivo por el cual la comisión aplazó su estudio para cuando se llegara a examinar las facultades del Congreso. Además se había incluido un párrafo final al proyecto que hacía mención a "la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y

a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso semanal.

Posteriormente se sometió a discusión, para el cual se registraron oradores para dar su opinión en contra, siendo entre el mas importante debate en la historia del Derecho Laboral en México

La discusión en cuestión sobre el artículo 5, se llevaron a cabo entre los días 26 y 28 de Diciembre. Como acertadamente señaló Cravioto. Uno de los carrancistas fieles, era que no importaba si se inscribían a favor o en contra, si no que al oponerse, reflejaban el deseo de hacer más extensos los beneficios para la clase trabajadora. Se hace mención que la única oposición fue la del primer orador, Fernando Lizardi, que sostenía que si bien el último párrafo donde se mencionaba que la jornada máxima de trabajo sería de ocho horas, le quedaba "como un par de pistolas a un Santo Cristo", en razón de que si el artículo 4 hablaba de una libertad de trabajo, el 5 garantizaba el derecho de no trabajar y que si estas eran limitaciones al derecho de trabajar, deberían ser incorporadas al artículo 4, al decir que todo hombre era libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode y no al artículo 5.

La frase de que se valió Lizardi, fue objeto de críticas, como la del diputado obrero Von Versen que mencionó que, "si era preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Cristo tenga polainas y 30- 30 ¡bueno!", a lo que Fernández Martínez en la sesión del 27 de Diciembre

agregaría. "Pues bien señores, si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al calvario, señores, Cristo ni hubiera sido asesinado" dicho comentario ocasionó roses y aplausos entre la audiencia.

Exceptuando la intervención del diputado Martí que se registró en contra del dictamen, y atacó en contra de un texto que no existía de tal forma que Múgica, miembro de la comisión lo puso en evidencia, además de que se realizaron discursos floridos, ataques a los abogados, así como los ataques entre los diputados, las jornadas constituyentes fueron sobresalientes.

El problema comenzó a propósito por las propuestas por la Comisión al texto del Proyecto. Críticas por Lizardi y por Martí, Jara intervino para defenderlas. Especialmente, el veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada. Aunque ello no fuera la tarea de una Constitución "... yo estimo que es mas noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pesado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro."⁶

Posteriormente tomó la palabra Victoria, diputado de Yucatán, en contra del dictamen, ya que le parecía insuficiente, por lo que pidió rechazarlo y solicitó crear

⁶ DE BUEN NÉSTOR Derecho Del Trabajo, , titulo 1, 9a edición, ed., México Porrúa P. 167

bases constitucionales que permiten legislar en materia de trabajo, dentro de lo que destacó la jornada máxima, el salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de consolidación, de arbitraje, seguros entre otros.

Posteriormente tomó la palabra Zavala, que defendió el dictamen, por cuanto hacía a las cuestiones laborales, y este propuso que se votara por partes. Von Versen se produjo en contra, puesto que creía que la duración fijada del año en el contrato de trabajo era un inconveniente para los trabajadores.

En esa misma sesión, al tomar la palabra Manjares, habló de las diferencias de la revolución política y la revolución social, también mencionó como ejemplo la Ley sonorensis, la cual creó la cámara de trabajo. Y solicitó que se dictara no solo un artículo sino todo un capítulo, todo un título dentro de la Constitución en la que se hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese instante, en la conjunción de la preocupación social de Jara Mujica, así con Victoria que estableció el contenido y Manjares, quien sugirió la forma, nació el artículo 123. Posteriormente Gracidas, con su defensa del sindicalismo, de la partición de utilidades, así como el derecho a la huelga. Cravioto, insistió en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, quien defendió el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por mandato

de Venustiano Carranza, y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto hicieron lo necesario para que se retirara el dictamen sobre el artículo 5 y se preparara uno nuevo por cuanto hace a ese artículo así como uno en apoyo a los trabajadores.

Dicha propuesta fue aceptada a lo que de inmediato se integró una comisión redactora, que fue presidida por Pastor Rouaix, así como también estaban, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, entre otros.

Finalmente el proyecto fue concluido el 13 de enero de 1917 dicho proyecto contaba con las firmas de los miembros de la comisión, junto con las de los otros 48 diputados que habían intervenido en su redacción, que conociéndolo, daban su aprobación de manera inmediata, se turnó a comisión donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto, de limitar la protección solo al trabajador económico, así como se extendieran los beneficios a todas las demás actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la legislación laboral.

Durante la quincuagésima séptima sesión ordinaria, que se llevo a cabo el día 23 de Enero de 1917, se presentaron en discusión, tanto el texto del artículo 5, como el del artículo 123, de este último se leyó el dictamen de la comisión y se procedió inmediatamente a la discusión.

En dicha discusión intervinieron personajes como Rodiles, Terrones, Cano, Aguirre Escobar, entre otros. Dicha sesión fue suspendida y se reanudó por la noche de ese mismo

23 de enero, sobre algunos puntos. Múgica, esclareció el sentido del artículo transitorio que fue propuesto por la comisión, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, ya sea con los patronos sus familiares o intermediarios. También se rechazó una proposición hecha por Gracidas, para que se incluyera en dicho artículo transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hecho hasta la fecha.

Al sugerir el secretario que se votaran aisladamente el artículo 5, el capítulo del trabajo y el transitorio, la asamblea solicitó una votación conjunta, se tomó la votación nominal y de manera afirmativa votaron 163 diputados. De esta forma había nacido el primer precepto que a nivel de Constitución, les otorgó derecho a los trabajadores y México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales en su Constitución.

2.5 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

Durante la jornada del Congreso Constituyente del 26 de Diciembre de 1916 el diputado Héctor Victoria hizo clara su inconformidad con la tesis que se encontraba sustentada en el proyecto de la Constitución que fuera presentado por Carranza, en el sentido que el Congreso de la Unión, era el único con la facultad de crear leyes por cuanto hace en materia laboral, tal como era sugerido por el artículo 73 en

su fracción X del mencionado proyecto, para esto la inconformidad del diputado Victoria las vertió en dos puntos; el primero por que consideraba que se estaba violando la soberanía de los Estados y en segundo, que las circunstancias económicas de cada uno de los Estados era diferente entre si. Posteriormente otro diputado de apellido Ugarte, apoyó estos mismos puntos.

Como consecuencia de esto, en el proyecto del artículo 123, que fue elaborado por la comisión presidida por Rouaix y en el dictamen de la comisión del Congreso, en el preámbulo del artículo 123, se dejó establecido el derecho de las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión para legislar en materia laboral.

Esta medida fue la correcta, en la opinión de Mario de la Cueva, además de benéfica, por los motivos de que en aquella época se carecía de experiencia y no se conocían las condiciones del país, por lo que resultaba sencillo que los Estados, dentro de sus legislaturas, realizaran las leyes al saber estas, las condiciones reales de sus respectivas regiones dentro del país.

Dentro de todas las leyes a nivel local de ese tiempo, comprendidas entre el 2 de Octubre de 1918 y 16 de Septiembre de 1926 tiempo en que fueron dictadas las leyes de Carrillo Puerto y Álvaro Torres para Yucatán, así como otras leyes de materia laboral en casi todo el país, las mas importantes debido al impacto para el desarrollo del derecho del trabajo fueron la de la Ley de Veracruz y la de Yucatán.

2.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, MÉXICO POSREVOLUCIONARIO (1917 - 1970)

En este apartado se analizará el periodo de 1917 al 1970, mas por un criterio unilateral y de presentación, que por verdaderas razones históricas, se escogió 1970, porque es el año en que se expidió la Ley Federal del Trabajo vigente.

Inicialmente, era facultad de la legislatura de los Estados expedir leyes en materia laboral. Durante el periodo de 1891 a 1926 se promulgarón leyes estatales, entre las que destacan la Ley de Trabajo de Veracruz del 14 de enero de 1918 y las Leyes de Trabajo de Yucatán de 1918 y 1926

Las luchas entre el trabajo y el capital seguían a la orden del día, los salarios y condiciones de trabajo continuaban siendo precarios y las autoridades, poco o nada hacían por colaborar con la causa obrera.

En 1918, los obreros decidieron unirse buscando mayor fuerza sobre el estado y el capital, por lo que formaron la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y teniendo como fines: lograr una mayor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra.

Durante la presidencia interina de Adolfo de la Huerta (1920), se protegió abiertamente a las organizaciones sindicales, incluso llegó a fomentarse el surgimiento de nuevos sindicatos. Surgió así una división entre las tendencias sindicales, "por una parte, los grupos que integraban los sindicatos 'amarillos', moderados y ortodoxos,

politizados y leales al gobierno... Por la otra, los sindicatos 'apolíticos' denominados 'rojos', fundamentalmente anarquistas, para los cuales el Estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista".

Ese primer grupo de sindicatos se integra al Partido Nacional Revolucionario, creado por Calles en 1918 y que, a la postre se convertiría en el actual Partido Revolucionario Institucional.

Surge también otra organización sindical, que compartía con la CROM el liderazgo la Confederación General de Trabajadores (CGT).

La primera reforma al artículo 123 se dio por iniciativa del presidente Portes Gil (1918-1930), quien federalizó las leyes laborales, es decir, ya no eran las legislaturas estatales quienes tenían la facultad de expedir leyes en la materia, sino el Congreso de la Unión.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, la trascendencia de esta ley se puede observar en tres instituciones, las cuales son; el sindicato, el derecho a la huelga y la contratación colectiva, las cuales constituyeron instrumento para el nombramiento importante de la clase trabajadora, tal y como lo menciona Néstor de Buen en su obra Derecho de Trabajo "en vez de ser un freno a la industrialización y , en general, para el desarrollo económico la ley, gracias a esos tres instrumentos, a hecho

factible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufre un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica que la nueva ley, como lo señala en su exposición de motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficio alcanzados en contratos colectivos así el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc."⁷.

La presidencia de Lázaro Cárdenas, caracterizada por una tendencia socialista buscaba limitar y contrarrestar el poder de la CROM por lo que en 1936 alienta la creación de La Confederación de Trabajadores de México (CTM) de la que saldrían figuras importantes como Vicente Lombardo Toledano y (Fidel Velazquez el cuasi líder obrero). En los años siguientes el sindicalismos siguió consolidándose muchas veces al servicio del gobierno y permitió la continuidad del PRI hasta por mas de 70 años⁸

⁷ DERECHO DEL TRABAJO, op, cit., p.13

⁸ MÉNDEZ RICARDO Derecho Laboral, Un Enfoque Practico, ed. Mc Grall Hill UNAM p. 25

2.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1º DE MAYO DE 1970

Ley Federal Del Trabajo de 1º de mayo 1970, no es considerada por varios autores, como una conquista propia de los trabajadores sobre las empresas o los patronos , ya que lo que se le nombra como una conquista en este ámbito es las ventajas que se logran en la denominada lucha de clases, como puede ser la contratación colectiva que se lleva a cabo entre empresas y sin los sindicatos de los denominados rojos, si no mas bien, es considerada como un premio a la lealtad que el gobierno del presidente Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos del año 1968. La preparación de dicha ley fue anterior a esos sucesos pero la presentación de la iniciativa ante el Congreso fue hecha a finales del año de 1968, pero aun así esta ley se considera como un regalo generoso.

Mario de la Cueva hace mención de que el presidente López Mateos en 1960 había nombrado una comisión que se encargaría de realizar un anteproyecto de la Ley del Trabajo en esa comisión se encontraba con el entonces secretario del trabajo y previsión social González Blanco, a quien los historiadores consideran como un hombre con conocimientos excepcionales en dicha materia adquiridos como ministro de la Suprema Corte De Justicia De La Nación, así como integrado con el propio Mario de la Cueva, Cristina San Moran de Tamayo y Ramiro Lozano, presidente de La Junta de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal respectivamente.

Los trabajos de esta comisión terminaron en la redacción de un anteproyecto que no se presentó como tal, pero sirvió como base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962. En base a lo anterior el presidente Ordaz en el año de 1967, ordenó una segunda comisión formada por las mismas personalidades que formaron la primera comisión, aunado a ellos, el maestro López Aparicio, el anteproyecto fue terminado a principio del año de 1968, lo que fue informado al Presidente Díaz Ordaz el cual a su vez lo remitió a los sectores interesados para que expresaran su punto de vista sobre el proyecto, a lo cual el sector patronal se abstuvo. Es por esta razón que se creyó oportuno que se nombraran comisiones integradas por representantes de los sectores, para que se discutiera este proyecto con los autores.

El sector patronal formó la comisión, que se encontraba integrada por grandes especialistas como Manuel Marván Francisco Breñan, Fernando Yllanes Ramos, Rafael Lebrija y Salvador Laborde. El sector obrero también formó su comisión pero en general, ambas comisiones eran de distinta actitud, puesto que el sector patronal realizaba una crítica fuerte al anteproyecto pues solo pidieron que se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. El sector obrero se derivó algunas modificaciones de materia de libertad sindical, ejercicio del derecho a la huelga y a la contratación colectiva.

De nuevo el proyecto, con las observaciones realizadas por ambos sectores, se remitió al Congreso, donde de nueva

cuenta estuvieron presentes los sectores patronales y de trabajadores. El sector de patronos presentó ante el Congreso un estudio que se dividía en tres puntos importantes; en aspectos no objetables, aspectos objetables los cuales se subdividan en administrativos y económicos y por último los aspectos inaceptables. Dentro de los inaceptables se encontraban la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, la prima de antigüedad, el escalafón ciego, el trabajador de confianza, las normas sobre agentes de comercio, de seguros, de trabajos a domicilios, participación de las utilidades, huelgas y casa habitación. Además el sector patronal quiso reestablecer el contrato de aprendizaje e introducir el contrato a prueba. Al Congreso también asistieron los miembros de la comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones. Solo por la iniciativa tanto de los diputados como de los senadores, se introdujeron algunos cambios, como el artículo 3 transitorio, relativa a la prima de antigüedad, pero en general sin realizar alguna alteración relevante al proyecto original.

Esta ley entró en vigor el 1º de mayo del año de 1970. La ley anterior a esta, tuvo una existencia paralela al antiguo sistema sindical y político. Es por eso que se piensa que la antigua ley fue ideal para un país con economía burguesa y capitalista.

2.8 EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES LABORALES

Un distinguido jurista español, Manuel Alonso García, al intentar perfilar las características del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destaca que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales siguiendo la misma orientación, pero contemplando en particular la realidad mexicana, podemos clasificar esas relaciones de la siguiente manera:

A) Relaciones con otra persona. Estas se dan, fundamentalmente entre el patrón y el trabajador. Precisamente la relación de trabajo. El vínculo sustancial de nuestra disciplina, se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra física o jurídico colectiva o patrimonio sin sujeto. Las relaciones entre dos personas también pueden ocurrir en el Derecho Laboral, en otro plano: así ocurre cuando apreciamos una relación entre dos trabajadores, a virtud de la cual, uno de ellos sustituye a otro, temporal o permanente, o bien, cuando se reclama por uno de la mejoría de sus condiciones en razón de que otro trabajador percibe mejor salario, a pesar de hacer un trabajo igual.

B) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial. El Derecho Laboral intenta superar los conceptos tradicionales del Derecho, en la medida en que estos sirven de freno, muchas veces, para su desarrollo, bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los trabajadores. Así, en la ley aparece el concepto de empresa

como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios Artículo 16 que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente está vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante.

C) Relaciones con los grupos sociales. El Derecho del Trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo. Al primero se refieren las relaciones antes mencionadas. El segundo motiva, a su vez, un conjunto de relaciones que es preciso destacar.

En primer término, debemos apuntar la relación entre el trabajador y el sindicato de trabajadores. De ella nacen obligaciones y derechos recíprocos.

En segundo lugar, la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Esta puede ser una relación originaria, o sea, la necesidad para la Constitución legal del grupo, o bien, una relación derivada de su condición de miembro del grupo.⁹

⁹ ALONSO GARCÍA, Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1964, Edith. Pymes p. 16

2.9 LA LEY LE CHAPELIER

La Ley Le Chapelier en relación con el derecho de asociación. Vamos a acercarnos a esta nueva postura a esta cuestión por su importancia histórica.

Le Chapelier fue un abogado que participó en La Asamblea Nacional en Francia la famosa sesión del 4 de agosto de 1789 en la que se abolió el feudalismo. Participó en la fundación del club de los Jacobinos. Pero su principal aportación en la Historia fue la autoría de La Ley Le Chapelier por la que se establece la libertad de empresa en Francia, aboliendo los gremios existentes. Se trata del triunfo del liberalismo económico y del individualismo, y no sólo por dicha abolición de uno de los pilares del sistema productivo del antiguo régimen, sino, porque, también prohibía que los empresarios, comerciantes, obreros o artesanos pudieran asociarse y establecer normas comunes.

Este aspecto será importante porque se aplicará contra los intentos de asociación de los trabajadores a partir de entonces. Esta cuestión será recogida, además, en el Código Penal Francés. Las relaciones económicas debían establecerse de forma individual, entre el patrón y el obrero.

El decreto de Allarde abolía los gremios y contribuía, también, a establecer la libertad de ejercer una actividad profesional afirmando el principio de que "Toda persona será libre de ejercer cualquier negocio, profesión, arte u oficio que estime conveniente".

Esta ley fue aprobada en el contexto de la desaparición del Antiguo Régimen y de las corporaciones que lo constituían, tanto los órdenes privilegiados como los gremios, y que impedían el libre ejercicio profesional, y expresa el compromiso con una forma primitiva y contradictoria de liberalismo económico.

Artículo 1. El desmantelamiento de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo oficio y profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, y se prohíbe totalmente volver a crearlas bajo cualquier forma.

Artículo 2. Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, empresarios, comerciantes, obreros y artesanos de cualquier ramo, no pueden, cuando están juntos, nombrar Presidente, Secretario o Síndico, llevar registros, promulgar estatutos u ordenanzas ni tomar decisiones, ni imponer normas en su interés común.

La Ley Le Chapelier fue derogada el 25 de mayo de 1864 por La Ley Ollivier que abolía el delito de asociación^{10 11}

¹⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Ley_Le_Chapelier (16 de Diciembre 2010)

¹¹ <http://historiaideologias.blogspot.com/2009/09/la-ley-le-chapelier.html> (16 diciembre 2010)

2.10 MÉXICO ACTUAL (1970 A LA FECHA)

En 1967 el presidente Díaz Ordaz integró una segunda comisión la cual concluyó un nuevo proyecto en 1968. Díaz Ordaz remitió el proyecto a los sectores interesados para que hicieran las observaciones correspondientes. Esto llevo a que la Ley, en su elaboración "configuró un proceso democrático".¹²Dicho proceso culminó el primero de mayo de 1970 fecha en que entró en vigor la Ley Federal de Trabajo. A partir de esa época el obrero mexicano ha tenido que enfrentar varias crisis inflacionarias con la consabida pérdida de poder adquisitivo: los salarios mínimos cada vez alcanzaban para comprar menos bienes y servicios.

La presidencia de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) marcó un nuevo rumbo en la política económica de nuestro país. Su gestión se caracterizó por seguir el criterio de la corriente neoliberal (Doctrina económica y política que se basa en la no intervención del Estado en asuntos económicos y que sustenta al libre mercado como la mejor forma de alcanzar el equilibrio y desarrollo económico). La firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) y su entrada en vigor en 1994, no ha representado beneficio alguno para a la clase obrera mexicana.

El periodo del presidente Vicente Fox (2000-2006) se caracterizó por la continuidad en el programa neoliberal; se firmaron varios tratados de libre comercio que significaron una apertura con casi todos los países del mundo. Durante ese

¹² De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, p. 380

periodo la discusión sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo tuvo mucho auge presentándose diversas propuestas. Una de ellas es la propuesta de modificación de La Ley Federal del Trabajo de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, del 12 de Diciembre del 2002, mejor conocida como Ley Abascal (por el entonces secretario de trabajo Carlos Abascal Carranza), que, entre otras reformas proponía:

Utilizar el término empleador en vez de patrón;
Inclusión de otras formas de contratación como contrato de trabajo a prueba y contrato de trabajo para capacitación inicial.

Admisión de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado discontinuo.

Posibilidad de que patrones y trabajadores pacten la realización por parte del trabajador de labores o tareas conexas o complementarias a las pactadas ¹³

¹³ DERECHO LABORAL, Ricardo Méndez ed. Mac Grall Hill. ,México, 2009 p. 26

CAPÍTULO III

GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

3.1 DEFINICIÓN DERECHO LABORAL

Resulta de vital importancia definir al Derecho Laboral; ya que en este caso tomaremos en cuenta emisiones de tres autores para proporcionar los elementos básicos.

Para definir cualquier rama del derecho siempre se recurre a la fórmula de inicio: "conjunto de normas jurídicas..." y de ahí seguido las siguientes definiciones.

Para Héctor Santos Azuela define al Derecho Laboral como "el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas de trabajo".¹⁴

¹⁴ SANTOS AZUELA, HÉCTOR, Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill, México 1998, p 3.

Al hablar de sistema de normas, Santos Azuela reconoce que las normas jurídicas que regularán al Derecho Laboral tienen una estructura ordenada que busca proteger, defender o guiar las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Por otro lado, José Dávalos considera que el Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo" en esta definición se introduce la finalidad del Derecho Laboral: el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. La intención de todo derecho de trabajo es que ninguno de sus elementos este en desventaja frente al otro.¹⁵

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por Néstor de Buen Lozano, quien señala que: Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.¹⁶

Hago un alto para hacer y precisar algunos elementos de esta definición proporcionada por Néstor de Buen:

- Las normas del derecho del trabajo regulan relaciones que, directa o indirectamente, derivan de un trabajo; es

¹⁵ DÁVALOS, JOSÉ, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1996, p. 44.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, Derecho del Trabajo, Porrúa, México p. 131.

decir, no sólo que tengan ese vínculo entre trabajador y patrón (relación directa), sino que va más allá y regula la relación que pudiera existir entre un patrón y beneficiarios del trabajador en el pago de alguna indemnización por muerte del mismo.

- La prestación del trabajo debe de ser libre; en caso contrario, se trata de un tipo distinto de relación que incluso podría implicar privación ilegal de la libertad.
- También debe existir subordinación en la relación que contenga el Derecho Laboral; es decir, que debe existir un elemento que dicte órdenes y otro obligado a cumplirla.
- Esa relación debe ser remunerada, es decir, implica el pago de un salario por el trabajo realizado.
- El servicio debe ser personal, es decir el trabajo debe realizarse por la misma persona que lo ha solicitado y no debe ser alguna otra persona por él designada.
- Ese conjunto de normas buscará en todo caso que, como se especificó anteriormente, no existan diferencias entre los elementos que participan en la relación de trabajo.

Podríamos decir de acuerdo a los elementos y a las definiciones otorgadas por los autores que el Derecho Laboral "Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con el único fin de conseguir el equilibrio entre patronos y trabajadores".

3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así, pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón.

3.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho Laboral como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora.

3.3.1 ES UN DERECHO SOCIAL.

Conviene recordar que la clasificación tradicional del derecho se hace en: Derecho Público y Derecho Privado y que

se ha incorporado una rama relativamente nueva: el Derecho Social.

Esta rama del derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

El Derecho Laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen de la relación laboral en este caso trabajadores y patrones; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón por ser éste el dueño del capital entonces el Derecho Laboral forma parte del Derecho Social.

3.3.2 ESTÁ EN CONSTANTE EXPANSIÓN.

El trabajo es una actividad en constante cambio; está sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales como basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales. Para muestra el salario mínimo se ha revisado y ajustado anualmente, considerando las condiciones económicas del país.

El Derecho Laboral no puede dejar de otro lado todos esos cambios en el entorno, por lo tanto, está en movimiento continuo, siempre buscando marcar más profesiones y conquistar más derechos para los trabajadores y más protección a los patrones pues debemos tomar en cuenta que también el patrón en todo caso debe de recibir protección

pues es una de las partes que de igual manera está en desventaja.

3.3.3 MÍNIMO DE GARANTÍAS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Y La Ley Federal Del Trabajo cuentan con garantías a favor de la clase trabajadora, esas garantías son el mínimo que debe respetarse en cualquier relación del trabajo sin embargo, cualquier derecho a disfrutar a esas garantías es bien recibido. Por ejemplo, La Ley Federal Del Trabajo otorga como garantía mínima a los trabajadores, seis días de vacaciones luego del primer año de servicios, aunque muchas empresas otorgan más días. En otras palabras, los menos que se le debe conceder a los trabajadores, son las garantías consagradas en la ley.

3.3.4 ES IRRENUNCIABLE.

Por ser garantías mínimas las que otorga la Constitución y La Ley Federal Del Trabajo, ningún trabajador puede renunciar a la propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. En otras palabras, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que tal declaración no es válida.

3.3.5 REIVINDICA A LA CLASE TRABAJADORA.

En el artículo 123 de nuestra Constitución tiene una facultad doble por un lado se podría decir que es la parte que tutela o protege los derechos de los trabajadores y, por otro, su función principal es intentar que se recupere el valor de la fuerza del trabajo.

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio ya que busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista. De esta forma el Derecho del Trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia; es decir el trabajador sólo cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Pero, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de garantizar una subsistencia digna para el trabajador; el Derecho Laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a una vida decorosa.¹⁷

3.4 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO LABORAL.

Las instituciones y las normas del Derecho Laboral están sujetas a principios que determinan su orientación. Los primordiales son los siguientes; el trabajo como un derecho y un deber; la libertad, la igualdad y la estabilidad en el

¹⁷ Ricardo Méndez, Derecho laboral, Un enfoque practico, Ed, Mc Grall Hill 2009, México, p. 6.

empleo; la aplicación de la norma más favorable, y la suplencia de la queja.

3.4.1 EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER.

Este principio está reconocido en el artículo 123 Constitucional, que señala: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. El mismo principio es retomado por el artículo 3 de La Ley Federal Del Trabajo: el trabajo es un derecho y un deber social.

No hay mejor explicación en este principio que la expresada por el maestro Mario de la Cueva: la concepción moderna de la sociedad, y del derecho sitúa al hombre en la sociedad impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana¹⁸

En otros términos, el trabajo representa un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella; por otro lado, también es un "derecho que tiene el individuo porque el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir, siempre y cuando éste no caiga en "un acto delictivo."

¹⁸ DE LA CUEVA, MARIO, citado por Dávalos José p. 21

3.4.2 LIBERTAD EN EL EMPLEO.

La libertad en el empleo es una garantía individual y, por lo tanto, está consagrada en los primeros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 5 del citado ordenamiento que a la letra dice:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.¹⁹

De acuerdo con esta parte el artículo 5 los individuos tienen libertad para elegir la industria, profesión o trabajo que les acomode, con ciertas limitaciones, a saber: licitud, determinación judicial cuando se vulneran derechos de terceros, resolución gubernativa, cuando ofendan los derechos de la sociedad.

La primera limitación a la libertad del empleo la constituye la licitud de la propia actividad que se realiza; es decir, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas pero, sobre todo, que esa actividad no constituya un delito.

¹⁹ <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/6.htm?s=>

El artículo 4 de La Ley Federal Del Trabajo ahonda en estos límites a la libertad de empleo, especificando en que casos se atacan derechos de tercero y cuando sufren de los derechos de la sociedad.

3.4.3 IGUALDAD.

Son varios los preceptos legales que resalta la importancia de igualdad en el empleo. Sin embargo, esta importancia que se considera dentro del artículo 123 constitucional, específicamente la fracción VII, que señala: para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Al hablar de igualdad como principio rector del Derecho Laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente sin sustancia similares; es decir, no puede haber distinciones en trabajos similares por considerarse el tipo de sexo, edad, raza y credo religioso.

3.5 FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

Al hablar de las fuentes del derecho nos referimos al origen que el mismo tiene; el caso del Derecho Laboral, sus fuentes están instaladas en el artículo 17º de la Ley Federal Del Trabajo, que señala:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley y en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.²⁰

Conforme al ordenamiento legal mencionado las fuentes del Derecho Laboral son: la legislación, en las que están incluidas La Constitución, La Ley Federal Del Trabajo y los Tratados Internacionales; la analogía; los principios generales que derivan de los ordenamientos citados; los principios generales de derecho, y los de justicia social, contenidos en el artículo 123 constitucional; la Jurisprudencia; la costumbre y la equidad.

3.5.1 LEGISLACIÓN.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el primer ordenamiento aplicable en materia laboral; los artículos relacionados con la materia son:

Artículo 3.- Establece el régimen de trabajo para las legislaciones entre universidades e instituciones educativas superiores y autónomas, con sus trabajadores.

²⁰ AGENDA LABORAL, ediciones fiscales ISEF, S. A., año 2010, p.5

Artículo 5.- En el se consagra, además de la libertad del empleo, analizada como principio rector del Derecho Laboral, la obligación de retribuir al trabajador por las actividades realizadas y que la relación laboral no podrá durar, en perjuicio del trabajador más de un año.

Artículo 32.- El establece la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros cuando se trate de un trabajo en el gobierno, en el que no será requisito indispensable el ser candidato mexicano.

Artículo 73.- Fracción X determina la facultad del Congreso De La Unión para legislar en materia laboral.

Artículo 115.- Fracción VIII fundamento para la regulación de las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores.

Artículo 116.- Fracción V fundamento para la regulación de las relaciones de trabajo entre entidades federativas y sus trabajadores.

Artículo 123.- Es el artículo constitucional más importante, en el que se contienen los principios y garantías mínimas, que habría de ser retomadas por La Ley Federal Del Trabajo y de La Ley Federal De Trabajadores Al Servicio Del Estado.

Por último, se encuentran los Tratados Internacionales, los cuales señalan disposiciones relevantes a aplicarse en materia laboral.

3.5.2 LA JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia es la correcta interpretación y alcance de los preceptos jurídicos que emite un órgano jurisdiccional al resolver los asuntos que son puestos a su consideración, resultando obligatoria a otros órganos jurisdiccionales de menor jerarquía. El sistema jurídico mexicano prevé la figura de la jurisprudencia en los artículos 192 al 197-B de La Ley de Amparo. Es una figura procesal relativa al juicio de amparo y tiene como finalidad crear certidumbre jurídica para que en casos que son puestos a consideración de juzgadores sean resueltos en igual sentido y así evitar criterios contradictorios.

3.5.3 LA COSTUMBRE.

Es la repetición de una conducta en la sociedad y, que la misma, considera jurídicamente obligatoria.

Resulta de suma importancia que la sociedad considere ese comportamiento como jurídicamente obligatorio, por que de lo contrario, estamos frente a una costumbre que no trasciende en el campo de derecho.²¹

²¹ RICARDO MÉNDEZ , op, cit., p 11

3.6 CLASIFICACIÓN DE LA FUENTES DEL DERECHO EN GENERAL.

En la actualidad y siguiendo los criterios pasados de clasificación de la fuentes, siempre desde el punto de vista jurídico, se han agrupado principalmente en las llamadas fuentes formales y fuentes reales aunque algunos tratadistas consideran también, dentro de dicha clasificación la denominadas fuentes históricas.

3.7 APLICACIÓN DE LAS FUENTES FORMALES EN MATERIA LABORAL.

La costumbre es, en si la fuente mas importante que toma en cuenta para el Derecho Laboral pero tiene aplicación solo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre (lo cual sucede muy a menudo), ésta debe aplicarse por encima de la ley.

La jurisprudencia, pese a su falta de uniformidad y fijeza, quizá como se ha dicho: porque tiene nombre femenino, revisten también gran importancia como fuente formal del Derecho Laboral, pues cuando es obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previsto. La naturaleza eminentemente cambiante del derecho del trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameriten periódicas revisiones o reformas, por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la

equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal estatuido.

La doctrina, en materia laboral, todavía no tiene suficiente aplicación, porque si bien es cierto que proviene de particulares prestigiosos, en nuestra realidad no ha sido lo suficientemente elaborada, y la doctrina extranjera generalmente, no puede tener una adaptación adecuada en virtud de que las necesidades de los trabajadores y de los mismos patrones mexicanos no pueden equipararse a las de los otros países.²²

3.8 APLICACIÓN DE LAS FUENTES REALES EN MATERIA LABORAL.

Las fuentes reales son las que están constituidas por los factores determinantes del contenido de las normas jurídicas. Son las que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

Como Derecho del Trabajo frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción y las partes empresariales resulta evidente que las necesidades de los trabajadores y de los patrones constituyan la fuente real más importante del Derecho Laboral.

²² BALTASAR CAVAZOS FLORES, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México año 2005 p. 44

Por nuestra parte opinamos que tal clasificación de las fuentes reales del Derecho Laboral es incompleta. Opinamos que también deben considerarse como tales no sólo las necesidades de los trabajadores sino también la equidad, las aspiraciones, el equilibrio, los derechos, el capital de los patronos o bien la clase empresarial.

Efectivamente el derecho del trabajo debe tutelar la necesidad de los trabajadores y los patronos para lograr el tan deseado equilibrio del capital y el trabajo. Sin embargo, ello no quiere decir que implique que el Derecho Laboral, en su afán de proteger al obrero se desatienda, se desinterese, de los derechos y garantías de los patronos, puesto que las autoridades laborales siempre deben tener por límite, en la creación eventual del derecho del trabajo, el orden jurídico creado por la Constitución, las garantías individuales de los patronos, y el propio derecho de propiedad considerado como función social.

El derecho siempre es bilateral. Si el artículo 132 de la ley laboral vigente nos habla de las obligaciones de los patronos, el artículo 134 de dicho ordenamiento se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

Y así nos damos cuenta que el Derecho Laboral vigente tienen un excesivo proteccionismo hacia la clase obrera, hacia la clase trabajadora y deja en segundo plano a la parte patronal.²³

²³ Op. Cit. p. 49

CAPÍTULO IV LA RELACION DE TRABAJO

4.1 DEFINICIÓN RELACIÓN DE TRABAJO

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal Del Trabajo se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.²⁴

“Conforma esta definición, queda claro que no es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista el trabajo y surta efecto la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo, que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal.”

²⁴ AGENDA LABORAL, editoriales fiscales ISEF año 2010, p.5

En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores, sin que los mismos cuenten con un contrato de trabajo; eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y/o no acorde con las garantías esenciales otorgadas por la Constitución y la Ley Federal Del Trabajo más aún, el patrón no puede argumentar la existencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio.

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos que son los sujetos que en ella intervienen y elementos objetivos en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma.

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a la persona que está involucrada; es decir, "el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación."

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud de la cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Conforme a lo antes citado, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba,

siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra parte, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

“Que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no viceversa”; el artículo 21° de la Ley Federal Del Trabajo señala la presunción de que existe un contrato y, por ende, una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe.

Podemos decir que el contrato del trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo; sin embargo, no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido.²⁵

4.2 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

4.2.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Conforme al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Los elementos que podemos desprender de este precepto son: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona

²⁵ RICARDO MÉNDEZ, Op, cit., p. 35.

física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mando y el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; deben referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

El servicio por otra parte siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque este preste servicio en forma personal, no tiene la característica del trabajador.²⁶

4.2.2 CONCEPTO DE PATRÓN

De acuerdo con el artículo 10 de La Ley Laboral el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.²⁷

Los directores, administradores gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del

²⁶ BALTAZAR CABAZOS FLORES, 40 Lecciones de Derecho Laboral, edit., Trillas, 2005, p 77.

²⁷ Agenda Laboral, edit. ISEF, México, año 2010 p. 4

patrón y en tal concepto lo obliga en sus relaciones con los trabajadores.

La figura del patrón se relaciona con algunas otras figuras contenidas en la Ley Federal del Trabajo; a saber: intermediario, representante del patrón y patrón sustituto.

4.3 CLASES DE PATRÓN.

4.3.1 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

Intermediarios según la propia ley es la persona que interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

En la actualidad existen diversos servicios de intermediación laboral; es decir, empresas o personas que realizan todo el proceso de selección de personal, conforme a criterios impuestos previamente establecidos por las propias empresas y que, una vez encontrado el candidato idóneo, lo ponen a disposición de la empresa para su contratación. En este caso no es el patrón el que realiza el proceso de selección, sino la empresa que finalmente recibe el trabajo. Por supuesto, estas empresas o personas intermediarias obtienen ganancias a través del cobro que realiza a la empresa o a los propios trabajadores. (Aunque el artículo 123 constitucional, apartado A fracción XXV señala que el servicio de colocación, sea cual fuere su modalidad será gratuito para los trabajadores).

Otra forma de intermediación será generalmente en la industria de la construcción, donde se contrata a una persona para realizar una obra determinada, estableciéndose entre la propia empresa y quien la contrata, una relación de tipo civil o mercantil, pero entre la empresa y sus trabajadores, una relación laboral directa. En esta hipótesis, quienes se benefician del trabajo es quien contrata a la empresa y que finalmente es la que recibe la obra realizada.

4.3.2 REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

La figura de representante del patrón es bastante común en esta época; las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones; por ello, el artículo 11 de La Ley Federal del Trabajo especifica quienes habrán de ser considerados como representantes de los patrones: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. De esta forma, el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes de las personas que realizan funciones de administración o dirección en la empresa y estará subordinado a ellos.

El concepto anterior distingue entre empresa y establecimiento, por lo cual conviene hacer la precisión de ambos términos conforme la propia ley: "se entiende por

empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización que los fines de la empresa" junto de esta forma, el establecimiento es sólo una unidad que forma parte de un todo; en otras palabras, una empresa puede tener múltiples establecimientos.

4.3.3 EL PATRÓN SUSTITUTO.

Por último la figura del patrón sustituto que, aunque no está expresamente definido en la Ley Federal del Trabajo, se contempla su posible existencia del artículo 41º, que a la letra dice, "la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón" esta substitución del patrón corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones".

El periodo de inicio de esta responsabilidad podría decirse compartida entre el patrón substituto y el substituido, empieza a contar a partir de la fecha en que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores de la substitución.

En el caso de la substitución, el nuevo patrón adquiere las obligaciones contractuales, establecida desde inicio de la relación laboral, aún cuando el no haya sido el patrón original y, por supuesto, asume también las obligaciones derivadas de la ley.²⁸

²⁸ Ricardo Méndez, Derecho Laboral Un Enfoque Practico, ed. Mc Grall Hill, p. 39.

CAPÍTULO V

DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

5.1 DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

En este capítulo se analizarán distintas situaciones en las que la relación individual de trabajo deja de surtir efectos, sea temporal o permanente, las condiciones necesarias para que se den cada una de las figuras reconocidas por la Ley Federal De Trabajo y sus consecuencias. En otras palabras, en este capítulo se abordan el tema de la suspensión, la rescisión y la terminación de la relación individual de trabajo.

Nos hemos de dar cuenta que la legislación ha proporcionado una protección a los trabajadores en cada una de esta situaciones y deja en plano de desprotección al patrón y sus intereses.

5.2 SUSPENSIÓN LABORAL

En esta ocasión mencionaremos lo relativo a la suspensión, que en realidad no se trata de una terminación de la relación laboral, sino como dice su nombre, de una especie de pausa en la relación entre el patrón y el trabajador.

El objeto, entonces, es conservar la vida de las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos en forma temporal.

La Ley Federal De Trabajo no define a la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como "una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancias, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

Esta suspensión no implica responsabilidad para ninguna de las partes, es decir, ni para el trabajador ni para el patrón y se presenta cuando adviene alguna circunstancia que impide al trabajador la prestación de sus servicios. Estas causas están expresadas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador. Se trata de una medida preventiva para proteger a los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a

notificar al patrón y este a decretar la suspensión de la relación de trabajo

2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, como la licencia por maternidad. Puede darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad. El tratamiento legal de estas incapacidades es diferentes a las derivadas de riesgos de trabajo, resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y más aun, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.
3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio. Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito que se le acusó.
4. El arresto del trabajador. Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una

sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores

5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, como fungir como jurado o funcionario de casilla en las elecciones y el de las obligaciones de servicio en la Guardia Nacional.
6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
7. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.²⁹

5.3 EFECTO DE LA SUSPENSIÓN

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante un tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tienen que cumplir con el pago de salarios, ni el trabajador a la prestación del servicio. Conviene resaltar el carácter temporal de la suspensión.

²⁹ http://www.miabogadoenlinea.net/index.php?option=com_content&view=article&id=232:suspension-de-la-relacion-laboral&catid=34:capsulas-legales&Itemid=53

En conclusión, la suspensión de la relación individual de trabajo es una figura.

5.4 CASOS DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La relación de empleo puede cesar:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por fuerza mayor;
- c) Por el advenimiento del término o cumplimiento de la condición;
- d) Por declaración de voluntad de las partes.
- e) Por despido.

Desde el punto de vista práctico, importa una distinción entre las causas que dan lugar o derecho a indemnización al empleado de las que no lo dan. Es interesante, por consiguiente, clasificarlas en función de ese derecho.³⁰

- a) La declaración de voluntad del patrón, sin justa causa, y excepcionalmente la del trabajador;
- b) La fuerza mayor. No la muerte del trabajador;
- c) El advenimiento del término, o el cumplimiento de la condición;
- d) La declaración de la voluntad del patrón, con justa causa;

³⁰ NÉSTOR DEL BUEN, Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, cuarta edición, México

En cuanto sea más interesante la clasificación que obedece al criterio indicado, se hace necesario, todavía fijar el sentido de expresiones que designan las formas de cesación de la relación de trabajo. La terminología usada en la doctrina en la legislación muestra divergencia y vacilaciones, que perjudican la uniformidad de los conceptos.

De la disolución, se acostumbra distinguir la extinción propiamente dicha de los contratos, que es el modo normal por que dejan de existir, o como algunos autores escribieron anteriormente, la muerte natural del contrato, la extinción ocurre cuando el contrato está ejecutado, o su contenido agotado, o su fin alcanzado. En otras palabras, cuando el contrato produjo todos sus efectos. La extinción del contrato de trabajo, tomada la palabra en esa acepción, sólo se da si la duración fue predeterminada por las partes, mediante la fijación de un término, o de una condición. Sobrevenida una u otra la relación jurídica se extingue automáticamente, por haber alcanzado su fin. Entre tanto en una misma hipótesis podemos ver un caso de disolución, bajo la forma de caducidad.

La disolución hace cesar para el futuro los efectos del contrato. Causas supervenientes que determinan la ineficacia, disolviendo el vínculo, que no fuera su aparición podrían perdurar, los efectos producidos se conservan; los futuros no se producen. Asimismo puede reservarse el vocablo disolución, para significar toda forma de ineficacia superveniente del contrato

Se termina, pues, el contrato de trabajo cuando cesan sus efectos por la muerte del trabajador, por la fuerza mayor, por la voluntad de una de las partes.

La terminación de los contratos en general se opera de tres modos:

- a) La resolución.
- b) La rescisión.
- c) La caducidad.

5.5.1 LA RESOLUCIÓN

La resolución, como la comprendemos, es una disolución del contrato a consecuencia de inejecución por parte de uno de los contratantes, por su culpa o no lo que caracteriza ese modo de disolución de los contratos, en las legislaciones que siguen el sistema francés, es la necesidad de un pronunciamiento judicial.

Ningún contrato se resuelve de pleno derecho. La facultad de resolución ha de ser ejercida, pues mediante acción judicial, aunque el contrato contenga cláusula resolutoria expresa. Ella, traduce el ejercicio de un poder vinculado, al contrario de la facultad de rescisión, que representa el ejercicio de un poder discrecional. Asimismo siendo la resolución del contrato de trabajo, sólo se verifica cuando el trabajador se haya en el gozo de estabilidad en el empleo en esa hipótesis nunca el patrón se puede resolver el contrato mediante la proposición de acción

propia bajo la forma de investigación, para comprobar la ejecución dolosa del contrato, por el trabajador si lo consiguiese, la sentencia judicial disolverá el contrato. En el caso de fuerza mayor, que en derecho común, constituye causa de resolución de los contratos, no hay necesidad en Derecho del Trabajo de disolución judicial, motivo por que, aunque determine la paralización de los efectos del contrato, disolviéndolo, no debe ser incluida dentro de las causas que fundamentan la resolución.

5.5.2 LA RESCISIÓN

La rescisión y la cesación de los efectos del contrato por las propias partes, o por una de ellas, independientemente de la intervención judicial. La rescisión puede ser bilateral o unilateral por consiguiente. Cuando son las dos partes las que quieren paralizar los efectos del contrato celebran otro contrato para disolver el que los vincula. Por *contrarius sensus* aniquilan el vínculo, impidiendo que continúe produciendo efectos ese contrato extintivo se le denomina "distrito". Si se trata de la forma o medio de disolución, admisible, en el contrato de trabajo, que entre tanto, no es frecuente, casi siempre más cara la transacción lesiva a los intereses del empleado.

La rescisión unilateral es el modo más común de disolución del contrato de trabajo. Consiste en la ruptura del vínculo Y consecuentemente en la paralización de sus efectos, práctica de uno de los contratantes, sea el patrón sea el trabajador.

No es un nuevo negocio jurídico que se practica para suprimir el contrato, más si el ejercicio de un derecho potestativo que atañe a la eficacia del contrato, paralizándolo. La facultad de rescisión puede ser ejercida discrecionalmente por cualquiera de las partes. El hecho de sujetar al patrón al pago de una indemnización cuando la usa sin una justa causa no afecta a su esencia de poder discrecional. Puede ejercerlo, en efecto, cuando le aproveche, cortando la eficacia del contrato, disolviendo, a su arbitrio el vínculo.

La rescisión del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrón se llama despido.

Constituye el más interesante modo de disolución de ese negocio jurídico, en razón de las consecuencias jurídicas que la Ley hace derivar de su práctica.

5.5.3 LA CADUCIDAD

Hay por fin un tercer modo de disolución de los, contratos que es la caducidad. Se verifica cuando los efectos jurídicos del contrato cesan a consecuencia de un acontecimiento natural.

En esos casos, la disolución es provocada o determinada por la voluntad o por el comportamiento de una de las partes o lo mismo de las dos. No hay en suma un acto disolutorio; el

contrato, como excelentemente dice Galvao Teles, casi por si, se torna ineficaz o se extingue.

El contrato de trabajo caduca en tres hipótesis.

- a) Cuando muere el trabajador.
- b) Cuando la fuerza mayor impide su continuación.
- c) Cuando se verifica el acontecimiento futuro, cierto o incierto, a que fue subordinada su eficacia. En cualquiera de las dos el vínculo se disuelve.

CAPÍTULO VI INTRODUCCIÓN SOBRE EL DESPIDO.

6.1 EL DESPIDO LABORAL

El despido es justificado cuando el patrón invoca o se funda en una de las causales que describe la Ley Federal del Trabajo, y el trabajador es informado de esta medida; es injustificado cuando no se apega o fundamenta en una de estas causas o faltas que enumera la citada Ley Federal del Trabajo, o el trabajador no es informado de la medida de despedirlo

6.2 DEFINICIONES DE DESPIDO

La voluntad unilateral del patrón de despedir al trabajador, utilizando su poder disciplinario, siendo este

justificado cuando se funda y motiva en una causa de las enumeradas en La Ley Federal del Trabajo.

El despido, por la forma de manifestarse, bien puede ser tácito o expreso

El primero de los casos representa la hipótesis de que el despido tiene que ser deducible de los hechos, por no haber manifestación alguna en tal sentido; despido expreso es cuando existe un aviso en que se manifiesta tal determinación

El despido puede ser también un despido justo o un despido injusto; entendiéndose por el primero, aquel que se hace cuando el trabajador ha incumplido sus obligaciones o bien ha dado motivo del despido con base en algunas de las causales determinadas por el artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo

En contrario el despido injusto, tan solo media un acto de voluntad patronal, sin razón alguna, sin apoyo en causales legales, o bien supuestamente apoyado en estas, pero que a través de un juicio laboral, da lugar a que se concluya con la no justificación del despido. Es aquí donde planteamos nuestra hipótesis.

La rescisión en general, independientemente de cual de las partes la haga valer, es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

El despido se concreta en la notificación de la decisión unilateral del que disuelve el contrato al destinatario de la denuncia; por tanto, existe un sujeto activo, la parte que utiliza la facultad disolutiva, el patrono; y un sujeto pasivo, aquel que sale de la empresa, que deja de pertenecer a ella, que finaliza su actividad laboral, el trabajador.

El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de un despido injustificado si el trabajador lo demanda ante la Junta por lo que el patrón deberá de aprobar lo contrario.

El momento en que surte eficacia el despido se produce en el instante en que la comunicación del empresario llega a conocimiento del trabajador, ocurre que, en ciertos casos, esa comunicación no es girada por el patrón o no es recibida por su destinatario, entonces cabe decir que el momento en que verdaderamente se produce el despido del trabajador es aquel en que este queda separado de la empresa y deja de prestar sus servicios en la misma

6.3 ELEMENTOS CARACTERISTICOS:

- a) Es un acto unilateral: la terminación del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del patrono, sin tener en cuenta la del trabajador quien por lo general tiene una actitud contraria a la decisión resolutoria. Debemos dejar claro que el carácter unilateral del despido no desaparece en aquellos casos en que el

empleador debe solicitar a la autoridad competente permiso previo para terminar la relación laboral.

- b) Es acto constitutivo: Por cuanto la decisión del empleador tiene carácter constitutivo dando por concluida la relación laboral, aun cuando exista un exceso patronal, sea porque la causa invocada no es lo suficiente para justificarlo o simplemente porque no existe.
- c) Es un acto receptivo: El despido solo tendrá efectividad cuando el trabajador afectado toma conocimiento de este. Una vez que el trabajador ha sido comunicado de su despido, no es posible su revocación, salvo que el empleador y el trabajador estén de acuerdo.
- d) Es un acato extintivo: la decisión del empleador extingue a futuro los efectos del contrato de trabajo. Como hemos dicho, el despido produce efectos de que el trabajador es comunicado de la decisión resolutoria, por tal motivo su aceptación no es necesaria

6.4 MARCO NORMATIVO DEL DESPIDO

Para el suscrito, al despido lo norman, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La Ley Federal del Trabajo, y la Jurisprudencia.

México es uno de los países que tienen reglamentado el despido como lo comenta Efrén Córdova: los motivos por los cuales surge el conflicto del trabajo es lo que los años recientes ha interesado a la OIT; coloca a México como ejemplo de los países cuya legislación contiene normas que reglamentan el despido, reduciéndolo a causales específicas, frente a otros que lo prohíben en ciertos casos y situaciones.

6.5 MARCO HISTÓRICO DEL DESPIDO

La palabra despido fue utilizada por el artículo 123-A-XII de la Constitución de 1917. Esta Constitución fue el primer texto en el cual se hizo referencia al despido.

El legislador de 1931, al reglamentar el artículo 123 Constitucional, estableció en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, las causas de rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, que derogó a la de 1931, se rubricaron las causas del despido en el artículo 47 y a efecto de que el trabajador pudiera conocer los motivos del despido

Ante la tendencia proteccionista del legislador hacia el trabajador en las Reformas de 1980, y la existencia en la Ley Federal del Trabajo del artículo 18, que dice: en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y

3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

6.6 LAS CAUSAS DEL DESPIDO

6.6.1 CAUSAS GENERALES DE DESPIDO QUE ENUMERA EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Si bien la exigencia de una causa justificada para proceder al despido se estableció por primera vez en la Constitución de México, es en la década de los sesenta cuando adquiere amplia difusión. En esa norma se consagra el principio de que el trabajador debe tener derecho a conservar su puesto, a menos que existan causas especiales que justifiquen su despido.

Las causas de despido que justifican la terminación de la relación del trabajo por iniciativa del patrón son faltas derivadas de conductas nocivas del trabajador que afectan principios, normas, reglas, usos, procesos, sistemas de vida y de comportamiento. Son violatorias de normas legales, reglamentarias o convencionales y alteran el orden e incumplen deberes legítimamente establecidos. No contribuyen desviaciones punibles.

Se referirán y analizarán las causas de despido previstas en las quince fracciones del artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo:

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

Esta regla de engaño por parte del trabajador o el sindicato hacia el patrón al atribuirle capacidades que carezcan, da un término de prueba para el trabajador. El cual dentro de los 30 días siguientes al inicio de la relación de trabajo debe justificar su capacidad para el empleo que fue contratado.

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

Estos cuatro rubros: actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos, en contra del patrón son una violación del deber de respeto que los trabajadores deben guardar al patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo

Hay varias excepciones de cómo podríamos interpretar las faltas de probidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación

ha emitido diversas ejecutorias que nos dan una idea en torno a las faltas de probidad.

- a) La carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.
- b) La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia.
- c) El uso de vehículos del patrón, por parte del trabajador, para fines diversos que no sean en beneficio del patrón, sino para actos personales del trabajador.
- d) La competencia desleal al patrón, cuando establece una industria o negociación de la misma naturaleza.
- e) El no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo.
- f) Patrocinar un trabajador que no desempeñe una representación sindical, a otro trabajador de la misma empresa, en un juicio de amparo laboral.
- g) Abandonar sus labores el trabajador, sin haber concluido la jornada o por no asistir al trabajo con puntualidad.
- h) Falta de probidad u honradez, falta de concepto.
- i) Falta de probidad, se constituye cuando el trabajador durante el tiempo que se encuentra incapacitado presta sus servicios a otra empresa.

j) Rescisión de la relación laboral, faltas de probidad y honradez como causal de, provenientes de la comisión de un ilícito, no requiere la existencia de denuncia para acreditarlas.

k) Probidad u honradez, falta de el aviso rescisorio, en términos del párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe precisar los motivos y circunstancias fácticas que la justifiquen.

l) Probidad u honradez. Se configura al pretender sustraer material, propiedad de la parte patronal, de la empresa.

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

El trabajador debe respeto y obediencia al patrón; y en esa misma tesitura deben respetar a sus compañeros, y junto con ellos debe haber compañerismo, observar buenas costumbres para evitar daños a la empresa o poner en riesgo la integridad física de todos los que en ella laboran.

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.

La ley autoriza la separación del trabajador que incurra en estas faltas ya que es difícil la convivencia laboral con quien violentó la dignidad o el honor del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo y el resentimiento pudiera ocasionar otras cuestiones graves

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

El trabajador debe cuidar los bienes de la empresa para evitar perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, ya que si lo hace intencionalmente el patrón lo separaría de su empleo sin responsabilidad

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

Estos perjuicios pueden causarse a los productos que elabora la empresa haciéndolos de mala calidad y en consecuencia recibir reclamaciones

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

El trabajador debe tener cuidado al desarrollar su actividad para no poner en riesgos la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentren en el; por eso debe acatar todas las medidas de seguridad

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

Se debe atender a los convencionalismos sociales, reglas de urbanidad y buenas costumbres lo que se traduce que el actuar en contra de estas reglas se podrá calificar como un acto inmoral.

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

La información y la documentación de toda empresa debe ser confidencial ya que esta puede ser de Estados financieros o fiscales, laborales, civiles o comerciales que deben mantenerse en reserva. Ya que si los trabajadores que conocen esta información la comentan o la hacen saber a otras personas y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa, es aplicable esta causal de despido en comento.

Los trabajadores tienen el deber de la fidelidad para con la empresa y 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

La puntualidad es una obligación para el trabajador y no debe faltar a su trabajo, sin permiso del patrón, ya que esta es una causal de despido en los términos de la fracción X

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

Si el trabajador desobedece una orden del patrón o su representante; y que esta se refiera al trabajo que deba prestarse; sin causa justificada, el despido será justificado

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

El trabajador debe cumplir con todas las medidas de seguridad, para evitar accidentes o enfermedades que pudieran presentarse en el centro de trabajo

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 deber poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes generan que los adictos a estas figuras no se encuentren en estado conveniente, por lo que automáticamente se tendrá como resultado una baja producción o producción de mala calidad así como inasistencia y otros problemas por parte del trabajador además de los graves riesgos y peligros para el centro de trabajo, para las demás personas que se encuentren en él.

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

El trabajador que cometa un delito, y se le dicte sentencia, y que en ésta se imponga una pena de prisión y que esté firme, es decir que no pueda ser combatida, incurre en esta causal de despido

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.

Las análogas, son aquellas causas o casos que no se encuentran comprendidos en la normatividad pero que establecen situaciones semejantes, parecidas, o equivalentes y que por ende se debe aplicar la misma regla jurídica siempre y cuando sean de igual manera graves en lo que al trabajo se refiere.³¹

³¹ CAVAZOS B. (1989) "Causales de despido" México: Trillas

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

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

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

6.7 DESARROLLO

Para empezar, nos enfocaremos en la fracción primera del Artículo 47 que dicta que "Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes y facultades de que carezca.

Esta puede provocar despidos justificados debido a que el patrón, escudándose en ella, ha de despedir a empleados que durante los primeros 30 días de servicio, no han podido desempeñar el trabajo acordado por diversas causas, que son el engañarlo por presentación de documentos falsos. Así que, si hay engaño, el patrón puede despedir bajo esta justificación al empleado sin importar la incompetencia de este. (Un ejemplo de esto sería que un patrón contratara a

una secretaria y, al ver que ella no puede adaptarse a la carga de trabajo, trate de despedirla basándose en esta fracción).

Asimismo, con respecto a la fracción II, que dice: "Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia". Aquí, el problema reside en que el amago, es razón suficiente para despedir a alguien sin compensación alguna, ya que "los malos tratamientos son muy difíciles de decidir y mucho más difíciles de comprobar". Así que esto sólo es aplicable si el trabajador obra sin ser provocado y sin responder en defensa propia. (Un ejemplo podría ser que un empleado le diga a su superior que es un hijo de... Sin mencionar la palabra "puta", se trataría de un despido justificado).

Mientras tanto, la fracción IV, dicta que "Cometer el trabajador, fuera de 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". Puede causar un despido justificado si el patrón puede comprobar la imposibilidad del cumplimiento de la relación laboral. (Aquí un ejemplo sería que el trabajador insulte a su patrón pero argumente que dicho acto no hace "imposible" la relación de trabajo).

Por otra parte, en la fracción VI, que dictamina que "Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio". Aquí, sería un despido justificado si un "trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es la causa única del despido". (Un ejemplo de esto sería que el empleado arruinara una máquina simplemente por falta de capacitación y no por alguna otra causa)

Con respecto a la fracción X, que dice que "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada". En este caso, la excepción que podría causar un despido justificado, sería que el trabajador no hubiera tenido permiso del patrón y que además, la falta fuera injustificada. Asimismo, las faltas pueden confundirse con el abandono de trabajo (el abandono ocurre cuando el empleado llega a trabajar y de repente se marcha durante las horas que dura la jornada de trabajo) ni con los retardos. (Con respecto a los retardos, estos se deben considerar faltas que estén especificados en las normas de la empresa.

Asimismo, si el trabajador lleva más de 20 años en una empresa, no quiere decir que tiene derecho a tener hasta 4 retardos debido a su antigüedad). Debemos tomar en cuenta que todo trabajador debe cumplir con sus obligaciones.

Además, otra causal que ha surgido con respecto a esta fracción, es el hecho de no saber si más de tres faltas se tratan de tres faltas y media o cuatro, ya que debido a la existencia de empleos donde existen "turnos quebrados" y por ende, el trabajador puede asistir a sólo la mitad de su jornada de trabajo. (Un ejemplo podría ser que un empleado que trabaja tanto turno matutino, como vespertino falte solamente a su turno matutino y vaya al vespertino).

Por otra parte, la fracción VIII, dice que un despido justificado cuando el trabajador "Comete actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo". Aquí se reside en que algunos estudiosos creen que la moral, (que es "el conjunto de normas mediante las cuales se rige el hombre en relación con Dios, la sociedad y consigo mismo") es algo que cambia a través de los tiempos, mientras que otros piensan que es inmutable. Sin embargo, la excepción a esta fracción, es que el empleado demuestre que el acto fue una excepción "pertinente" a la norma. (Un ejemplo es que un empleado que fuera sorprendido desnudo en horas de trabajo).

También, en la fracción XI, dicta que "desobedecer el trabajador al patrón, o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo especificado".

En este caso, la excepción sería que el patrón le pidiera al empleado realizar cualquier actividad que se encuentre plenamente especificada dentro de su contrato de trabajo. (Un ejemplo de esto podría ser que el patrón le pida a su asistente que vaya a comprar nuevos focos para la

empresa, este se niega a hacerlo si no está especificada dicha actividad).

Asimismo, la fracción número XIII que manifiesta que "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". Aquí, la norma que causaría despido justificado, sería que sí tuviera aliento a alcohol o estuviera borracho.

Para seguir, la fracción número XIV nos dice que "la sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo" Esto quiere decir que, si el trabajador es solamente arrestado, el patrón puede realizar un despido justificado basándose en esta fracción, ya que el despido procedería y sería justificado.

Finalmente, la fracción XV nos dice que "las análogas y las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días

siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta, por si sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado". Esto quiere decir que si el patrón no le avisa a su empleado o a la Junta, el empleado puede demandar por despido injustificado.

Por otra parte, ya que el empleado haya sido despedido, y sienta que su despido fue injustificado, tiene dos opciones a seguir:

La indemnización constitucional: esta consiste en que el empleado sólo recibe tres meses de su salario y todos los llamados sueldos caídos, además, pierde su derecho a los veinte días por año de servicios prestados.

El cumplimiento de su contrato: esto significa que el contrato sigue vigente y que, como consecuencia de ello, el empleado tiene derecho a la reinstalación en su empleo. Sin embargo, si la reinstalación le es negada, entonces el trabajador tiene derecho a recibir tres meses de sus salario, todos sus salarios caídos y, además, tiene derecho a recibir sus 20 días por cada año de servicios.

Asimismo, el trabajador que haya sido despedido tanto justificadamente como injustificadamente, tiene derecho a la

prima de antigüedad, la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional tanto de vacaciones como de la prima vacacional, así como la participación de utilidades si las hubiera.

También los trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones que hayan devengado otorgadas expresamente por la ley o por los contratos celebrados (ya sea individual o colectivo).

6.8 EL PODER DEL PATRÓN PARA DESPEDIR.

El poder disciplinario del empleador resulta de una combinación del derecho de obligaciones con la teoría institucional de la empresa. Es precisa una falta pero la más pequeña basta para justificar el ejercicio del poder disciplinario, si tiene relación con los hechos imputados.

Los lineamientos jurídicos de las sanciones disciplinarias consisten, generalmente en un catálogo de medidas sancionadas de conductas irregulares del trabajador, la más grave que dan como consecuencia despido.

La respuesta al incumplimiento del contrato de trabajo, por parte del trabajador al incumplir sus obligaciones, es el despido, hecho valer por el patrón a través del poder disciplinario.

El despido es un poder que se reconoce al patrón, con la finalidad de dirigir la empresa. Y la razón de ser de dicho poder, es el mejor funcionamiento de la empresa. Y a partir de su condición de "poder" del empleador, el despido se vincula, con la noción de abuso del poder.

El poder disciplinario del patrón tiene un doble límite; por una parte únicamente ejerce durante la vigencia de una relación de trabajo y, está estrictamente limitado a las fracciones de los deberes del trabajador con la empresa, por lo que no podría imponerse sanción alguna por actos que se refieren a la vida privada del trabajador, y no tenga relación alguna con las empresas.

El consentimiento de una falta de disciplina no puede dejar de tomarse en cuenta por los años que lleva el trabajador laborando en la empresa; si es cierto que por el tiempo de existencia del vínculo de trabajo debe llevar al empresario a guardar consideración al trabajador; también es evidente que no le impide hacer uso de facultades que le competen, obligándole también su antigüedad en la prestación de servicios aun mas exacto cumplimiento de la disciplina y a la colaboración para la buena marcha de la empresa.

6.9 PROCEDIMIENTO PARA-PROCESAL Y FORMALIDADES DEL AVISO DEL DESPIDO

I.- El procedimiento para-procesal en el despido

El procedimiento para-procesal o voluntario, es un importante tema que se debe analizar, por que esta vía se debe utilizar por parte del patrón para entregarle al trabajador el aviso de despido, cuando a este por algún motivo no se le puede entregar directamente, y como en la práctica se observa que mayor número de demandas que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despido, procedemos a tratar mas ampliamente este tema ya que por disposición del legislador, expresada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de aviso por escrito al trabajador o a la junta, por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La obligación de precisar la causa o causas de la terminación de la relación laboral, es un requisito que deriva de la propia Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que le dio origen.

II.- Formalidades que debe contener el aviso de despido para el trabajador.

El aviso de despido para el trabajador, debe reunir ciertas formalidades.

- a) Debe notificarle por escrito el aviso de rescisión en el que deberá asentar la causa en la que se funda el despido al trabajador así como la fecha.
- b) Contar con las probanzas necesarias para proceder a despedir al trabajador, con el fin de evitar problemas posteriores por que una vez entregado al trabajador el aviso de rescisión y no se tienen las pruebas necesarias, con ese documento el trabajador diría que su despido fue injustificado
- c) Que el término que el patrón tiene es de un mes para despedir a los trabajadores y que corre a partir del día siguiente en la fecha que:
 - a).- se tenga conocimiento de las causas de separación o de la falta;
 - b).- desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas imputables al trabajador;
 - c).- desde la fecha en que la deuda sea exigible.

6.10 FORMALIDADES QUE DEBE CONTENER EL AVISO DE DESPIDO PARA LA JUNTA

La Ley Federal del Trabajo señala un término de cinco días para avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente, que el trabajador se negó a recibirlo.

Los elementos que debe tener el escrito de aviso a la junta en cuanto al despido, son los siguientes:

- a) Una promoción por escrito a la junta respectiva, es decir que sea competente para conocer del asunto.
- b) Nombre del patrón o representante legal de la empresa.
- c) Presentar el poder notarial para acreditar la personalidad en términos del testimonio notarial, adjuntando copia simple y solicitando previo cotejo se devuelve el original quedando copia en autos, o bien adjuntando copia certificada del citado documento notarial.

En su escrito promoción también deberá:

- a) Señalar domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones.
- b) Adjuntar el escrito de aviso de rescisión o despido en original
- c) Indicar claramente que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.
- d) Pedir o solicitar a la junta que se notifique por conducto del actuario el aviso de despido en el domicilio que tiene registrado el trabajador en la empresa.
- e) Indicar la fecha completa, es decir lugar, día, mes, año, y de ser posible la hora

f) Por último la firma, esta deberá ser autógrafa.

CAPÍTULO VII

LA PROBIDAD Y LA HONRADEZ COMO CAUSAL DEL DESPIDO LIBERATORIO

7.1 LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO PRINCIPAL CAUSAL DE DESPIDO LIBERATORIO.

En el marco del ordenamiento jurídico regulador de la relación de trabajo el empleador cuenta con mecanismos y disposiciones que tutelan su organización institucional así como las actividades económicas que desarrolla; entre estas protecciones encontramos aquellas que obligan al trabajador a exhibir un comportamiento adecuado con el estándar de conductas permisibles del avance de esa relación mientras que otras normas le facultan al empleador imponer las correcciones o sanciones por la infracción de esos comportamientos.

Este poder disciplinario del empleador tiene su basamento en la facultad de dirección que se le reconoce por

asumir los riesgos en la ejecución de la actividad económica y con esta la laboral por la cual paga. Como dicho poder se extiende al aspecto correccional, el mismo viene debida y minuciosamente prefijado en la ley, de forma tal que el mismo no se convierta en instrumento de abuso, sino que se ejerza con la prudencia propia de quien posee un poder sobre otro de acuerdo con su finalidad última, es decir que la competencia sancionadora sirva, en primer lugar para evitar la infracción de las normas de convivencia laboral y, segundo que el trabajador castigado obtenga una experiencia aleccionadora.

Por otra parte, esa facultad sancionadora del empleador también justifica la autorización legal para finalizar la relación laboral con un argumento de orden ético, pues al celebrar el contrato de trabajo las partes declaran su voluntad de cumplir con las obligaciones allí convenidas con lealtad y dentro del giro de la buena fe, por eso la comisión por el Trabajador de una falta a esos deberes enturbia la confianza que depositó en él su Empleador.

De igual manera la ley otorga al trabajador la facultad de terminar la relación laboral cuando su Empleador deja de cumplir con sus deberes, no sólo aquellos pactados en el convenio de trabajo sino con las establecidas en el orden legal.

Al Derecho, como regulación de la actividad humana hay mucho que agradecerle, pero quizás uno de los mayores logros y beneficios obtenidos es la prescripción que ordena presumir

la existencia de la buena fe de las personas en la celebración y ejecución de los contratos.

Siendo uno de los caracteres del contrato de trabajo la prestación personal de las tareas por el Trabajador a cuenta y riesgo de su Empleador, resulta inadmisibles que dicha ejecución pueda ser ejecutada en perjuicio de quien paga por esta; recordemos que el Trabajador se encuentra, por esta misma condición subordinado al empleador.

Los trabajadores y los empleadores se constituyen recíprocamente en acreedores y deudores de deberes y compromisos, siendo la principal carga del trabajador prestar personalmente el servicio contratado, y su incumplimiento da lugar a la imposición de la más severa de las sanciones disciplinarias, el despido.

En este trabajo estudiaremos una de las causas de despido justificado más conflictivas, la falta de probidad u honradez durante las labores. La importancia del estudio radica no solo porque el análisis y aplicación de la causal entraña inevitables juicios de valor sino porque en la generalidad de los casos la conducta que la configura trasciende el nexo laboral, además los casos típicos que componen las faltas de probidad u honradez ocurren a veces sin proponérselo el Trabajador, pero aún así no dejan de constituir una falla sancionada por el orden jurídico.

Recuérdese que los comportamientos del Trabajador que la ley establece como causas justas por despido no dependen para

su concreción que se demuestre el consentimiento de aquél en su ejecución, si ello fuera así no habría posibilidad de despedirlo justificadamente; importa demostrar la ocurrencia del hecho así como su autor.

La causal de despido constituida por la falta de probidad u honradez puede ser estudiada desde muchos ángulos o puntos de vista, sin embargo para esta oportunidad he considerado pertinente examinarla iniciando por definir las nociones de "probidad" y "honradez", seguidamente precisamos la relación entre estos conceptos y la buena fe, pasando por verificar la viabilidad de tasar o graduar estas conductas, revisando los rasgos distintivos que la ley exige en la configuración de la causal y terminando por repasar actuaciones de los trabajadores que los tribunales de trabajo han reconocido como concreción de la falta.

Pese a lo complejo de la identificación y delimitación de la causal misma, y a riesgo de enfrentarnos a criterios opuestos en los temas abordados en este trabajo, la tarea encomendada en este evento no es fácil, pero vale la pena el esfuerzo de intentar cumplir con ella.

7.2 DELIMITACIÓN DE LOS CONCEPTOS "PROBIDAD" Y "HONRADEZ" EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Empecemos por precisar que se establece como causa justa de despido "Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad u honradez..."

Para definir los conceptos de "probidad" y "honradez" no hay porque recurrir a diccionarios de términos legales, pues la ley de trabajo no les reconoce o asigna una significación especial, a pesar de esto es por demás que resulta difícil tratar de precisar o delimitar un concepto.

Puede afirmarse que en materia laboral "probidad" y "honradez" son conceptos que representan un comportamiento del Trabajador apegado a la rectitud y el cumplimiento ético del deber; en las cosas de la vida diaria la percepción es que se trata de conductas similares.

El Diccionario de la Lengua Española, indica que probidad significa honradez y esta la define como "Rectitud, ánimo, e integridad en el obrar."³²

Efectivamente, el común de las personas considera que estos términos tienen igual sentido o significado y así ocurre en Derecho del Trabajo, es decir que no hay una connotación especial asignada a dichas expresiones.

Importa destacar que la ausencia de una noción absoluta de los conceptos en estudio obedece a que estas conductas únicamente pueden ser ejecutadas por personas naturales, luego entonces si la posición de Trabajador en la relación laboral viene desempeñada necesariamente por una persona natural resulta que ésta tiene múltiples formas de comportarse.

³² La vigésima segunda edición del Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, 2001

Para la ley es razonable la finalización del nexo laboral por la actuación del Trabajador desprovista de honestidad al resultar innegable que esta forma de conducirse fragmenta la conformidad o armonía con su Empleador impidiendo de paso el desarrollo normal del servicio contratado.

Otro aspecto importante es el relativo al límite de la probidad y la honradez frente al delito.

Como la probidad y la honradez implican un proceder desprovisto de integridad o rectitud, no necesariamente representan al mismo tiempo la comisión de un ilícito sancionable por el Código Penal, pero por esta razón la falta no deja de ser para el empleador suficiente argumento que lo autorice a despedir al Trabajador. Por ejemplo, los tribunales de trabajo han aceptado que cuando el Trabajador utiliza el servicio de Internet de la empresa para uso particular queda sustentada la falta de honestidad suficiente para despedirlo con justo motivo sin que tal proceder constituya un delito.

En caso contrario, cuando el trabajador comete un acto constitutivo de un delito que automáticamente afecte a su Empleador la causal de despido analizada queda integrada y se puede finalizar el contrato de trabajo; la contundencia de las razones de lo anterior hace innecesario detenerse a comentarlas.

Lo anotado lleva a razonar que si bien toda falta de probidad u honradez no es un delito, todo ilícito sancionable penalmente (delito) ejecutado por el trabajador que cause perjuicio al empleador comprende una falta de probidad u honradez, por aquello de la omisión de la ética.

Más aún, la autoridad laboral puede calificar una conducta como carente de honradez sin que así lo haya hecho previamente un Juez penal. La explicación de esta situación la encontramos en los intereses y principios particulares que inspiran al Derecho del Trabajo frente a los del Derecho Penal, sin descontar que la falta de probidad u honradez en materia laboral envuelve conceptos más amplios que las consideraciones posibles en otras materias, incluido el Derecho Penal.

Otro aspecto substancial que debemos abordar es el tema de la moralidad y la causal de despido tratada. No hay duda que los conceptos de probidad y la honradez atienden al comportamiento humano con rectitud e integridad, mientras que la moralidad hace relación no solo con los anteriores modos de conducta sino que adiciona la actuación revestida de las buenas costumbres entre las personas.

Por ejemplo, como al Trabajador se le exige que durante el desempeño de sus labores se comporte con las mejores maneras y la normativa le prohíbe la ejecución de hechos carentes de lealtad con la empresa, atentatorios de la dignidad de sus compañeros de labores, de modo que la moralidad como conducta exigida al Trabajador integra los

conceptos de la probidad y honradez como causa justa de despido.

7.3 LA BUENA FE, LA PROBIDAD Y LA HONRADEZ

La ejecución de los contratos bajo las reglas de la "Buena Fe" se origina en los Juristas Romanos quienes establecieron entre las clasificaciones de los contratos los de derecho estricto y los de buena fe; frente a los primeros el Juez se limitaba a pronunciar un "sí" o "no" respecto a la existencia de lo que pretendía el demandante, mientras que en los segundos el Juez debía razonar sobre las particularidades de la controversia, considerando lo que se procedía entre las personas "justas" y "leales".

Entre los contratos de la época Romana cuya ejecución se debía hacer con las reglas de la buena fe estaba el arrendamiento de servicios que cubría el de trabajo. La anterior evocación histórica tiene su relevancia para conocer que desde el Derecho Romano la figura jurídica que regulaba la prestación personal de servicios, léase hoy contrato de trabajo, era considerada de buena fe. Así llegó a los actuales códigos en general esa tendencia sabia y humanista, trabajador y empleador están obligados a cumplir el contrato de trabajo, además de lo que estipula la Ley, lo que hayan pactado en este y a las consecuencias que se adecuen, entre otros parámetros a la buena fe. Sobre el alcance de tan elemental orientación, encontramos que se trata de aplicarla

tanto al momento de celebrar el contrato de trabajo como en el desarrollo y conclusión del mismo.

Vale precisar que la práctica de la buena fe durante la ejecución del contrato por ambas partes no debe entenderse que surge por mandato de la ley, sino por la naturaleza de las personas, ya que es imposible aceptar un comportamiento injusto como habitual de los individuos.

Por la misma esencia y alcance de la buena fe es imposible materialmente que el legislador identifique en la relación laboral todos los casos en los cuales se produce la falta de probidad u honradez, de allí que corresponda al Juez de Trabajo fijar aquellos comportamientos que se adecuan a la falla del trabajador, considerando que tal tarea, para ser lo más efectiva posible deberá considerar las circunstancias particulares de cada caso.

7.4 LOS CONCEPTOS "PROBIDAD" Y "HONRADEZ" NO ADMITEN GRADOS

Algunos consideran que cuando la legislación faculta al empleador a terminar la relación de trabajo con fundamento en determinadas razones o causas, cualquiera que sea ésta deberá revestir cierta gravedad, esto quiere decir que exhiba las características de importancia.

Explicamos como la probidad y la honradez responden a modos o formas de conducirse (con integridad, moralidad, honestidad, rectitud, etc.) es imposible asignarle grados,

categorías o niveles a ese comportamiento; es por esto que se dice, con razón que la probidad y la honradez no tienen grados, de forma tal que una persona es honrada o no lo es, no hay la posibilidad o cabida para los términos medios, y por tanto se afirme categóricamente que nadie puede ser medio honesto, un poco íntegro o muy escrupuloso. Sencillamente la persona se caracteriza por ser honesta, íntegra o escrupulosa, y punto.

En la misma línea de pensamiento, se escucha la incorrecta expresión "esa persona se distingue por su honestidad"; pareciera que no puede distinguir a nadie la forma en que habitual o normalmente se debe conducir, si por distinguir entendemos como sinónimo de diferenciar o destacar.

Quizás en otras causales justas de despido resulte válida una calificación de gravedad en el proceder del Trabajador como requisito para que en ella queden configuradas y permitan su aplicación.

Aunque la idea general de la buena fe, como actuación misma admita inevitablemente una cierta discrecionalidad, ello no puede conducir sino a mantener presente que la articulación del principio debe siempre hacerse con los parámetros concretos originarios de los modelos de conducta o valoración social del círculo donde la decisión surtirá sus efectos; en otras palabras, siempre la aplicación de los parámetros de la buena fe deberá tomar en cuenta el ambiente

donde se destinará, sin que ello permita la graduación de la conducta ética del Trabajador.

Si bien la causal de falta de honestidad puede representar una concepción muy amplia y a veces indefinida de la conducta del Trabajador, lo cierto es que la jurisprudencia laboral ha ido delimitándola llegando a crear un estándar gestión laboral conforme los imperativos éticos exigibles según la conciencia social imperante en un determinado momento y lugar.

De lo dicho, se agrega que el Juzgador Laboral en un caso relativo a la inexistencia de probidad u honradez en el actuar del trabajador viene compelido a considerar la intención de éste y el correcto modelo del medio social, de modo que el juicio de valor que emita el Juez no resulte de su criterio subjetivo sino de los requerimientos de justicia imperantes en dicho sector social, lo que conduce a identificar cual es la ética dominante y tomar en cuenta el proceder humano corriente y no el ideal.

El deber del trabajador de actuar de buena fe en el desarrollo de sus labores le aparece claramente exigido en varias disposiciones del Código de Trabajo.³³

³³ ORLANDO E. TOVARES PÉREZ, La falta de probidad u honradez como causa justa de despido, Panamá, año 2008

7.5 CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS DE LA CAUSAL DE DESPIDO

Se aclara desde este momento que las formalidades a considerar en adelante constituyen un aporte del suscrito en su entendimiento derivado de varios aspectos, por una parte del sentido común de las cosas, de la lógica jurídica y de la experiencia del tribunal.

Para que el Autoridad laboral arribe a la conclusión de que el trabajador incurrió en una conducta ausente de honradez, y con ello autorizar su despido, antes debe considerar si se evidencia en el acto la intención del agente de cometer la falta, revisando otros importantes aspectos como lo son, sexo, edad, cultura, instrucción y situación social.

Pero veamos algunos rasgos característicos fundamentales de la causal de despido analizada.

- a) Que el comportamiento del Trabajador constituya una omisión de un deber ético: Si bien el concepto de improbidad varía en función de los cánones de la moral dominante en épocas y lugares específicos, existe un concepto universalmente aceptado de forma automática que hace relación con el cumplimiento de las obligaciones convenidas dentro del marco de la ética.

Puede afirmarse que quien no cumple con sus obligaciones o deberes previamente concertados, salvo por una disculpa o justificación, actúa contrario a la

moral, pues esta impone como regla el respeto a los compromisos; desde esa perspectiva toda acción del trabajador que desatienda sus deberes en el desarrollo de las labores convenidas representaría una falta de honradez; pensemos por ejemplo cuando el trabajador llega tarde al inicio de la jornada.

En el caso de la falta de probidad u honradez como causal justa de despido, se entiende que la conducta del trabajador debe estar revestida del incumplimiento de un compromiso relacionado con la ética, o en otras palabras en una diligencia que la sociedad impone como correcta alejada del fraude, el abuso o la mala fe.

Ahora bien, la conducta del trabajador integradora de la causal de despido justificado por falta de probidad puede formarse por acción u omisión de aquél, es decir que el acto se conforma en negativo o positivo, pero al fin y al cabo deberá ser ímprobo, así una persona puede incurrir en la deshonra haciendo o dejando de hacer.

A propósito, la causal de despido estudiada no busca ni espera que el trabajador sea puro sino bueno, cumplidor exacto de sus cargas legales y contractuales actuando con la moral media del momento.

Pese a lo anterior, hay conductas del trabajador faltas de probidad que sin embargo no ameritan su despido, sino que esta sanción será inevitable cuando esos actos lo convierten en incompatible con las tareas contratadas.

b) Que la conducta del trabajador representativa de la falta de probidad u honradez sobrevenga durante la ejecución de sus labores: La anterior afirmación procede de una regla general del Derecho del Trabajo la cual enseña que sólo las acciones ejecutadas mientras el trabajador realiza las labores contratadas puedan afectarlo.

Vale recordar que la norma que prevé la carencia de ética del trabajador como razón justificada para despedirlo debe producirse "durante la ejecución del contrato". Sobre esta última expresión debe entenderse que incluye tanto los actos practicados dentro como fuera de las instalaciones de la empresa, ello porque las obligaciones contractuales las cumple el trabajador tanto en el mismo establecimiento comercial de la empresa como fuera de ella.

Un ejemplo de la falta de probidad fuera de lugar del local de la empresa se produce cuando el trabajador realiza tareas remuneradas para otra persona, durante un periodo de incapacidad, sin importar que la otra persona sea una empresa de la competencia, en este caso no hay prestación efectiva de la jornada, ni ejecución del contrato por estar el trabajador eximido temporal y legalmente para ello.

No se discute en el anterior ejemplo, que la incapacidad médica determinante del tiempo que el

trabajador debe dedicar al descanso y recuperación de la salud sea previsto y otorgado para esto y no para prestar servicios a terceros. La falta del trabajador salta de bulto por estar plenamente identificada; ya sea que la seguridad social o su empleador le abonaron los salarios durante la incapacidad médica, se entiende que la aceptó para descansar mientras recupera la salud perdida y con ello las condiciones para prestar el servicio convenido.

La falla del trabajador radica en la actuación engañosa sobre su incapacidad para prestar las tareas remuneradas. En cuanto a la infracción por el trabajador dentro de la empresa mientras se desarrollan las labores contratadas es la más común.

En algunos países la ley reconoce que si el acto falto de honradez del Trabajador ocurre fuera de la empresa o de la jornada, por conllevar la pérdida de la confianza de su empleador y esta representar una circunstancia imprescindible en la realización del contrato de trabajo, se impone la terminación justificada del vínculo laboral considerando entre los argumentos fundamentales de esta tesis; primero el hecho de que la falta haya sido ejecutada fuera del recinto laboral no hace desaparecer la afectación del respeto y decoro propio que debe mostrar el trabajador; segundo, el acto mismo esfuma la seguridad que el empleador deposita en el trabajador al momento de incorporarlo a su organización sin importar el lugar donde fue

realizada la transgresión a la moral y las buenas costumbres; y tercero, se presume que quien procede de mala fe fuera de su puesto de trabajo, igualmente lo hará en tal calidad dentro de sus obligaciones laborales.

Se entiende que la infracción deshonesta del trabajador cometida aún contra compañeros de labores o clientes del empleador, incluso fuera de la empresa anula esa fidelidad natural de las personas de forma que afecta objetivamente en adelante la relación laboral.

Para terminar el punto, en nuestro medio laboral la norma en comento no es muy clara al apuntar que el acto desprovisto de moralidad por el trabajador debe ser ejecutado cuando se cumplen las labores, ya sea dentro o fuera de las instalaciones físicas de la empresa; en todo caso como se ha estado repitiendo cada caso habrá que estudiarlo con sus circunstancias especiales o propias.

- c) Que el Trabajador haya estado conciente de su comportamiento deshonesto: En materia penal, no hay delito sin la existencia de dolo, entendida esta figura como la intención de causar daños; de modo que no puede aceptarse la comisión de un delito sin el propósito en el agente de ocasionar un perjuicio.

Laboralmente es exigible como requisito de la conducta censurada que el trabajador, a pesar de que

tuvo plena conciencia o conocimiento de que procedía deshonestamente o al margen de las reglas de las buenas costumbres, persistió en su empeño.

En la ausencia de probidad resalta el designio del trabajador de comportarse perversamente; y como esta actuación exige un juicio de valor nadie puede alegar como excusa cuando se conduce de mala fe porque lo hizo sin reflexionar; aunque debemos tener claro que en este momento estamos frente a cuestiones del subconsciente del trabajador campo en el cual obtener la prueba de ese propósito puede resultar harto difícil; pero si de la evidencia dejada en los actos preparatorios así como en el camino de la conducta, se aprecia el propósito anticipado de conducirse de forma inadecuada no queda sino reconocer la falta y sancionarla.

Aunque la falta de moral durante el desarrollo de las labores convenidas puede representar un problema de voluntad privada del trabajador, lo cierto es que la infracción por su manifestación material deja ver que la conducta debió ser analizada por el autor.

Finalmente, dado que el despido resulta ser la máxima sanción disciplinaria posible imponer al trabajador, así debe ocurrir cuando ha quedado probado que el acto que se le imputó lo realizó con plena conciencia de que ello le afectaba en su relación con el empleador.

d) Es irrelevante para la producción de la falta que el trabajador haya recibido beneficios resultantes de su conducta: Aún considerando que como en la generalidad de los casos la falta de honestidad está íntimamente ligada a valores económicos o patrimoniales, puede ocurrir que la falla por el trabajador no implique un menoscabo en los bienes materiales del empleador, por ejemplo cuando el trabajador se duerme en medio de la jornada de labores, recordemos que lo determinante en la existencia de la causal es la falta de honestidad.

Otro ejemplo que no representa un perjuicio directo a su empleador ocurre cuando no se concretiza la amenaza de sustracción de los bienes de la empresa por el trabajador.

En otras oportunidades la infracción del trabajador carente de probidad puede representar un inmediato menoscabo económico para el empleador, y como se anotó el quebrantamiento de la dignidad es uno solo sin que se pueda fraccionar por no tener grados, no se trata de una cuestión de valor patrimonial sino que se trata de un asunto de confianza o moralidad.

e) No se requiere la producción de perjuicios manifiestos o materiales al empleador: Reiteramos que la causal de despido por haber incurrido el trabajador en un acto desprovisto de honestidad entraña su valoración subjetiva, pero de acuerdo a los patrones de la dignidad, la moral o las buenas costumbres; de allí que

sea intrascendente si al final el trabajador resulte beneficiario económicamente o de alguna otra forma.

Puede suceder que cometida la falta por el trabajador resulte un daño material en los bienes o actividades de la empresa y una vez comprobada la falta, no el perjuicio, este daño debe ser calificado como un elemento confirmatorio y justificativo de la causal de despido y no como un elemento vital de configuración. Como fue anotado, porque la mayoría de los casos consecutivos de falta de honradez se relaciona con valores económicos, a veces la falla del trabajador no representa ni remotamente una merma del patrimonio del empleador; así ocurre cuando por ejemplo cuando se sustraen objetos de la empresa para venderlos por otra parte.

CAPÍTULO VIII

LA REINSTALACIÓN

8.1 LA REINSTALACIÓN

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad. Contraría lo dispuesto en el artículo 5o. constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a *contrario sensu*, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Igualmente se aduce que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se dan en la vida real, como ausencia de testigos, imposibilidad e inconveniencia, de llevar a ciertos

familiares por ejemplo, a declarar ante las Autoridades del Trabajo.

Se sostiene que es antieconómica porque favorece el lento procedimiento o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran en la intensidad o calidad necesaria. Se prostituye la esencia del salario que consiste en la "contraprestación" que recibe el trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder, que un patrón, a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su "salario", que deja de ser tal, por no existir la "contraprestación". En este caso, por no haber salario, se dice que lo que recibe el trabajador es una afrenta, una dádiva y el "trabajador mexicano no quiere, no necesita, ni merece limosnas".

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemnizaciones prácticamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado, que superarían incluso, a las de incapacidad o accidentes de trabajo, equiparándolas de hecho, a una renta vitalicia.

Es antisocial, porque pugna contra la naturaleza misma del Derecho del Trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados, bien pronto trascenderá a la lucha de

empresas y sindicatos, y el principio de la colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro Derecho Laboral, sería nuevamente sustituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano, es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversión personal.

La vinculación indisoluble entre patrones y trabajadores es, por otra parte, innecesaria y utópica.

Es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces o leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero, consultarán sus bolsillos, ante la obligación de tener que pagar la indemnización constitucional de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto consistente en los veinte días por cada año de servicios prestados. Es utópica, porque en último extremo será imposible, prácticamente, forzar a un patrón a que dé trabajo a un obrero, a menos de que se trate de un régimen totalitario o que se desconozca el derecho de la libertad del trabajo.

Por nuestra parte pensamos que si bien es cierto que como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase

laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o "absoluto", resulta perjudicial o irrealizable.

El Tribunal Colegiado del 4o. circuito, con residencia en Monterrey, Nuevo León, Toca 213/169, resolvió que, en lo que se refiere a las fracciones III, IV y V relativas a los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales, se hace necesario para que proceda la insumisión al arbitraje, que en realidad se pruebe que los trabajadores a los que se les impute dichas características las tengan efectivamente, pues no basta que se diga que una persona es por ejemplo trabajador de confianza para que la Junta acepte tal dicho, sino en tales supuestos deberá abrirse un incidente para que se pruebe o rechace la calidad que se atribuye al trabajador en cuestión. En la práctica normalmente se resuelven estos problemas mediante convenios celebrados entre las partes ya que los trabajadores, con gran tino de su parte, se han percatado de que no les conviene exigir que se les dé el trabajo en donde ya no los quieren y optan por exigir mayores cantidades de dinero con las cuales en forma voluntaria dan por terminada la relación de trabajo que los unía con su patrones.

Por ello, y con objeto de dar mayor flexibilidad al problema, el artículo 48 de nuestra Ley en vigor previene que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Además, el trabajador tendrá derecho,

cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo. Si el trabajador opta por la indemnización pierde, desde luego, el derecho a los veinte días por cada año de servicios. Dichos veinte días por año, son por años cumplidos y su pago no es proporcional. No se podrán ejercitar al mismo tiempo ambas acciones de reinstalación o indemnización, por ser contradictoria. Sin embargo, sí se puede reclamar la reinstalación o en "su defecto" la indemnización constitucional. A la inversa, no se puede, ya que al optar el trabajador por la indemnización, automáticamente está dando por terminado el contrato que lo ligaba con el patrón.

CONCLUSIÓN

Opino con toda claridad diciendo que el despido libre no perjudicaría ni al trabajo, ni al trabajador, ni a la economía de todo el sistema; siempre y afirmando que hablo de verdaderas empresas y de verdaderos trabajadores.

Por tanto excluyan a "las empresas fantasmas y a los trabajadores malos o inútiles que igualmente abundan". Y lo de los trabajadores "parásito", ha sido ampliamente comentado y difundido en programas televisivos, donde se han pasado videos sobre esos parásitos, que rebajados de servicio incluso laboraban en trabajos más esforzados que los que les obligaba la nómina que cobraban en su empresa. Para lograr ello, los empresarios tuvieron que contratar a detectives para encontrar motivos demostrables para echarlos a la calle sin contemplaciones, cosa que hicieron de inmediato.

Por otra parte, si el trabajador tiene la potestad de irse cuando quiera y dejar "tirado al empresario"... ¿por qué el empresario no puede tener igual derecho?

Hay que valorar igualmente el que un empresario (un verdadero empresario) no prescinde de un obrero por puro capricho. Aún pensando en el egoísmo humano; ese empresario valora de inmediato el costo de un nuevo empleado y lo que le va a costar el adecuarlo a las necesidades del posible despedido. Por tanto optará siempre por aguantar al conocido "que al nuevo por conocer" y si llega el despido, generalmente tiene que forzosamente ser, por motivos que lo justifican.

Al despido libre no tiene que temerle el buen trabajador... "ese se lo rifan los empresarios" y generalmente lo retribuyen por encima de las tablas salariales.

El que sí tiene que temer al despido libre es el mal trabajador, el incordio, el que ni hace ni deja, etc. El empresario lo que quiere es tener su empresa completa y tranquila para precisamente tener tiempo para tratar de ampliarla en beneficio de todos.

Ningún trabajador responsable deja "tirada" a su Empresa sin causa justificada, lo mismo que ningún buen Empresario deja escapar a un buen trabajador.

En el sistema de la mayor economía del mundo (USA), se despide a un trabajador con dos semanas de indemnización y punto. Y sin llegar a ese extremo, debieran existir "fuelles" asumible y no malos trabajadores que llevan a muchas empresas a la ruina, y en esa ruina van todos a la calle; cuando si a tiempo, se hubiese podido prescindir de parte de la plantilla, esa empresa hubiera seguido funcionando y posiblemente crearía más empleo en un futuro no muy lejano.

Todas estas cosas hay que verlas con la tranquilidad y frialdad que corresponda, pero hay que verlas, con seriedad y adaptarlas a un mejor funcionamiento de nuestra patria y legislación; cuando a lo que hay que ir, es a que cada vez trabaje más gente, produzca más y mejor y ganemos en competitividad, cosa esta que al parecer cada vez va peor en nuestra nación.

Si todo esto no se arregla a tiempo, la ruina nacional es segura la demagogia oficial y de las centrales sindicales no lleva a ninguna meta positiva para todos, digan lo que digan y lo hagan como quieran... "hay que coger al toro por los cuernos y sin miedo ninguno"; los milagros no existen, la prosperidad viene del trabajo bien hecho, del ahorro consiguiente y de una buena administración de todos "familias y organismos oficiales"; y aquí aún hay muchos que creen que... "todo viene por la chimenea, como en Navidad se dice a los niños para engañarlos"; ya está bien de tanta mentira.

En mi opinión, el deterioro de la relación Empresa/Trabajador curiosamente comenzó cuando se les

empezaron dar alas a los Sindicatos. Los Convenios Colectivos, y otras tonterías, solo sirvieron para igualarnos a todos por abajo (salvo que el Empresario fuera inteligente y supiera compensar a quien lo merecía, cosa que tenía que hacer "de tapadillo") y para que muchos empresarios encontraran una justificación para no subir el salario a sus empleados más cualificados y merecedores de ganar más que los que siempre se "escaseaban".

El problema de fondo es el de siempre: el egoísmo. Al hablar de condiciones laborales, jamás me he encontrado un trabajador que tenga en cuenta los problemas de su empresa. Y pocas empresas a la hora de establecer un contrato, tienen una política de empresa que tenga en cuenta la calidad de vida de su trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Antiguo Testamento, Génesis III, 17 y 19

Agenda Laboral, Ediciones Fiscales ISEF, S. A., México año 2010.

PATRICIO DE AZCARATE Aristóteles, Política, Libro Primero, Capítulo II, · Obras de Aristóteles, Madrid 2010, tomo 3.

BALTASAR CAVAZOS FLORES, "40 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México año 2005.

CARLOS MARX Y FEDERICO ENGELS. "Obras Escogidas", Titulo 1, Moscu 1961.

CAVAZOS B. "Causales de despido" Edit., Trillas, México, 1989

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Diario Oficial de la Federación de 5 de febrero de 1917

ALONSO GARCÍA MANUEL "Curso de Derecho del Trabajo", Edit., Ariel Barcelona, 1964.

DÁVALOS, JOSÉ, "Derecho del Trabajo I", Edit., Porrúa, México, 1996.

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, "Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, México, 2008.

SANTOS AZUELA, HÉCTOR "Derecho del Trabajo", Edit., Mc Graw-Hill, México 1998.

RICARDO MÉNDEZ "Derecho Laboral", Edit., Mac Grall Hill., México 2009.

MÉNDEZ RICARDO Derecho Laboral, "Un Enfoque Práctico", Edit. Mc Grall Hill UNAM, 2009.

ARNÁIZ AMIGO, AURORA "Historia Constitucional De México", Edit., Trillas, México, 1999.

ORLANDO E. TOVARES PÉREZ, "La falta de probidad u honradez como causa justa de despido", Panamá, Edit., Sistemas Jurídicos, 2008.

PAGINAS DE INTERNET.

1. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Vigésima segunda edición
2. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=trabajo
3. http://es.wikipedia.org/wiki/Ley_Le_Chapelier
4. <http://historiaideologias.blogspot.com/2009/09/la-ley-le-chapelier.html>
5. <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/6.htm?s=>
6. <http://www.mitecnologico.com/Main/SujetosDeLaRelacionDeTrabajo>
7. http://www.miabogadoenlinea.net/index.php?option=com_content&view=article&id=232:suspension-de-la-relacion-laboral&catid=34:capsulas-legales&Itemid=53