

2e/464

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**CONSTITUCION Y DE APLICACION
DE LAS LEYES Y REGLAMENTOS
RELATIVAS A LA TERMINACION
DEL CONTRATO DE TRABAJO
LABORAL**

I S

TÍTULO DE :

DERECHO

T A :

ENNA GARDNER

1982

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION AL TEMA	1
CAPITULO PRIMERO	
LOS SUJETOS Y LA RELACION LABORAL. CONCEPTOS GENERALES	5
<i>El Contrato de Trabajo</i>	6
<i>Patrón y Trabajador</i>	13
<i>La Relación Laboral y su Naturaleza Jurídica</i>	16
CAPITULO SEGUNDO	
LA RELACION DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION Y EN LA-- LEY LABORAL	22
<i>El trabajo como función social</i>	23
<i>El Artículo 123 Constitucional</i>	26
<i>La Ley Federal del Trabajo</i>	29
<i>Previsión Social. Su fundamento</i>	31
CAPITULO TERCERO	
LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL EN LA LEY POSITIVA	35
<i>La terminación voluntaria de la relación de trabajo</i>	36
<i>Suspensión de la relación laboral. Sus causas</i>	42

Pág.

Eventualidad Contractual 45

Terminación de la relación de trabajo, Cálculo 47

CAPITULO CUARTO

INTERPRETACION Y APLICACION PRACTICA EN LAS DISTINTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL 51

Duración de las relaciones de trabajo 52

Clasificación de las relaciones laborales 55

Suspensión 56

Rescisión de las relaciones de carácter laboral 58

Terminación de las relaciones de trabajo 62

C O N C L U S I O N E S 66

A P E N D I C E 72

B I B L I O G R A F I A 79

INTRODUCCION AL TEMA

Consideramos que las relaciones de trabajo son esencialmente relaciones sociales entre trabajadores y patrones, que forman una primaria comunidad de trabajo; de tal suerte que como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres, será por lo tanto necesario que desdobleemos nuestro estudio para examinar de un lado, la significación de la relación de trabajo para los trabajadores y patronos, particularmente considerados, y por el otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses individuales y sociales.

Por su parte, el Derecho del Trabajo regula el equilibrio entre los factores de la producción, pone en armonía tanto los derechos de los trabajadores como los de los patrones o empresarios, sin prevalencia de unos sobre otros, pues de existir un privilegio racial, se rompería la infraestructura económica de un país. Por ello, el Estado reglamenta y vigila la estricta observancia de las normas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y patronos. Y debemos subrayar que la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo varía de acuerdo con los reglamentos políticos estatales. Este Derecho es autónomo y tiene su actividad propia que organiza el trabajo por su contenido, que posee instituciones propias; que por su espíritu es tutelar en el aspecto social y económico.

En el momento histórico en el que vivimos, los movimientos y cambios económicos que se suscitan, nos hacen pensar sobre la enorme importancia que ha ido alcanzando el Derecho -- del Trabajo y consecuentemente, dentro del mismo, los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo.

Ahora bien, lo que se ha expuesto con anterioridad ha -- despertado en mi persona el anhelo de investigar lo referente a LOS PROBLEMAS DE INTERPRETACION Y DE APLICACION PRACTICA EN LAS DIFERENTES CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL, - deseando, al mismo tiempo, que sea la legislación mexicana la que adquiera relevancia en el desenvolvimiento evolutivo de - la etapa social en que vivimos, atendiendo a las exigencias - existentes y se conjuguen en la norma jurídica los aspectos - que revisten particularmente esta institución.

Deberé advertir que no es mi propósito, al desarrollar - el presente estudio, el de modificar las posiciones de nues- - tros tratadistas y doctos en la materia, sino por el contra- - rio, contribuir en la medida de mis incipientes conocimientos a la difusión de un problema que me parece de mucha importan- - cia, tomando en cuenta que es, o constituye, un pilar en el - cual descansa toda sociedad organizada. Y de antemano pido a - los miembros de este Honorable Sínode, su consideración, en - virtud de que quien lo ha realizado se ha esforzado por lo- - grar lo que todo estudioso del Derecho anhela y sobre todo, - en mi caso, que al terminar mis estudios, adquiere con la so-

ciudad compromisos y grandes responsabilidades que son, desde luego, el luchar por una mejor colectividad, en el sentido de que el Derecho sea el verdadero regulador de la vida social - del hombre.

CAPITULO PRIMERO

LOS SUJETOS Y LA RELACION LABORAL. CONCEPTOS GENERALES.

El Contrato de Trabajo.

Patrón y Trabajador.

La Relación Laboral y su Naturaleza Jurídica

EL CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad el Derecho del Trabajo ha llegado a ser el instrumento regulador, capaz de dar un equilibrio positivo a las relaciones obrero patronales, concediendo al trabajador el mínimo de protección para que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso y digno para él y su familia, a la vez que resulta el interés del patrón o empresario al darle estabilidad en su esfera económica y social de sus mismas relaciones con sus obreros y con su actividad productiva. El Derecho del Trabajo como norma protectora hace posible que sus fines alcancen la proyección social que lo anima y fundamenta.

Ahora bien, al referirnos al contrato y relación de trabajo, deberemos, en primer término, señalar que el contrato de trabajo se edificó precisamente en el Artículo 123 de nuestra Carta Fundamental de 1917, sin tomar en cuenta la tradición civilista, toda vez que quedó precisado claramente en el propio Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, con un carácter social, en el cual no debería imperar el régimen de las obligaciones de carácter civil y aún menos la autonomía de la voluntad. Luego entonces, las relaciones del trabajo, en dado caso, se deberían regir de acuerdo a las normas sociales mínimas estructuradas en la legislación laboral.

En virtud de lo anterior, la teoría del Contrato Laboral

en nuestra legislación, se fundamenta en los principios de Derecho Social, cuya aplicación viene a ser de carácter prioritario, por delante de los tratos de carácter personal entre el trabajador y el patrón, pues todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.

Observaremos lo que nos dice el Maestro Mario de la Cueva, en relación a la evolución misma de la relación laboral, hasta el punto de que el contrato de trabajo se funda en los principios de Derecho Social. Nos señala el citado maestro que la aplicación del contrato laboral está por encima de los tratos personales entre patrón y trabajador; "Los maestros de Derecho Civil sintieron el peso de la norma de los códigos -- que establecía y aún consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron al Código Civil de Francia, vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios -- los escritores a los que repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones; Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, -- pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente.

Chatelain y Valverde, sostuvieron que deberla considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendria la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energia de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondia al --trabajo". Y agrega el mismo autor que los autores de nuestro Código Civil de 1870, afirmaron en la Exposición de Motivos -- que "sea cual fuere la esfera social en que el hombre se encuentra colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.¹

Señalado lo anterior, hemos de afirmar que, como las condiciones de nuestro país eran diferentes en el momento en que nació en México para el mundo del Derecho del Trabajo, se le dió una concepción diferente y fué con el Constituyente de -- 1917 cuando se consagran los nuevos derechos sociales de los trabajadores y en el que se quitaba la idea de que pudiera -- pertenecer exclusivamente al derecho privado.

Además, debemos precisar el momento en que aparece la relación de trabajo, el momento en que pueden surgir efectos jurídicos, para ello, la declaración clara y precisa del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que establece "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denomina

ción es aquél por virtud del cual una persona se obliga a -- prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". Y agrega, la prestación de un trabajo a -- que se refiere el párrafo 1o. y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

En consecuencia, siempre que exista la prestación de un trabajo personal existirá indudablemente una relación laboral en la que inevitablemente deberá aplicarse el estatuto laboral.

Por su parte, el Doctor Alberto Trueba Urbina, nos comenta: "En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionando, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suplente la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igual--

dad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un ge-
nus novum regido por normas laborales de carácter social dis-
tintas del derecho de las obligaciones de la legislación ci-
vil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert
allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialismo
en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que -
la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo
proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la in-
corporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la -
prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría -
no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque -
sin la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá --
aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, -
vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre
el huevo y la gallina. La relación es un término que no se -
opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamen-
te la relación de trabajo generalmente es originada por un --
contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación -
de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplica-
ción forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral,
así como el derecho autónomo que se establece en los contra-
tos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar --
las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio-
del trabajador; una vez garantizados los derechos de los tra-

bajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por eso que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores".²

Al referirnos al contrato colectivo de trabajo, apuntaremos que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, nos lo define en los términos siguientes: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Y al co-

mentar el citado artículo de la Ley, el maestro Trueta Urbina, nos dice: "El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia" ³

Se desprende de lo anteriormente expresado que, la facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario,

a efecto de unificar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

PATRON Y TRABAJADOR

Es necesario, en primer lugar, el dejar debidamente establecido que, de acuerdo con nuestra Ley Laboral en vigor, el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; y que, para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Art. 80. de la Ley federal del Trabajo de 1970).

Ahora bien, al referirse al citado precepto, el Doctor Baltazar Cavazos Flores, nos hace el siguiente comentario: -- "Los elementos que podemos desprender de este concepto, son: a) el trabajador tiene que ser una persona 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 mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Y agrega el citador autor que, la dirección y la dependencia a que se refiere la Ley sólo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues Esta puede darse sin aquellos. Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica y otros más que, a pesar de que no se de la dependencia económica, sí se da la relación de trabajo. El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Además, si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, tiene la característica de trabajador".⁴

Hemos de añadir que el art. 30. de la Ley Laboral de 1931, determinaba que el "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Este precepto, a nuestro entender, fué superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo, atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.

Consideramos que dicho precepto era erróneo, porque afirmaba que trabajador era "toda persona", y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podía ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador, porque establecía que el servicio presta-

do podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y al decir "de ambos géneros", se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

En la Ley Federal del Trabajo en vigor, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario. Entonces, nos adherimos nosotros a la definición de trabajador consagrada en la Ley Federal del Trabajo vigente, que en su artículo 80., a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración".

De este artículo, derivamos los siguientes elementos: a) que el patrón puede ser una persona física o moral; b) que para tener ese carácter ha menester que emplee los servicios de otra; y c) que dichos servicios sean regulados mediante un contrato de trabajo. Además extiende la Ley, en ese

concepto, al patrón que contrata a través de sus representantes.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 10, amplió la definición consagrada en el artículo 40. de la Ley de 1931, derogada, previendo que el patrón contrate varios -- trabajadores y puntualizó serlo también con relación a los -- trabajadores que contraten con otra persona a sus órdenes.

En síntesis, el Artículo 40. de la Ley de 1931, derogada, señalaba: "Patrono es toda persona física o jurídica, que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Una norma que era otra consecuencia de la concepción -- contractualista.⁵ En cambio, la Ley Laboral de 1970, vigente, ya no menciona la existencia de un contrato, porque, como señalamos, sólo bastaba comprobar que hubo relación de trabajo para que se aplicara automáticamente la legislación laboral.

LA RELACION LABORAL Y SU NATURALEZA JURIDICA

La relación de trabajo es esencialmente una relación social de trabajadores y patrones, que forma una primaria comunidad de trabajo, y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres, por lo tanto, será necesario que desdobleemos nuestro análisis para examinar, de un lado, la --

significación de la relación laboral para los trabajadores y patrones, particularmente considerados y, por otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las -- personas, sino como una conjugación de los intereses sociales, como consecuencia de los intereses personales.

Bajo el sistema capitalista, el trabajo se transformó en un aspecto mecánico de la producción y en un mercado más en el régimen de la concurrencia, sujeto, por lo tanto, a la fatalidad de las llamadas leyes económicas, y saliendo del orden racional que debe regir toda la vida humana común, dejando suprimida o gravemente rebajada la dignidad personal del trabajador, que fue durante largo tiempo una mercadería en un agitado comercio de servidumbres.

Y es este el motivo que hace precisamente inexplicable reivindicar el significado auténtico del trabajo, para confortar los genuinos caracteres de la relación laboral. Entonces, al participar en la producción de bienes o servicios, el individuo lo hace aportando voluntariamente su esfuerzo personal, ingresa a la tarea con todos los rasgos incanjeables y eminentes de suyo, que no admiten renuncia o soborno; del trabajo deriva así la fuente propia de la libertad. Y es esta libertad se refranda en la relación de trabajo, en el terreno jurídico laboral.

Por nuestra parte, concebimos a la relación de trabajo-

como el nexo de factor que existe entre quien presta un servicio permanente y quien obtiene el beneficio del servicio, a cambio de una remuneración periódica. En su parte conducente, la Ley Federal del Trabajo vigente, señala en el Art. 20 que "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..." Consideramos un tanto defectuosa esta definición, en virtud de que la Ley dice en su texto, agregando cualquiera que sea el acto que le de origen. Nos lleva al supuesto de que el trabajador es, incluso, el médico o el plomero que acude a casa, para solventar una situación de emergencia. Nos encontramos en el supuesto de que una ama de casa tuviera que cubrir los riesgos del cerrajero que fuera llamado para abrir la puerta de una casa.

En torno a la naturaleza de la relación de trabajo los debates han sido extensos. Sin embargo, nosotros consideramos que la relación de trabajo actualiza en favor del trabajador todos los beneficios que otorga la Ley, con o sin contrato de trabajo; luego entonces, la relación de trabajo y el contrato no vienen a ser una misma cosa. Y para ello, lo fundamentamos con el citado artículo 20 y pronunciado en el artículo 21, en los siguientes términos: "Se presume la existencia del contrato de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe". De tal manera, que nos -

encontramos con dos concepciones diversas, una del contrato de trabajo y otra de la relación laboral. Si fuera un sólo concepto, no existirían dos disposiciones para el caso. Y así debe ser, ya que ahora el asunto social lo comprendemos como una cuestión social de pugna y controversia que de un siglo a la fecha realizan los tres factores de la producción: capital, empresa y trabajo; dentro del marco regulado por el capitalista y el obrero proletario.

En consecuencia, la relación laboral es principalmente un nexo social, en tanto existe una convivencia de trabajadores, quienes constituyen la célula de la relación de trabajo; y como todo nexo social es relativo a la conducta de los hombres, será preciso que delimitemos en el análisis, para considerar, por una parte, la idea social de la relación de trabajo, en tanto forma un todo, una conjunción de los intereses individuales y sociales.

El sistema occidental de trabajo convirtió al obrero en una pieza más de la producción, sujeto a las leyes de la oferta y la demanda, desprendiéndose del derecho al raciocinio -- que regula la vida del hombre en sociedad, eliminando la dignidad del obrero, quien durante un tiempo fué mercancía en el compulsado mercado de la esclavitud. Y en este sentido de -- exaltación de trabajo, ha sido negado por los capitalistas, pero igualmente, olvidado por las doctrinas socialistas.

Afirmamos, por nuestra parte, que el trabajo del obrero-

manual o intelectual es una cuesta arriba con dificultad, pero con la plena satisfacción de ir abandonando la abulia, la inercia, la vagancia; camino por el que se eleva el hombre, -- con autodisciplina, voluntad y razón, realizando su propia vocación, como medio para denominar la naturaleza, haciendo -- efectiva la soberanía que tiene sobre ella.

CITAS BIBLIOGRAFICAS EN EL CAPITULO PRIMERO

1. Marlo de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 181.
2. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentario al Artículo 20 de la Ley. Páginas 33 y 34).
3. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentario al citado Artículo de la Ley Laboral. Páginas 180 y 181.
4. Baltazas Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pág. 200.
5. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. P. 159.

CAPITULO SEGUNDO

LA RELACION DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION Y EN LA LEY
LABORAL.

El trabajo como función social

El Artículo 123 Constitucional

La Ley Federal del Trabajo

Previsión Social. Su fundamento

EL TRABAJO COMO FUNCIÓN SOCIAL

La legislación en materia laboral es el resultado del movimiento social ocurrido en México en los principios del siglo veinte. Constituye el reflejo de la razón del tipo social y económico que impulsaron este fenómeno histórico que conocemos con el nombre de Revolución Mexicana. Y de esta manera es como surge nuestra legislación del trabajo, apareciendo codificada en la Ley Constitucional por primera vez.

Luego entonces, es así como surge nuestra legislación -- del trabajo en la Carta Magna de 1917, como una respuesta a la explotación de los trabajadores por los sistemas burgueses y capitalistas que se vivieron en nuestro país en los años anteriores, con el fin de evitar mayores injusticias. De esta manera, la protección a la clase trabajadora se encuentra en el carácter clasista del Derecho Laboral, puesto que sus normas protegen al obrero y en general a todo el que presta un servicio a través de un contrato de trabajo.

Se entiende, por tanto, que deben concretarse las horas de entrada y de salida, o sea, la jornada máxima de labores; cuál debe ser la restricción impuesta al patrón; los descansos que se otorgarán y las formas en que se trate; las vacaciones, el salario, según las categorías o especialidades; la intensidad y calidad de trabajo, etc. Esto debe quedar bien-

delimitado, claro está.

Dependiendo nuestro país de los Estados más desarrollados económicamente, le ha impedido un desarrollo autónomo y ha traído como consecuencia el que se adopten diversos esquemas políticos y organizativos que no corresponden a la estructura económica de México y que provocan que el Estado se haya erigido en el motor, no únicamente de la organización política y sindical, sino en el motor mismo del desarrollo económico, impidiendo organizaciones sindicales independientes y supe-
ditando a otras a la política del grupo gobernante en el poder.

El derecho de asociación es una garantía frente al Estado, es la asociación para la realización de cualquier fin, -- siempre y cuando este no sea ilícito. La asociación profesional es un derecho de clase frente a la clase social opuesta; y cuando se trata de asociación profesional de obreras, es un derecho frente a la clase capitalista, consecuentemente, frente al Estado. Es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de los intereses de clase.

En nuestra legislación laboral, la Ley Federal del Trabajo vigente (1970), supera a la Ley Laboral derogada (1931), -- pues establece mejores prestaciones, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta, son exclusivamente aquellos que tienen por objeto --

establecer debidamente la protección a la prestación de los servicios, en beneficio de los trabajadores, toda vez que ninguna de las dos leyes consigna derechos auténticamente reivindicatorios, como lo sería el derecho a la asociación profesional, a la huelga y al derecho del contrato colectivo.

Deben quedar delineadas, por otra parte, las notas características del contrato de trabajo, pudiéndolas resumir de la manera siguiente: a) el contrato de trabajo se perfecciona -- por el simple acuerdo de voluntades; b) el carácter individual o colectivo de los sujetos; c) la prestación de obra o servicio como modalidad del objeto. En la práctica se puede dar el caso de que existe un contrato sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la inexistencia del contrato, ya que entre el que presta el servicio y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato es imputable al patrón.

En torno al carácter individual o colectivo de los sujetos, esto es, que si los sujetos contratantes únicamente lo hacen individualmente, estaremos en presencia del contrato individual de trabajo y, si por el contrario, es celebrado por asociaciones profesionales con uno o varios patronos, estaremos en presencia del contrato colectivo, el cual puede ser declarado Contrato-Ley.

Por lo que se refiere a la prestación de obra o servicio como modalidad del objeto, ha sido una cuestión de muy diversos debates, pero el contrato o relación laboral es propio -- del trabajador asalariado. Sin embargo, existen contratos de obra que son regidos por el ámbito del Derecho Laboral, tal -- como ocurre cuando el patrón proporciona a los trabajadores, -- local y materia prima y les exige determinadas jornadas para -- llevar a cabo la obra, objeto del contrato.

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Se puede afirmar que la legislación mexicana en materia -- de trabajo es una consecuencia de la revolución y de las nece -- sidades y aspiraciones del pueblo. El Artículo 123 viene a -- ser un catálogo de los derechos mínimos de la clase trabajado -- ra, que pueden ser ampliados por la legislación ordinaria a -- través del contrato individual o colectivo de trabajo.

Hemos de considerar que el propósito de los legisladores -- fue señalar una base para una reglamentación posterior y de -- esta manera, lograr una mejor armonía entre los factores de -- la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo. -- En el Artículo 123 se redactan las garantías sociales especí -- ficas para los trabajadores en particular y para la clase -- obrera, porque contiene principios que gravitan sobre el gru -- po obrero, sobre la colectividad obrera, sobre la masa, bajo --

el Título del Trabajo y Previsión Social.

Deberemos dejar precisado que, el Artículo 123 Constitucional está dividido en apartados. El primero se refiere a las relaciones que se entablan entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos por una parte, y el patrón por la otra. El segundo, se refiere a las relaciones de trabajo que surgen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. En el Artículo 123-que comentamos, igualmente encontramos instituciones relativas al Derecho Colectivo del Trabajo.

Por otra parte, la legislación de los Estados, posterior al Artículo 123 Constitucional, hicieron referencia constante al trabajo colectivo ordinario; ninguna de las leyes dejó de considerarlo, si bien se expresaron versiones generalmente equivocadas. Inició el camino la Ley de Veracruz del año de 1918 hasta terminar en la Ley del Estado de Hidalgo de 1918. También se ocuparon del Contrato Colectivo de Trabajo los proyectos de Ley para el Distrito y Territorio de 1919 y 1925.

El Proyecto de Código Portes Gil, después de reglamentar el contrato colectivo ordinario, se ocupa en los artículos referentes, al contrato-ley. Al Proyecto Portes Gil corresponde el mérito de haber reglamentado por primera vez, para nuestro Derecho, el contrato-ley. Le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró a las figuras del contrato colectivo, y finalmente la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con la redacción original del Artículo 123 -- Constitucional, se facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para legislar en materia laboral. Todo ello quedó justificado, porque en el Congreso Constituyente se argumentó que los problemas laborales eran distintos en cada Estado, y además porque ese Congreso fue respetuoso de la autonomía de las Entidades Federativas.

En virtud a lo anterior, los Estados se dieron a la tarea de dictar diferentes leyes reglamentarias del Artículo -- 123 de nuestra Constitución. No debemos dejar al margen el -- hecho de que hubo una gran variedad al respecto, pues mientras algunos Estados pusieron en vigor códigos verdaderos o -- leyes de trabajo, otros dictaron meros reglamentos del mismo -- Artículo 123 Constitucional.

Luego entonces, habiendo sido promulgada la Constitución de 1917 y permitido ésta que los Estados legislaran en materia laboral, vinieron a dar consecuentemente forma al panorama jurídico en materia del trabajo la creación de leyes en casi todas las entidades de la República, basándose desde luego en el Artículo 123 de la propia Constitución. Y fueron estas leyes las que inspiraron básicamente al resto de la producción legislativa de los Estados y también al ordenamiento laboral del trabajo. Y por otro lado, la mayor trascendencia -- del Artículo 123 Constitucional estriba en que le dieron al -- supremo derecho social en México un nuevo carácter, porque re

conocieron, como principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino al derecho de los trabajadores de presionar al patrón para obligarlo a aceptar sus demandas. -- Convertir la presión de una clase social sobre otra como fuente de derecho, representó una verdadera revolución en la estructura jurídica del país.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Señalaremos, en primer término, que el Derecho del Trabajo en nuestro país pierde su carácter de derecho privado y se desprende de los códigos civiles de 1884 y 1931, códigos que consagraron algunos tipos de prestación de servicios; el primero de ellos tuvo vigencia en el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, y el segundo se encuentra vigente en el Distrito Federal, surgiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fue reglamentaria del Artículo 123 Constitucional. Esta Ley fue derogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la que está en vigor.

Por lo que se refiere a las definiciones que en nuestro país se han elaborado acerca del contrato de trabajo ya se -- han venido exponiendo en el desarrollo del presente estudio; -- seguiremos persistiendo, sin embargo. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo anterior, o sea, la Ley de 1931, define al contrato individual, en los términos siguientes: "Contrato -

individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Define, asimismo, al contrato colectivo de trabajo, en su Artículo 42, que a la letra establecía: "Contrato colectivo de trabajo, es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo".

Y estableció la misma Ley, en los artículos 59 a 67 el procedimiento y condiciones para hacer el contrato colectivo-obligatorio, o contrato-ley, en una industria o región determinada. Expuso este Código el contrato de trabajo como contrato sui generis; sin embargo, mantenía una tendencia hacia el cuadro de contratos clásicos. En su artículo 31, plasmó la imputación de contrato de trabajo al patrón, cuando faltase éste por escrito, con lo que le dio amplitud al contrato y seguridad al trabajador, y a que la carga de la prueba correspondía al patrón, dando por cierto lo que esgrimía el trabajador.

Por lo que corresponde a la Ley vigente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, le dio una amplitud al contrato de trabajo, partiendo de teorías modernas que sostienen la relación de trabajo y la no existencia del contrato. Esto hizo que el contrato de trabajo, fuera explotado por la relación laboral.

LA PREVISION SOCIAL. SU FUNDAMENTO

En torno a la fundamentación de la previsión social, observaremos que es múltiple. Tenemos, en primer lugar, la nueva concepción del Derecho del Trabajo; es un derecho humano y como todo derecho es por y para el hombre. Pero en este caso, su propósito es resolver íntegramente el problema de las necesidades de la gente trabajadora, no sólo las del presente, si no también las del futuro.

Ahora bien, el incesante y gigantesco desarrollo de la técnica en general y de la mecánica, sobre todo en los últimos cincuenta años, ha impuesto nuevas condiciones de vida a todo el mundo; la rapidez de la producción y de los transportes ha creado una nueva civilización; nuevas aplicaciones de principios conocidos y nuevos descubrimientos en el campo físico o químico han permitido multiplicar la producción de las máquinas y reducir en forma insospechada el tiempo necesario para vencer las distancias.

Y como una consecuencia inevitable y fatal de este ambiente creado por el desarrollo industrial son las nuevas relaciones que deben formarse entre ciudades y ciudadanos considerados como actores, colaboradores necesarios con características diversas, con distintas formas de deberes y derechos, de la gigantesca producción han comprendido que la protección del trabajo no debe constituir un humillante paternalismo. La

nación ha de proporcionar al trabajador que le ha dado todas sus energías productivas, toda la protección — física y moral, además económica —, que necesita.

Agregaremos que, a menudo, el derecho del obrero está fundado actualmente en el concepto de solidaridad y cooperación; vale decir, el mismo obrero, con sus aportes directos e indirectos, junto con los del Estado y de la sociedad, concurre a la vida de muchas instituciones que tienen el carácter de previsión social. Y de conformidad con estos principios, los hombres, aunque fatalmente diversos en cada una de sus actividades y de sus responsabilidades, son todos iguales frente al trabajo; por consiguiente, la más alta justicia social, como deber y como derecho, como júbilo y como satisfacción de la existencia, consiste en la defensa común contra los riesgos materiales y económicos que atentan contra uno de los bienes más preciados de la humanidad, como lo es la misma salud. En este sentido, la previsión y la asistencia social, armoniosamente coordinados en leyes e instituciones llenan completamente el intento de defensa integral del trabajador.¹

La previsión social como doctrina e instituciones, que había de extenderse lentamente a todos los pueblos, data de la época en que se inició, en Alemania, lo que se ha denominado política social, que fue, en esencia, la supresión de la postura individualista y liberal de los Estados y su substitución por un intervencionismo de Estado. En el mensaje de

anuncio de la Ley del Seguro Social, Bismark, afirmó "al trabajador importa no solamente su presente, sino también, y acaso más, su futuro; y era así porque en el presente le salvó - su esfuerzo, en tanto el futuro es lo imprevisto y desconocido y por ello debe asegurarse".

Consecuentemente, "la finalidad de la política social es corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos".²

Para terminar, hemos de destacar el hecho de que nuestro derecho de previsión social para los trabajadores, nació con el Artículo 123 de la Constitución Política, pero este derecho es tan solo punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los seres humanos. Nuestros textos constitucionales pasaron de la previsión social a la seguridad social, pues en su fracción XXXIX, reformada, del Artículo 123, se -- considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, comprendiendo en ella los seguros de accidentes - y enfermedades de trabajo, comprendiendo además los seguros - de vejez, invalidez, de cesación involuntaria del trabajo, en tre otros.³

CITAS BIBLIOGRAFICAS EN EL CAPITULO SEGUNDO:

1. Boccio, Donato, *Tratado de Medicina del Trabajo.* -
Págs. 359 y 360.
2. Citado por el Maestro Mario de la Cueva. *El Nuevo De-
recho Mexicano del Trabajo.* Tomo II. Página 6.
3. Alberto Trueba Urbina. *Nuevo Derecho del Trabajo.* -
Págs. 438 y 439.

CAPITULO TERCERO

LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL EN LA LEY
POSITIVA.

La terminación voluntaria de la relación de trabajo

Suspensión de la relación laboral. Sus causas.

Eventualidad Contractual.

Terminación de la relación de trabajo. Crítica.

LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo o laboral, como la llama nuestra Ley, como todo acto contractual, posee una vigencia temporal-preestablecida, bien por las partes o por la Ley. Aparece, - se planifica y desaparece. La creación establece el principio de los efectos por medio del cumplimiento de las respectivas y correlativas obligaciones del trabajador y el patrono. - La aplicación de tal relación, implica el desarrollo continuo y la lógica actuación de la norma legal o convencional. La cesación supone, al menos para lo futuro, la derogación de to dos los efectos consecuentes.

Sin perjuicio de las modalidades que en la relación de- trabajo puedan existir, como las suspensiones temporales en - la prestación del trabajo, como unificación unilateral de las condiciones convenidas, la detención preventiva del trabaja- dor, etc., sus efectos en el contexto mismo de la relación, - pueden acabar en un instante dado. Esta terminación adopta - ese carácter cuando lesiona el centro mismo de la prestacion- o de la contraprestación correlativa; esto es, cuando ya no - se recibe el salario ni se disfrutan los servicios. Pero la- terminación o, en todo caso, la suspensión así estimada, pue- de considerarse de manera temporal o definitiva. El conteni- do de estos dos conceptos es lo que nos ha impulsado a tratar

de estudiar este tema, que corresponde a las ideas más controvertidas.

En consecuencia, tiene abierta la oportunidad el trabajador de dar por terminada la relación contractual en cualquier momento, por su voluntad, independientemente que exista causa que la justifique o no; no ya porque existen razones válidas, sino porque el trabajador lo decida unilateralmente. Además, el principio jurídico de la libertad de contratar y, por consiguiente, el de extinguir el contrato, rige también en el Derecho Laboral, salvo algunas limitaciones cuya finalidad es la de proteger al trabajador en ciertas circunstancias en que se recurra a disfrazar por medio de un supuesto consentimiento de partes o de una renuncia, un despido, fruto de la voluntad unilateral del patrón o empresario.

De cualquier manera, salvando el interés del trabajador, la conformidad auténtica de las partes o de la decisión unilateral del empleador nacida de la libre voluntad, no pueden ser discutidas como causales de extinción del contrato de trabajo.¹ Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, en su obra reciente, nos dice, hablando del código de Napoleón, que éste reglamentó un llamado contrato de arrendamiento de obra de industria, y añade en el artículo 1782, en la fracción 1.ª, que declara: "Para la duración y terminación del contrato se dan las siguientes reglas: no puede obligarse a un trabajador, sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra deter-

minada, con lo que quedó proscrita aquella forma de contratación en la que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida. Se estimó, agrega el Doctor Mario de la Cueva, que esa cláusula implicaba una especie de servidumbre y, consecuentemente, de enajenación de la libertad. Y termina con esta transcripción de la Exposición de Motivos, - del citado Código: "Sería verdaderamente extraño que un doméstico, un obrero o un artesano, pudieran obligar sus servicios, sus obras o su industria por toda su vida, pues la condición del hombre libre rechaza toda especie de esclavitud".²

Y en efecto, siguiendo la idea, considero que, ciertamente, la facultad que tiene el trabajador para retirarse voluntariamente de su empleo, es un derecho, señaló, derivado de las innumerables luchas por la libertad. Sin embargo, creo - esta facultad tiene un serio inconveniente: el retiro voluntario del obrero puede provocar que éste incurra en una responsabilidad y en este caso le sería aplicable lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, que hemos de -- transcribir: "El incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". De tal manera que, nuestra Ley Federal del Trabajo, acepta la separación voluntaria, o en su caso, la -- terminación voluntaria de la relación de trabajo, principalmente en los artículos, que a continuación vamos a transcribir.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidades.

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes....."

Al comentar el Artículo 46 de la citada Ley, el Maestro Trueba Urbina, nos dice: "El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del Artículo 123, Apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despedido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despedido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en el derecho de trabajo".³

Y al referirse el citado Maestro al Artículo 53, señala, lo siguiente: "Las cuatro primeras fracciones — remitirse a la propia Ley Laboral — de este artículo se refieren a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva-

y la explotación de minas incosteables".⁴

A pesar de la libertad que el obrero tiene para retirarse de su empleo, en general "los trabajadores tienden a poseionarse de sus empleos, en forma tal que con el transcurso del tiempo en el mismo puesto se desarrolla en ellos un interés creado psicológico. A ello, si aún a la convicción de -- que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios que no corresponden al novel".⁵

Justamente, en nuestra Ley Laboral se consignan diversos artículos que otorgan ciertos derechos de privilegio a los -- trabajadores de mayor antigüedad; por ejemplo, el artículo -- 154, dice: "Si no existe contrato colectivo de trabajo, o el -- celebrado no tiene cláusula de admisión, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los -- trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". Y en el numeral 159, añade: "las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio....", y por fin, el artículo 161 de la Ley que se comenta, señalará: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de -- más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna causa que sea particularmente grave o que haga imposible --

su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos - que deriven de la antigüedad".

Se arguye, con frecuencia, que existe la presunción de antigüedad en los servicios prolongados, y que el hombre que ha desempeñado el mismo trabajo durante muchos años, por ese hecho es mejor trabajador que un principiante. Aunque en algunas ocasiones, tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes para suponer que esa es regla universal. No todo mundo aprende con la edad y en cambio, todo el mundo olvida con ella, por lo cual es muy posible que el trabajador viejo y de experiencia, en realidad sea menos eficiente que el principiante, quien puede contrarrestar la destreza que da la práctica durante mucho tiempo con el vigor y el entusiasmo de la juventud.

Luego entonces, lo anterior significa que deben abandonarse los sistemas de antigüedad; por el contrario, el motivo psicológico indudablemente es una fuerza más potente que la eficiencia económica. Lo integran la necesidad de protección, especialmente entre aquellos que han pasado ya de la madurez, el anhelo de prestigio y el imperativo de la esperanza de adelanto y progreso. Es casi seguro que el patrón no reconoce la importancia fundamental de estos hechos, tendrá que enfrentarse a frecuentes conflictos obreros y a una proporción muy elevada de cambio de personal. Esto resulta evidente.

SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL. SUS CAUSAS.

En primer término deberemos destacar que, aún cuando la determinación objetiva del vínculo que une al trabajador y al patrón ha sido debatida profunda y profusamente durante muchas décadas, en la actualidad se han llegado a formular conceptos conciliadores con los cuales se ha enriquecido notablemente el acervo doctrinal de esta figura básica del Derecho del Trabajo. Esto no obsta para hacer un estudio que nos permita aclarar algunos conceptos, así como aportar algunas ideas que pensamos pueden ser de utilidad para mejor comprensión del problema.

Entonces, uno de los principales obstáculos con los que se tienen que enfrentar los estudiosos del derecho ha sido el determinar la naturaleza jurídica de las instituciones que integran nuestro sistema normativo; sin embargo, en lo que respecta a nuestro estudio, tenemos que reconocer, existen grandes lagunas que no nos permiten aclarar debidamente la cuestión. La Ley Laboral regula en el artículo 42 las causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y señala:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador. Opino que

Esta no debe considerarse como causa de suspensión, ya que al obrero no es imputable de un hecho tan natural, así tampoco, - y de hecho no es causa de suspensión.

II. La Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, pues en todo caso el Instituto Mexicano del Seguro Social subroga - esta obligación y de esta forma pertenece latente la relación de trabajo.

III. 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 este la obli gación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir - aquél.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 50. de la Constitución ("...En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser - - obligatorios en los términos que establezcan las leyes respec tivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempe ño de los cargos consejiles y los de elección popular, direc ta o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito....") y el de las obligacio nes consignadas en el Artículo 31, fracción III de la misma - Constitución ("....alistarse y servir en la Guardia Nacional,

conforme a la Ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior...".

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

Nos comenta el Maestro Alberto Trueba Urbina, lo siguiente: "La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra liberado de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo".⁶

La suspensión entraña la idea de liberalidad y de temporalidad, por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación en las consecuencias que van ligadas a su existencia misma como tal. Y hay que tomar en cuenta, al estudiar este problema, dos causas: la existencia del supuesto,

en los que cesa únicamente la prestación del servicio, permaneciendo invariables los restantes efectos.

Las causas de la suspensión son, fundamentalmente, de naturaleza jurídica y de índole económica. Unos y otros van, sin embargo, implicados en el acto de la suspensión, de manera que todo efecto jurídico lleva consigo consecuencias económicas y todo efecto económico tiene ascendencia o razón de ser jurídica. El fundamental y el básico, consiste en la cesación de la prestación del salario. Subsisten, en consecuencia, el resto de los efectos, salvo que sobre algunos de ellos, en determinados casos gravite igualmente la suspensión.

EVENTUALIDAD CONTRACTUAL

La libertad de contratos implica, si bien, beneficios para la llamada clase obrera, también entraña hasta un cierto punto determinado, obligaciones. A la fecha, es conocido que la Ley Federal del Trabajo vigente ha eliminado el nefasto contrato a prueba. "En muchas ocasiones el contrato de trabajo se celebra sujeto al regreso del titular del puesto, o sea, trabajador de planta, como en los casos de ausencia por cualquier circunstancia, enfermedad natural, riesgo profesional, desempeño de comisiones sindicales o de elección popular, y el trabajador que hace la sustitución tiene el carácter de eventual, en algunas ocasiones contrato-

por tiempo determinado, y en otras como contrato sujeto al regreso del titular del puesto"

Aún cuando el actual artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo no habla de personal eventual, el artículo 49, de la misma, en su fracción V, se refiere a este tipo de trabajadores, conteniendo dicha fracción, la redacción siguiente:

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.⁷

Consideramos asimismo que existe expectativa contractual, cuando se trata de trabajadores que en virtud de un despido injustificado demandan ante los tribunales de trabajo, la reinstalación a la que tienen derecho de conformidad a opción a la que se refiere el artículo 48 de nuestra Ley Federal del Trabajo, numeral que, por otra parte implica la estabilidad en el empleo.

En términos generales, la estabilidad aplicada a los trabajadores significa firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro. El trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres necesitan poseer confianza plena y real, asimismo, para mirar el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y el capricho de otros hombres.⁸ Y se dice que la reinstalación es antifurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato, que implica necesariamente, el acuerdo de voluntades, y al obligarse al patrono a reinsta

lar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.⁹

Efectivamente, puede resultar anti-jurídico, pero hasta cierto punto, ya que el patrón puede, a cambio de una prestación económica, evitar la reinstalación, siempre y cuando se trate de empleados de confianza.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO. CRITICA

El objetivo, la finalidad, la evaluación del derecho desde el aspecto histórico no puede negarse; puede y debe hacerse por medio de la teoría de los valores. Empero, y esto no puede ocultarse, en la vida diaria nos encontramos totalmente lejos de la realización filosófica del derecho. Por ello, hemos querido insertar en esta participación los conceptos que en nuestro criterio son inseparables, filosóficamente hablando, de lo trascendente en el campo del Derecho del Trabajo, - la resultante humana de una separación del trabajo, más aún, - cuando ésta es justificada.

Por nuestra parte, consideramos que bien cabe una recapitulación total y social de la actual Ley Laboral para reemprender nuestro curso ordinario en materia de derecho social-laboral.

Observamos que en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo se puede destacar una idea exacta de la ten

dencia a una serie de afirmaciones que dan por cierto que la Ley Federal del Trabajo tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encontraron consignados en la Ley del Trabajo de 1931, mejorar, adn cuando conservadoramente, las antiguas condiciones de los trabajadores. Conviene hacer notar, en primer término, que la legislación de trabajo no puede ser un derecho estático, sino un derecho, que para llenar su función, tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso en general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Consiste el verdadero progreso de un país en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. El desarrollo por sí mismo, es decir, considerado como un fin, carece de valor e importancia. El desarrollo económico debe ser tomado como un medio para mejorar las condiciones de vida de un pueblo.

Ahora bien, las diferentes causas de terminación de la relación de trabajo, son a saber, las siguientes: a) separación voluntaria; b) separación justificada; c) rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón; c) separación por incapacidad física; d) reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento; e) la fuerza mayor o el caso fortuito; f) incapacidad física o mental del patrón, o su muerte, cuando se produzca como consecuencia necesaria, inme-

diata y directa la terminación de los trabajos; g) la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; h) el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; i) el concurso o la quiebra legalmente declarada; j) en caso de muerte del trabajador.

Y en las disposiciones relativas, se precisa el carácter tutelar y de protección a los derechos de la clase trabajadora y que inevitablemente debe contener toda legislación social. Reiteramos, por nuestra parte, que el Estado debe intervenir en las relaciones laborales por medio de la Ley para asegurar a los trabajadores una serie de derechos de carácter social, que la clase obrera conquistó al promulgarse el Artículo 123 de la Constitución y que de ningún modo pueden quedar sometidos al libre juego de la oferta y la demanda. El simple enunciado de las garantías que el Artículo 123 encierra, demuestra el carácter protector de la legislación del trabajo.

El Estado está obligado a impedir que con el pretexto de la libre voluntad de las partes, se imponga la voluntad de la parte económicamente fuerte, que es la del empresario. En otros términos, no sólo nivela legalmente las fuerzas sociales que concurren en la producción, sino que ayuda a los obreros a que defiendan sus derechos de clase y a los obreros en lo esencial, a que no sufran menosprecio o menoscabo material o moral como seres humanos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS EN EL CAPITULO TERCERO

1. Juan De Pozzo. *Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo*. Vol. 1. Pág. 396}.
2. Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Pág. 53 y sigs.
3. Alberto Trueba Urbina. *Comentario al Art. 42 de la -- Ley. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. Pág. -- 46.
4. Alberto Trueba Urbina. *Comentario al Art. 53, de la -- Ley. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. Págs. - 52 y 53.
5. William Stephen Hopkins. *Labor in the American Economy* (El Trabajo de la Economía Norteamericana). Mc. -- Graw-Hill, New York. Citado por C. Wilson Randis. *El Contrato de Trabajo*. Pág. 253.
6. Alberto Trueba Urbina. *Comentario al Art. 42 de la -- Ley. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. Pág. 46.
7. Art. 49 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.
8. Salomón González Blanco. *Comentarios a las Reformas -- Constitucionales del Inciso "A", del Artículo 123, --* Pág. 29.
9. Baltazar Cavazos Flores. *Mater et Magistra y la Evolu-
ción del Derecho del Trabajo*.

CAPITULO CUARTO

INTERPRETACION Y APLICACION PRACTICA EN LAS DISTINTAS
CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Duración de las relaciones de trabajo

Clasificación de las relaciones laborales

Suspensión

Rescisión de las relaciones de carácter laboral

Terminación de las relaciones de trabajo

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Los trabajadores, de acuerdo con la clasificación de las relaciones de trabajo, pueden comprometer su actividad por el tiempo que consideren conveniente, pero en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año (Art. 40). La única responsabilidad para el trabajador, por incumplimiento a las normas de trabajo, es la responsabilidad civil (Art. 32) que se traduce en el pago de daños y perjuicios que se hubieren ocasionado al patrón.

Y más concretamente, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 35, establece: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". Al respecto, al Maestro Alberto Trueta Urbina, nos comenta lo siguiente: "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio". Y agrega: "Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo que prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsiste la-

materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despi-
de a un trabajador al término fijado en el llamado contrato -
de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, --
tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a -
ejercitar las acciones respectivas. Solo tratándose del tra-
bajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a - -
prueba, conforme al artículo 343. También en el artículo 159
se establece un período de prueba, no mayor de 30 días, para-
que el trabajador compruebe su aptitud a fin de obtener un as-
censo en la empresa, por vacantes o creación de nuevos pue-
tos".¹

A mayor abundamiento, el Art. 36 de la propia Ley Labo-
ral, nos dice: "El señalamiento de una obra determinada puede
únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Por -
su parte, el Doctor Trueba Urbina hace el siguiente comenta-
rio: "No basta que se considere que una relación de trabajo -
es para obra determinada porque así lo convengan patrón y tra-
bajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme
a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente
de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas -
características el contrato, se considerará celebrado por - -
tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá
todos los beneficios derivados de tal situación, como por - -
ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o-
sea no se podrá dar terminado el supuesto contrato de obra de

terminada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48".²

Consideramos nosotros que, desde luego, si la relación de trabajo se inicia para obra o tiempo determinado y sin solución de continuidad, se transforma en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, debiéndose computar su duración a partir de la fecha del primer ingreso.

Siguiendo con nuestro análisis relativo a este aspecto laboral, señalaremos que el Art. 39 de la misma Ley del Trabajo, establece lo siguiente: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación que dará prórroga por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". En su comentario a este precepto, el maestro Trueba nos dice: "Es la subsistencia de la materia del trabajo la -- que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; -- de manera de que en caso de que el patrón despida al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido --

injustificado. Tratándose del trabajo de los actores y músicos no se aplica esta disposición de acuerdo a lo preceptuado por el Art. 305 de esta Ley, tomando en cuenta las peculiaridades de estos trabajos".³

Partiendo de la base anterior, es lógico para nosotros - suponer que pudo el legislador haber encontrado medios idóneos con un resultado más efectivo y de mayor alcance por - - cuanto a ingresos económicos, durante el período de desempleo, se refiere.

CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Acorde con el artículo 35 de la Ley de la materia, las relaciones laborales pueden ser por obra o por tiempo determinado o por indeterminado.

Pues bien, una obra determinada sólo puede establecerse cuando lo exija su naturaleza. El tiempo determinado puede darse cuando, además del caso señalado para la obra determinada, tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los casos previstos por la Ley (Arts. 36 y 38). - Cuando vencido el término fijado subsista la materia de trabajo, la relación se considerará prorrogada por el tiempo que quedare esa circunstancia (Art. 39, LFT).

La Ley Laboral de 1931 contenía algunas de estas disposi

ciones con poca claridad y ordenación, por lo que era indispensable dicha ordenación y redacción metodológica. Por lo que ya aparece debidamente ordenada y clarificada por primera vez en la legislación vigente, o sea, en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Asimismo, se establece que las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados, o para restaurar las minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada.

SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Las causas de suspensión, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, están contenidas en el Artículo 42 de la Ley de la materia. Este precepto hace una ordenación de los supuestos de los artículos 116, 46, 45 y 132 que, de manera dispersa, se refieren a las causas de suspensión de las relaciones de trabajo, en la Ley del Trabajo de 1931, derogada.

Enfermedad contagiosa del trabajador o incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no profesionales. El efecto dura desde que el patrón tiene conocimiento de la causa, hasta que termine el periodo fijado por el Seguro Social, o antes, si desaparece la incapacidad.

La prisión preventiva del trabajador, seguida de senten-

cia absolutoria o el arresto del trabajador. La suspensión se inicia cuando el trabajador acredite estar detenido, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

El cumplimiento de las cargas públicas señaladas en el Artículo 50. y 31-III, de la Constitución y la designación de los trabajadores como representantes ante Juntas, Comisiones de Salarios y de Participación de las Utilidades. En estos supuestos, desde que deban prestarse los servicios, hasta por seis años.

La falta de los documentos que, de acuerdo con las leyes, sean necesarios para prestar un servicio. La suspensión se inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por seis meses. Los efectos de la suspensión señalados, se encuentran en los artículos 43 y 45 de la Ley Laboral. Este último establece la fecha en que los trabajadores deberán regresar a su trabajo.

Luego entonces, el arresto o detención ordenada o llevada a cabo por cualquier autoridad será causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo — sólo por resolución de la Junta —. Pero será causa para la terminación de las relaciones de trabajo, de acuerdo con la Ley. La suspensión opera para los efectos del pago del salario, las obligaciones de prestar el servicio sin responsabilidad para el trabajador o patrón.⁴

La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.⁶

El supuesto, en el artículo 44 de la propia Ley del Trabajo, en el sentido de que los trabajadores sean llamados a la guardia nacional, se dilucida estableciendo que el tiempo de servicios se tomará en cuenta para determinar la antigüedad.

RESCISION DE LAS RELACIONES DE CARACTER LABORAL

La relación de trabajo puede ser rescindida por el patrón o el trabajador cuando exista causa justificada, sin que le depara responsabilidad (Artículo 46, LFT). Son causas de rescisión a favor del patrón: el engaño del trabajador; la falta de probidad u honradez, violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo; los perjuicios materiales, causados con intención, en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y objetos relacionados con la empresa; ocasionar los perjuicios anteriores sin dolo pero con negligencia; comprometer por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de la empresa o de las personas; cometer actos

inmorales en la empresa; revelar secretos o asuntos de carácter reservado; tener más de tres faltas injustificadas en treinta días; desobedecer al patrón sin causa justificada; la negación de adoptar las medidas preventivas de accidentes o enfermedades; concurrir en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o tóxicos, sin orden médica; la sentencia ejecutoriada que impida el cumplir con la relación de trabajo. (Artículo 47 de la Ley).

Ahora bien, la fracción XIII, que establece el supuesto de embriaguez o trastorno por droga o narcótico, en su parte final establece: "Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico". El trabajador puede presentar la prescripción y sufrir el despido de su trabajo, sin que pueda constituir prueba, excepto la testimonial, de su justificación; bastaría con que el patrón negara que conoció la prescripción. Debe establecerse la obligación del patrón de extender una constancia al trabajador de que le fue presentada la prescripción médica. Por otra parte, una simple receta no debe ser suficiente; no hay que olvidar la recuperación del enfermo. La medicina abarca tres grandes campos: preventivo, curativo y regenerativo. La prescripción debe sustituirse por un dictamen que establezca el tiempo de recuperación y ajustarlo a las normas que la propia Ley y la Ley del Seguro Social establecen, a fin de que se proteja la sa-

lud del trabajador y se limite el uso de drogas y narcóticos, para no afectar las labores de la empresa.

1). La parte final del precepto establece la obligación para el patrón de dar a conocer al trabajador, por escrito, de la fecha la causa o causas de rescisión.

2). El incumplimiento de las normas de trabajo, por el trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil; esto es, a que sólo puedan reclamarse daños y perjuicios, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona. La relación de trabajo termina definitivamente, sin que pueda obligarse al trabajador a continuar laborando para reparar algún daño. (Artículo 32 de la LFT).

3). Los efectos de la terminación de la relación de trabajo, son las siguientes:

El trabajador puede exigir una indemnización o su reinstalación; si el patrón no justifica la causa del despido, estará obligado al pago de los salarios vencidos (Art. 48 de la propia Ley).

El patrón puede negarse a reinstalar a trabajadores con menos de un año de antigüedad, trabajadores de confianza y -- trabajadores eventuales (Art. 49 LFT). Debe, en estos supuestos, indemnizar a los trabajadores, además de las prestaciones establecidas en el artículo 48, que son: si se trata de -- trabajadores por tiempo indeterminado menor de un año, el im-

porte de los salarios correspondientes a la mitad del tiempo de servicios prestados. Si el tiempo determinado excede de un año, el importe de los salarios correspondientes a seis meses por el primer año y veinte días por cada año siguiente. Si la relación fuere por tiempo indeterminado, veinte días -- por cada año de servicios prestados. (Artículo 50, LFT).

Por otra parte, son causas de rescisión a favor del trabajador: el engaño del patrón respecto a las condiciones de trabajo; faltas de probidad, honradez, actos de violencia, -- amenazas, injurias, malos tratamientos contra el trabajador, -- cónyuge, padres, hijos o hermanos; reducir el salario; no recibir el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; sufrir perjuicios, causados maliciosamente por el patrón, en instrumentos de trabajo; peligro para la seguridad o salud del trabajador o de su familia; comprometer el patrón, -- con su imprudencia o descuido, la seguridad de la empresa o de las personas. (Artículo 51 de la Ley de la materia).

Finalmente, el trabajador que se separe dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya configurado la causal, tendrá derecho a la indemnización que establece el artículo 50. (Artículo 52, LFT).

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Por lo que se refiere a las causas de terminación de la relación laboral, hemos de apuntar que, en primer término, se da el mutuo consentimiento; se termina la relación laboral, - igualmente, por la muerte del trabajador o la terminación de la obra; también por el vencimiento del término o inversión - del capital, y la incapacidad física o mental o inhabilidad - del trabajador que lo imposibilite (Artículo 53, LFT). Si la incapacidad que se refiere la fracción cuarta del Artículo -- 53, de la Ley de la materia, proviene de un riesgo profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con el artículo 162 de la Ley laboral, o a que se le de un empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan, (Artículo 54 LFT).

Agregaremos que, la fracción tercera del propio artículo 53 de la Ley de la materia, remite a los artículos 36, 37 y - 38. Así, el artículo 36 de la Ley, se refiere a la relación- de trabajo por obra determinada, el artículo 37, de la misma- ley, a la de por tiempo determinado y el artículo 38, se re- fiere al trabajo de las minas, que puede ser por obra o tiem- po determinado. La fracción cuarta señala como causal de ter minación los casos a que se refiere el artículo 434, LFT., - que determina las causas de terminación colectiva de las rela- ciones de trabajo y enumera, entre otras, en su fracción IV:-

"Los casos del artículo 38" A continuación, haremos una breve referencia de un aspecto muy importante de las causas de terminación de las relaciones laborales.

Independientemente del equívoco del legislador, en el sentido de hablar de la muerte del patrón, si este es una persona física, ya que sólo a ella y no a las personas morales puede referirse la muerte, es de hacerse notar que el problema está resuelto en la fracción primera del artículo 434, de la propia Ley de la materia. No debe olvidarse, por otra parte, que el Título Segundo de la Ley se refiere a las relaciones individuales de trabajo. Ahora bien, la muerte del patrón, para que produzca la terminación de las relaciones de trabajo, debe producir como efecto, la terminación de las actividades de la empresa y no de los trabajadores individualmente determinados.

Consideramos que el artículo 434 de la Ley laboral, prevé los siguientes casos: fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o el cierre total de la negociación, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

Por último, si el patrón no comprueba las causas de terminación, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones con signadas en el artículo 45 de la Ley de la materia (reinstala

ción] o a la indemnización, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 55 de la propia Ley laboral.

CITAS BIBLIOGRAFICAS EN EL CAPITULO CUARTO:

1. Alberto Trueba Urbina. Comentario al Art. 35 de la -
Ley Laboral, Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. -
41.
2. Idem. Comentario al Art. 36 de la Ley. Obra citada. -
Pág. 41.
3. Idem. Comentario al Art. 39 de la Ley. Obra citada. -
Pág. 42.
4. Diario de los Debates. Cámara de Diputados. Noviem--
bre 6, 1969. Página 23).
5. Alberto Trueba Urbina. Comentario al Art. 42 de la -
Ley. Obra citada. Pág. 44).

CONCLUSIONS

1a. La relación de trabajo o laboral, como le llama nuestra Ley, como todo acto contractual, posee una vigencia temporal-ore-establecida, bien por las partes, o por la ley. Aparece, se plenifica y desaparece. La creación establece el principio de los efectos por medio del cumplimiento de las respectivas y correlativas obligaciones del trabajador y del patrono. La aplicación de tal relación implica el desarrollo continuo y la lógica actuación de lo normal o convencional. La cesación supone, al menos para lo futuro, la derogación de todos los efectos consecuentes.

2a. Consideramos que la mayor trascendencia del Artículo 123 Constitucional estriba en que le dieron al supremo Derecho Social en México un nuevo carácter, porque reconocieron, como principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino el derecho de los trabajadores para presionar al patrón y obligarlo a aceptar sus demandas. Convertir la presión de una clase social sobre otra como fuente de derecho, - representó una verdadera revolución en la estructura jurídica del país.

3a. Se concluye que las relaciones laborales son de dos cla-

ses: relaciones individuales y relaciones colectivas. Las primeras, son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios; en tanto, las segundas, son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de servicios. Los sujetos individuales del Derecho del Trabajo son las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo. Los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo.

4a. Hemos de considerar, igualmente, que si bien es cierto que la prestación de servicios que reglamentaba el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1884 era diferente en relación a las instituciones laborales actuales, también es cierto que éstas entrañaban prestación de servicios y remuneración; más aún, el contrato de aprendizaje fue reglamentado tanto en el código aludido como en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, desapareciendo en la Ley Laboral de 1970, de donde resulta que el trabajo ya se regulaba por el Derecho Civil, sólo que esta regulación imperfecta fue debida a la falta de captación de los legisladores de los fenómenos sociales que se originaban en la sociedad de esa época.

5a. Concluimos que, cuando el empresario, la empresa, para -
mejor decirlo, en un conflicto de orden económico, procede en
forma unilateral a la suspensión del trabajo, al no contar --
previamente con la autorización de la Junta, lo cual señala -
claramente el artículo 118 de la Ley Laboral, mientras que --
los actores en el juicio laboral acreditan la existencia del-
contrato, y no obstante no estar ya desempeñando las labores-
correspondientes, nos encontraremos frente a un caso de despi-
do injustificado.

6a. Cuando se trate de hechos imputables al trabajador, con-
tra quien el empresario o patrón demande la rescisión del con-
trato de trabajo, por nuestra parte, hemos de concluir que si
la antigüedad de tal relación es mayor de veinte años, de --
acuerdo con lo establecido en el Artículo 161 de la Ley Fede-
ral del Trabajo, estos hechos, por su naturaleza, necesaria-
mente se calificarán de gravedad, para que vengan a impedir -
la continuación o el cumplimiento de la relación de trabajo.

7a. En los casos previstos por el Artículo 434, como lo son,
a saber, la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al -
patrón, la inestabilidad de la explotación, el agotamiento-
de la materia prima, la quiebra o el cierre total de la nego-

ciación, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos, se concluye que todos estos supuestos se refieren a la terminación de las relaciones colectivas, no individuales, de trabajo.

Ba. Consideramos un hecho muy importante, el de que evidentemente la obligación al pago de la prima de antigüedad, en los casos de despido injustificado, existirá siempre y cuando el trabajador demande el pago de la indemnización constitucional. De otra manera, si solicita la reinstalación, no se tendrá derecho al pago, en virtud de que la antigüedad no sufrirá menoscabo alguno en caso de que el trabajador obtenga finalmente la sentencia favorable.

9a. La distinción entre trabajador de planta y otros tipos de trabajadores cabe únicamente si atendemos a la duración de las relaciones de trabajo. Obviamente, las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, no dan a los trabajadores las características de trabajadores de planta. Y entonces llegamos a la conclusión de que el trabajador de planta es todo aquél que presta a otra persona un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario y en virtud de

una relación de trabajo, por tiempo indeterminado.

10a. En su aspecto legislativo, el prestigio de nuestro país podrá considerarse firmemente, el día en que todos los estudiosos del derecho se propongan realizar actividades que lleven la finalidad de convencer a quienes aún no lo entienden. Que el respeto a la Ley, la correcta aplicación de sus disposiciones y la rectitud en el ejercicio de la acción procedimental, constituyen la fórmula de una convivencia social ajustada a los niveles que está exigiendo la civilización actual, considerando al hombre como el bien máspreciado de la humanidad. Para este objeto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben apartarse inmediatamente del cauce erróneo que han tomado: pretender ser tribunales de estricto derecho y no de conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, cual fue el pensamiento de los constituyentes de 1917.

A P E N D I C E

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.

Inexistencia del Contrato de Trabajo (Ayudantes de Baños Públicos.

Si una negociación de baños públicos en cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo de trabajo, permite a uno de los miembros del sindicato contratante -- que preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento, a cambio de gratificaciones o propinas, no puede estimarse que exista relación laboral entre la citada negociación y dicho socio.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XIX, Pág. 27 A.D. 2097/58 - Jesús Alonso - 5 votos.

Vol. XIX, Pág. 27 A.D. 2099/58.- Pedro Neyra - Unanimidad de cuatro votos.

Vol. XXII, Pág. 41 A.D. 2100/58 - Estanislao Paéz Aguirre - Unanimidad de cuatro votos.

Vol. XIV, Pág. 39 A.D. 1523/59 - Emiliano Bolaños López - 5 votos.

Vol. XXIX, Pág. 15 A.D. 2284/59 - Emiliano Bolaños López - 5 votos.

Contrato de Trabajo para Obra Determinada. Carga de la Prueba.

Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el con-

trato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se habla contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que este habla sido contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto -- del contrato.

Quinta Epoca:

Tomo LII.	Pág. 1982 - Chavero Candido y Coags.
Tomo LI..	Pág. 3318 - Sinclair Pierce Oil Co.
Tomo LI .	Pág. 5852 - Sinclair Pierce Oil Co.
Tomo LI .	Pág. 5852 - Sinclair Pierce Oil Co.
Tomo LXII.	Pág. 1411 - Sinclair Pierce Oil Co.

Tesis Relacionada.

Si se contrata a varios obreros para la construcción de obra determinada, y a la terminación de la misma, el patrono está ejecutando otras obras, no ha lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones las realicen los obreros que habla contratado para la obra determinada, y el agraviado que por este concepto se haga valer contra el laudo dictado por una junta,

que declaró improcedente la petición de los obreros, deberá declararse infundado y negarse el amparo.

Quinta Epoca: Tomo LXIII Pág. 1104 - Zamora Manuel y Coags.

Contrato de Trabajo. Presunción de su Existencia.

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le sean supletorias.

Quinta Epoca:

- Tomo XLII Pág. 2733 R 112/34 - García Tranquilino - -- Unanimidad de cuatro votos.
- Tomo XLIII Pág. 609 R 6258 - Pliego Vicente R - 5 votos.
- Tomo XLVI Pág. 2237 R 2952/33 - Garcilazo José - 5 votos.
- Tomo XLVI Pág. 5592 R 113/34 - García Cipriano - Unani-
midad de cuatro votos.
- Tomo XLIX Pág. 1704 A.D. 3768/36 - Fernández Vicente - Una-
nimidad de cuatro votos.

Tesis Relacionadas.

Contrato de Trabajo, Presunción de su Existencia.

Si de las pruebas aportadas por el patrono, aparece que -

el trabajador nunca estuvo a su servicio y que si vivió en su casa, fué por un acto de bondad del patrono, y el trabajador no rinde prueba alguna para fortalecer la presunción de la existencia del contrato de trabajo, ni tampoco demuestra las violaciones de que se queja, debe negarse la protección constitucional que solicite.

Quinta Epoca, Tomo XLIX, Pág. 1971 - Martínez María de Jesús

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DESOBEDIENCIA.

La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

- Volumen 6 Pág. 16 - Amparo Directo 8727/68 - Fletes de México, S. A. de C.V. - Unanimidad de 5 votos.
- Volumen 14 Pág. 38 - Amparo Directo 1819/69 - Dan Villanueva.
- Volumen 14 Pág. 38 - Amparo Directo 3904/69 - The Pullman Company - Agencia en México - Unanimidad de cuatro votos.
- Volumen 14 Pág. 38 - Amparo Directo 5518/69 - Armando Garza García - Unanimidad de cuatro votos.
- Volumen 14 Pág. 38 - Amparo Directo 9899/68 - Antonio Castillo Hernández - Unanimidad de cuatro votos.

Tesis Relacionada.

Desobediencia, Justificación de la Carga de la Prueba.

Cuando el patrón alega haber despedido a un trabajador -- por la causa consignada en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y lo prueba con la admisión de la falta por el propio trabajador, si éste alega que la desobediencia acaeció por instrucciones del propio patrón, dicho trabajador está obligado a probar esa, y si no lo acredita, es -- justificado el despido.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Volumen 63 Pág. 19 - Amparo Directo 2947/63 - Mario Lasso Pérez - Unanimidad de cuatro votos.

Volumen 67 Pág. 15 - Amparo Directo - José Blancas González - 5 votos.

Suspensión del Trabajo por el Patrón, sin Autorización de la Junta. Despido Injustificado.

Cuando la empresa, por un conflicto de orden económico, - procede unilateralmente a la suspensión del trabajo, al no recabar previamente la autorización de la junta, en tanto los actores acreditan en el juicio laboral la existencia del contrato y de no estar ya desempeñando sus labores, se está en el caso de un despido injustificado.

Sexta Epoca. Quinta Parte:

- Volumen XXIX Pág. 28 - Amparo Directo 4976/59 - Ponciano Salas Coags - Unanimidad de cuatro votos.
- Volumen LXX Pág. 27 - Amparo Directo 5377/66 - Talleres Norte de Sonora, S. A. de C. V. - 5 votos.
- Volumen CXX Pág. 128 - Amparo Directo 8276/64 - Carlos - García - Unanimidad de cuatro votos.
- Volumen CXX Pág. 128 - Amparo Directo 8276/64 - Alberto - Gándara - Unanimidad de cuatro votos.
- Volumen CXX Pág. 128 - Amparo Directo 2579/62 - Luis Mendoza Vera y otros - 5 votos.

B I B L I O G R A F I A

- BOCCIO, DONATO. *Tratado de Medicina del Trabajo*. Madrid, 1932.
- CASTORENA, J. JESUS. *Manual de Derecho Obrero*. Fuentes Impresores, Sociedad Anónima. México, 1973.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. *Meter et Magistra y la Evolución -- del Derecho del Trabajo*. México, 1964.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. *Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*. Ed. Jus. México, 1975.
- CUEVA, MARIO DE LA. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. -- Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.
- GONZALEZ BLANCO, SALOMON. *Comentarios a las Reformas Constitucionales del Inciso "A", del Artículo 123*. México, - 1967).
- GUERRERO, EUQUERIO. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, - S.A. México, 1980).
- PEREZ BOTIJA, EUGENIO. *El Derecho del Trabajo*. Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1947.
- POZZO, JUAN DE. *Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo*. Sociedad Editora Comercial, Industrial y Financiera, Argentina. 1967.
- ROUAIX, PASTOR. *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, 1959.

- STEPHEN HOPKINS, WILLIAM. *Labor in the American Economy* (El -
Trabajo de la Economía Norteamericana). Mc. Graw-Hill. -
New York, E.U.A. 1948.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial
Porra, Sociedad Anónima. México, 1980.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. *La Nueva Ley -*
Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa, S.A. -
México, 1978.

LEGISLACION CONSULTADA

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.
- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. *Diversas -*
Publicaciones. Cámara de Diputados. México, 1969}.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

