

410
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA DURACION Y DISOLUCION DE LA
RELACION DE TRABAJO Y EL
CONTRATO A PRUEBA**



SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA GENERAL**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JIMENEZ CASTAÑEDA LUZ MERCEDES**

MEXICO, D. F.

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA DURACION Y DISOLUCION DE LA RELACION
DE TRABAJO Y EL CONTRATO A PRUEBA

INDICE	PAG.
INTRODUCCION	1
OBJETIVO	3
CAPITULO I.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
I.1.- ANTECEDENTES	4
I.2.- ELEMENTOS ESENCIALES	
I.2.a).- Consentimiento	21
I.2.b).- Objeto	24
I.3.- PRESUPUESTOS DE VALIDEZ	
I.3.a).- Capacidad	27
I.3.b).- Ausencia de vicios del consenti- miento	30
I.3.c).- Licitud del objeto	32
I.3.d).- La forma	34
CAPITULO II.- LA RELACION DE TRABAJO	
II.1.- ANTECEDENTES	38
II.2.- TRABAJADOR	46
II.3.- PATRON	56
II.4.- PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL	68
II.5.- LA SUBORDINACION	70
II.6.- EL SALARIO	73

INDICE	PAG.
CAPITULO III.- LA DURACION DE LA RELACION DE	
TRABAJO	
III.1.- POR OBRA DETERMINADA	75
III.2.- POR TIEMPO DETERMINADO	81
III.3.- POR INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO	86
III.4.- POR TIEMPO INDETERMINADO	87
CAPITULO IV.- LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	
IV.1.- ANTECEDENTES	92
IV.2.- LA SUSTITUCION PATRONAL	115
CAPITULO V.- LA DISOLUCION DE LA RELACION DE	
TRABAJO	
V.1.- LA RESCISION	
V.1.a).- Concepto	123
V.1.b).- Causas de rescisión	128
V.1.c).- Consecuencias de la rescisión	165
V.2.- LA TERMINACION	
V.2.a).- Concepto	166
V.2.b).- Por mutuo consentimiento	167
V.2.c).- Por muerte del trabajador	168
V.2.d).- Terminación de la obra	169
V.2.e).- Incapacidad o inhabilidad del traba- jador	169
V.2.f).- Consecuencias de la terminación	170
V.3.- EL DESPIDO	177

INDICE	PAG.
CAPITULO VI.- EL CONTRATO A PRUEBA	
VI.1.- ANTECEDENTES	180
VI.2.- ANALISIS DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	185
VI.3.- EL CONTRATO A PRUEBA Y LAS PRESTACIONES DEL TRABAJADOR	
VI.3.a).- Vacaciones	188
VI.3.b).- Aguinaldo	189
VI.3.c).- Prima de antigüedad	190
VI.4.- EL CONTRATO A PRUEBA Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	191
VI.5.- EL CONTRATO A PRUEBA EN OTRAS LEGISLA- CIONES	193
VI.6.- EL CONTRATO A PRUEBA EN LOS CONTRATOS LEY.	197
CONCLUSIONES	199
BIBLIOGRAFIA	215

Introducción

Consideramos que nuestra materia de Derecho Laboral tiene entre sus finalidades principales el proteger al hombre trabajador, es decir, al hombre que entrega su fuerza de trabajo en beneficio de un tercero; ésta protección no es tan sólo durante su vida laboral, sino que va más allá, pues hay instituciones tales como la jubilación y la prima de antigüedad cuando el sujeto trabajador deja de formar parte de una relación de trabajo, e inclusive se extiende dicha protección a su familia, como es el caso de la pensión, que aún y cuando forma parte del régimen de seguridad social, no podría darse si el trabajador no reunió antes determinados requisitos, como lo son el ser precisamente sujeto de una relación de trabajo durante bastante tiempo, dependiendo de las circunstancias del caso concreto.

En efecto, el Derecho del Trabajo persigue asegurarle al trabajador la existencia de una vida digna y decorosa, tanto en su presente como en su futuro, para tal efecto prevé figuras tales como la duración del contrato o relación de trabajo por tiempo indeterminado, la estabilidad en el empleo, la sustitución patronal y la posibilidad de no perder su empleo en tanto no incurra en una falta grave en el cumplimiento de sus labores, o que no ocurra un acontecimiento ajeno a su voluntad que

haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Sin embargo, durante el tiempo de estudiante y en el cual tuvimos la oportunidad de conocer de cerca casos concretos de juicios laborales, pudimos observar que en múltiples ocasiones los patrones tratando de eludir responsabilidades, disfrazaban de relación de trabajo por tiempo u obra determinada a verdaderas relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, e inclusive llegaban a celebrar contratos de los llamados a prueba o por 28, 30, 60 o 90 días, valiéndose desde luego de la ignorancia o necesidad del trabajador.

Tal actitud despertó nuestra inquietud y por tal motivo pensamos realizar el presente estudio en donde pretendemos demostrar que toda vez que el contrato a prueba no se encuentra regulado en nuestra legislación laboral, el trabajador validamente podrá reclamar sus derechos ante el órgano jurisdiccional competente.

OBJETIVO

No obstante que en nuestra legislación laboral mexicana, no se encuentra tipificado el llamado contrato a prueba o por 23 días, los patrones acostumbran celebrarlo con frecuencia sin que la naturaleza del trabajo así lo exija, lo que va en detrimento del trabajador y de las prestaciones que por derecho le corresponden, - y que además va en contra de un principio del Derecho - del Trabajo que es el de la estabilidad en el empleo, - por lo que consideramos se hace necesario una reforma a la Ley laboral a efecto de que se especifique la prohibición de celebrar dichos contratos y se imponga una sanción a los patrones que con mala fe acostumbran celebrar este tipo de contratos.

CAPITULO I

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I.1.- ANTECEDENTES.

En primer término, el surgimiento del Derecho del Trabajo se debió a la necesidad de regular el régimen de trabajo que se empezó a dar a consecuencia del industrialismo de fines del siglo XVIII, que originó nuevas formas y técnicas que cambiaron también las relaciones que se dan entre trabajadores y patrones.

La fórmula liberal que predominó desde la Revolución Francesa, hizo que fuera el principio de la libertad contractual una figura de suma importancia, aplicado a las relaciones de trabajo subordinado de las disposiciones del Código Civil sobre locación de servicios y de obra, basados en la autonomía de la voluntad de las partes.

Este último principio ocasionó que en las relaciones que se dan entre trabajadores y patrones hubiera una gran desigualdad en detrimento de los primeros, al no poder el trabajador ponerse a discutir las condiciones de trabajo que el patrón le imponía, toda vez que el propio trabajador no contaba con una situación económica solvente para ello.

Frente a esta situación el legislador influenciado por distintos intereses, comenzó a reaccionar imponiendo cier

tas condiciones de trabajo con carácter de obligatorio e irrenunciable para las partes a quienes favorecía. Esto es, se empezó a reconocer que el trabajador no es una mercancía, y así el contrato de trabajo comenzó a separarse de la doctrina puramente civilista que hasta entonces había visto al contrato de trabajo, no como un contrato autónomo, sino como una especie de locación de servicios (locatio operarum), mismo que consistía en el alquiler de una persona por una remuneración pecuniaria.

Así, esta tutela de la persona y de los intereses del trabajador cada vez más amplio, fue dando al contrato de trabajo una fisonomía específica al ir quedando atrás el viejo principio de la autonomía de la voluntad.

Ahora bien, comencemos a estudiar sobre el contrato de trabajo en su concepción actual, en cuanto a éste hemos de decir que los diferentes estudiosos y maestros del derecho del trabajo han formulado diversos conceptos del contrato de trabajo, teniendo entre otras las siguientes definiciones:

Para el maestro De Ferrari el contrato de trabajo " es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero ". (Derecho del Trabajo. Tomo II. Ediciones de Palma. pág. 73).

Juan D. Pozzo entiende que el contrato de trabajo " es

aquel que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su actividad laboral, bajo la dependencia o subordinación de la otra parte mediante el pago de una remuneración y cumpliendo, por lo menos, las condiciones de trabajo impuestas por las Leyes o las convenciones colectivas de trabajo ". (Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediar, S.A. Editores Argentina. 1961. pág. 166).

Para Ernesto Krotoschin es " el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otro (patrono) poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo y la otra se compromete, a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia ". (Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1974, Tomo I, - páginas 171 y 172, citado por Cabanellas, Guillermo. Ob. - cit. pág. 320).

El español Hinojosa entiende por contrato de trabajo " a aquel por virtud del cual una o más personas, que no sean funcionarios públicos en la prestación de sus servicios, se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, fuera de todo carácter familiar o de mutuos auxilios, bajo la dependencia de aquel, sea cual fuere la forma de remuneración, pactada por dicho servicio u obra ". El contrato de Trabajo, Madrid, - 1932, página 27. citado por Cabanellas, Guillermo. Ob.cit

pág. 27).

Menéndez Pidal define al contrato de trabajo como " el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración ". (Derecho Social Español, - Madrid, 1952, Vol. II, página 235. citado por Cabanellas, Guillermo. Ob.cit. pág. 321).

Para el maestro Guillermo Cabanellas el contrato de trabajo " es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por la cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra" (Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.pág.321)

Eugenio Pérez Botija considera al contrato de trabajo " como el acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución" (Derecho del Trabajo, Tomo II. sexta edición. Tecnos,S.A Madrid, España. 1960. pág. 118).

Capitan lo considera como un contrato " por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otro durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado ". (Cours de Legislation-

Industrielle, Paris, 1921, pág.144, citado por Cabanellas, Guillermo. Ob.cit. pág. 300). "

Para Luigi de Litala el contrato de trabajo es " en general el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar, y para el segundo, en la obligación de pagar la merced ". (El Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Argentina, pág. 9. citado por Bermudez, Cisneros, M. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Cardenas-Editor y Distribuidor. México. pág. 35).

Para Ramírez Gronda, el contrato de trabajo es " una convención por la cual una persona (trabajador, empleado u obrero, pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración ". (citado por Bermudez Cisneros, M. Ibid. pág. 36).

Para el maestro Paul Durand, el contrato de trabajo es " una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración de dinero llamada salario". (Traité -

de Droit de Travail, Tomo II, París, Francia, pág. 223. -
citado por Bermudez Cisneros, M. Ibidem pág. 36).

Para Alonso García el contrato de trabajo es " todo -
acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en -
virtud del cual una persona se compromete a realizar per-
sonalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta -
de otra, a cambio de una remuneración ". (Curso de Dere-
cho del Trabajo. Ediciones Ariel. España. 1973. pág.301).

Mario Deveali nos dice que es contrato de trabajo en -
sentido genérico " aquel en virtud del cual una persona -
se obliga a ejecutar personalmente una obra, o a prestar-
un servicio por cuenta de otra, mediante una remuneración" -
(Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editó-
ra Argentina, Buenos Aires, Argentina. 1953.pág.205).

Para el maestro Nestor de Buen Lozano el contrato de -
trabajo es " un acuerdo espontáneo de voluntades, que per-
siguen fines distintos, asociados a la Ley, y a las buenas
costumbres, generalmente consensual y, excepcionalmente -
formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida
o condicionada, temporal y permanente, de derechos y
obligaciones de contenido patrimonial ". (Derecho del -
Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México. 1974. pág. 211).

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 según
de párrafo establece que " contrato individual de trabajo
cualesquiera que sea su forma o denominación, es aquel por -
virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un

trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ".

Como hemos podido observar la mayoría de los autores coinciden en el sentido de que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en que se pacta la prestación de un trabajo en forma personal, subordinada, continua y por cuenta ajena por lo que toca al trabajador; y por lo que corresponde al patrón, en la obligación de pagar un salario por la prestación que recibe; asimismo se hace mención que ambas partes deben incluir en sus condiciones de trabajo por lo menos el mínimo de derechos que la Ley o contrato colectivo establecen; nuestra legislación agrega que no importa la denominación que se le da, sino la forma en que se preste el servicio para configurar un contrato de trabajo, ya que es usual que en múltiples ocasiones se pretenda disfrazar un verdadero contrato de trabajo, con un contrato de comisión mercantil, o cualquier otro tipo de contrato de derecho común.

Sin embargo, y como podrá observarse, algunos autores utilizan el concepto de dependencia, concepto con el que no estamos de acuerdo; ya que si bien algunos trabajadores están supeditados al ingreso económico que tienen, no es necesario que el trabajador dependa económicamente del patrón para que el contrato de trabajo exista, por tanto y tomando en cuenta que hay trabajadores que tienen dos empleos, preferimos usar el vocablo subordinación, por pare

cernos más adecuado, ya que éste implica el hecho de que el trabajador va a estar bajo las órdenes y dirección de otro (el patrón).

Así, entendemos que contrato de trabajo es el acuerdo en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar al patrón un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario, y conforme a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato colectivo.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo existen diversas posiciones doctrinarias algunos autores lo equiparan al contrato de arrendamiento o al de locación, al contrato de compra venta, al contrato de sociedad y al contrato de mandato.

En efecto, para Plianol y Barassi el contrato de trabajo es una figura de la locación, ya que para el primero, la cosa locada es la fuerza de trabajo que puede ser utilizada por otra parte, como la de una máquina o un animal. (Marcel Plianol, *Traité Elementaire de Droit Civil*). Para el segundo autor, la doctrina que niega su inclusión dentro del cuadro locativo, comete el error de considerar al contrato de trabajo con la locación de cosas, y no con la locatio operis u operarum, mediante la cual se regulaba a los trabajadores libres. Como se ve ésta teoría tiene su origen en el Derecho Romano y fue recogida en el Código de Napoleón. En su libro "Tratado Elemental de Derecho Civil" Plianol afirma que " es frecuente perderse a propósito del

nombre que debe darse al contrato. Los economistas se conforman casi todos, con denominaciones inútiles o falsas - desde el punto de vista jurídico. Es así, que están acostumbrados a denominar el arrendamiento de trabajo " contrato de trabajo ". Para el sólo hay una expresión que tiene valor científico y es la de " arrendamiento de trabajo ". Así, para Plianol " la cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o la de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas, la suma debida se obtiene - multiplicando la unidad del precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo ". (Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México 1974. págs. 513).

A esta teoría se objeta, el que la cosa arrendada, al término de la que origina ese contrato debe ser devuelta, lo que no es posible en el caso del contrato de trabajo, - ya que la fuerza de trabajo se consume en el acto mismo de su prestación. Asimismo Lotmar la objeta diciendo que " el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario y, además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el -

contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, es to es, nada que pertenezca al patrimonio. (Buen Lozano, - Néstor de. On. cit. pág. 513).

La teoría de la compra venta que fue sostenida por Carnelutti, consiste en equiparar al contrato de trabajo con el contrato de suministro de energía eléctrica; en el contrato de trabajo lo que se vende es la energía de trabajo. lo que se paga es el salario como precio de la energía. Así, para Carnelutti debe distinguirse la energía de su - fuente " el objeto del contrato no es la fuente de energía sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues, en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la - - energía eléctrica recibida. La energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato de compra venta ".(Buen Lozano, Néstor de. On.cit. pág. 513).

Esta teoría ha sido objetada por el maestro Mario de la Cueva, quien dice que tiene el grave defecto de descansar en una concepción audaz: que la energía humana es una cosa susceptible de convertirse en el objeto de un contrato, lo que significa la degradación del trabajo.

También se le objeta " que el que compra tiene la libre disposición de lo que compra. Esa libre disposición está - contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento que así lo desee, sin que nada - ni nadie lo pueda obligar al cumplimiento de su obligación.

Que la energía humana es inasequible, en el momento de producirse se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo; lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía. La concepción de la compra venta lleva de mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre, y el derecho repudia toda concepción en la que el hombre compromete su personalidad ". (Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Séptima edición. S/editorial. México. 1984. pág. 63).

Por último, la energía de trabajo no es susceptible de valoración económica, ya que no forma parte del patrimonio del trabajador y no puede ser transmitido a otro, por lo tanto, el trabajo no puede ser objeto de un contrato de cambio patrimonial como es el de compra venta.

El contrato de trabajo como sociedad. Esta tesis es sustentada por Chatelain y Valverde. Toda vez que en una sociedad se combinan elementos de diversos grados, inteligencia, preparación técnica, disciplina, etcétera, coordinándose para la obtención del resultado común, en las relaciones entre trabajadores y patrones se dan los elementos del contrato de sociedad que son obra común como resultado del aporte de varias personas y división en común de beneficios.

Esta tesis parte de que el contrato de trabajo se da principalmente en la gran industria y se refiere al traba-

jo en la empresa. En el se produce la aportación común por parte del patrón, consistente en el espíritu de iniciativa el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; por parte del trabajador su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria.

A esta teoría se objeta que en el contrato de trabajo se encuentra una subordinación del trabajador y en el de sociedad no existe subordinación entre los socios; además el contrato de sociedad, constituye solamente, una explicación económica del fenómeno de la producción. En el contrato de trabajo hay un intercambio de prestaciones y en el contrato de sociedad hay un trabajo en común. El contrato de trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrón y los trabajadores, en cambio, en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de sus socios. Así mismo que el empleador es el único dueño de la producción, que la parte que reciben los trabajadores es fijada de antemano y se paga por el empleador; y finalmente que en el contrato de sociedad los socios soportan los riesgos de la empresa y participan en los beneficios y las pérdidas, y en el contrato de trabajo los trabajadores no soportan el riesgo de trabajo y sólo participan en las utilidades.

El contrato de trabajo como mandato. El contrato de mandato es un contrato de representación cuyo objeto es permi

tir a una persona la realización de actos jurídicos a nombre de otra; en cambio el contrato de trabajo consiste en la prestación de la actividad y no en una representación ni mucho menos en la ejecución de actos jurídicos, ya que en el contrato de trabajo se ejecutan actos materiales. Además, se objetiva en esta tesis el que el mandato puede ser gratuito y el contrato de trabajo siempre es oneroso.

El contrato de trabajo como figura autónoma. No obstante que el contrato de trabajo guarda similitud con otros contratos civiles, posee caracteres propios que lo hacen diferente, y como ya hemos visto a lo largo de la historia se ha ido desligando del Derecho Civil para adquirir su autonomía. Así, Pozzo nos dice que " otra característica del contrato de trabajo que no le es absolutamente propia con relación a las demás situaciones contractuales, pero tiene más prevalencia en aquél, y es la de que la voluntad de las partes no pueden reducir las condiciones de trabajo fijadas por la Ley o la convención colectiva, en este sentido existe una reducción de la libertad contractual fundada en fines sociales e individuales de protección económica, física y moral del trabajador. Además debemos recalcar que el trabajo subordinado no puede ser considerado como una mercancía, pero se traduce económicamente en la remuneración que debe pagarse al trabajador teniendo en cuenta su calidad de persona y dignidad. El contrato de trabajo tiene los caracteres personal y patrimonial.

El elemento personal consiste en la prestación de la actividad en forma subordinada, de la cual se derivan obligaciones recíprocas para las partes: obediencia, fidelidad, eficiencia, etcétera, para el empleado; y garantía de seguridad, higiene y riesgos de trabajo, etcétera, para el empleador. El elemento patrimonial resultado de la obligación del pago de la remuneración por el empleador y el derecho del empleado a percibirla ".

" Por consiguiente el contrato de trabajo se revela como un contrato autónomo que regula las relaciones entre - quien se obliga a prestar su actividad bajo la dirección de otra parte que debe pagar la remuneración correspondiente ".

" Así, la nota que sobresale en el contrato de trabajo es la subordinación jurídica que surge del derecho del empleador de organizar, dirigir y dar órdenes que deben ser cumplidas por el trabajador ". (Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediar.S.A. Editores. Argentina. 1961. pág. 162 y 163).

Por otro lado el Instituto de Trabajo de la Universidad del Litoral considera que el contrato de trabajo es autónomo : "por las especiales características jurídico sociales que informan el contrato de trabajo; por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con que debe conceptuarse el trabajo; por los principios de orden público que predo

minan en su estructura legal; por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional; por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social, ajena en su contenido al de una mercancía; por que sus principios jurídicos no constituyen excepciones de derecho privado, desde que integran una rama autónoma del derecho; porque no habría correlación entre los principios básicos del derecho común y los del derecho del trabajo dentro del mismo cuerpo de Leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría a la institución jurídica; por el grado de vinculación y de subordinación del contrato de trabajo con respecto al contrato colectivo, circunstancia que supone un desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social ". (citado en Cabanillas, Guillermo. Ob. cit. pág. 319).

Creemos que el contrato de trabajo se ha ido desligando del derecho común adquiriendo su autonomía toda vez que no se puede concebir al trabajo como una mercancía; y como ya dijimos al principio del presente capítulo, en el derecho del trabajo no se aplica el principio de la autonomía de la voluntad, por la cual los contratantes son libres de establecer sus derechos y obligaciones, es decir, las prestaciones que se deben dar, sino por el contrario se han vuelto normas impositivas propias del derecho del trabajo que tiende a proteger a la parte débil que en este caso es el trabajador, tratando de que el mismo tenga-

una existencia digna. Así, ya no es la voluntad de las partes la que fija las condiciones del contrato de trabajo, lo que implica que no podemos conceptualizar al contrato de trabajo dentro del derecho común.

Además, por otra parte, la nota de ser un trabajo personal y subordinado, esto es, bajo la dirección y vigilancia del patrón, siguiendo las órdenes precisas que se le dan, hacen del contrato una institución autónoma.

Podemos clasificar al contrato de trabajo con los siguientes caracteres:

Es consensual, toda vez que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, quedando estas, por tanto, a todo los efectos derivados del contrato desde el momento mismo en que consintieron en obligarse, y pudiendo en consecuencia serles a ambas partes exigidas sus respectivas prestaciones.

Es nominado, ya que la misma Ley le da el nombre de Contrato de trabajo.

Es sinalagmático pues las prestaciones de las partes son recíprocas. Cada uno de los sujetos está obligado a una prestación: como realizar el trabajo convenido y pagar la remuneración; estableciéndose entre ellas una interdependencia en virtud de la cual cada prestación que la y actúa como presupuesto necesario de su recíproca, y aun que el patrón este obligado al pago del salario en tanto no haya sido prestado el servicio por el trabajador y viceversa. De esta reciprocidad se deriva la doble condi-

ción de acreedor y deudor, que cada una de las partes a un tiempo reúnen. Además el contrato de trabajo tiene la particularidad de no contraponer cada prestación de un contratante a una prestación determinada del otro.

Es bilateral, pues el mismo procede de dos partes, por existir en él dos centros de interés, el del patrón y el del trabajador.

Es conmutativo, pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatas y ciertas, de manera que cada una de ellas puede apreciar desde luego, en el momento mismo en que el contrato se perfecciona, el beneficio o la pérdida que el contrato puede causarle, las prestaciones no están sujetas a riesgos ni aleas.

Es de ejecución continuada o periódica, porque no es instantáneo, sino que consiste en la actividad continua del trabajador y es de tracto sucesivo, es decir, aquellos en los que la prestación, siendo única, se realiza sin interrupción.

Es principal, puesto que no necesita de otro, puede existir por sí sólo, sin dependencia jurídica de otro para su perfeccionamiento y subsistencia.

Es un contrato intuiti personae, en el sentido de que la prestación debe ser ejecutada personalmente por el trabajador, pero no consideramos que se trate de determinado individuo, pues al patrón suele serle indiferente que sea uno u otro el trabajador, sino que éste sea el

agente adecuado para la prestación que debe realizar.

Es un contrato de naturaleza patrimonial en su contenido, con obligaciones no estrictamente de éste último carácter.

No es solemne, ya que no necesita de ciertos actos para su perfeccionamiento.

Puede ser verbal o escrito, según el procedimiento meramente personal que haya originado el nexo laboral o si ha intervenido una constancia escrita acerca de los servicios que deban prestarse y la retribución al menos. La falta de escrito de las condiciones de trabajo no impide que los trabajadores gocen de las prestaciones generadas por la prestación de su trabajo y de la Ley, la falta de este documento es imputable al trabajador.

I.2.- ELEMENTOS ESENCIALES.

I.2.a).- CONSENTIMIENTO.

La palabra consentimiento viene de consentir del latín consentire, de cum, con y sentire, sentir; expresa compartir un sentimiento o el parecer, permitir una cosa o condescender a que se haga. De ahí que el consentimiento es el acuerdo deliberado libre y consciente de la voluntad, respecto a un acto externo, querido espontáneamente, sin cortapisas ni vicios que anulen la voluntad. Así el maestro Guillermo Cabanellas en su libro "compendio de Derecho Laboral" nos dice que se afirma que "la inteligencia

delibera, la conciencia juzga, y la voluntad resuelve".

El consentimiento consta de los siguientes elementos :

1) Pluralidad de sujetos, porque la contratación consigo mismo no es posible en el Derecho del Trabajo; 2) La capacidad, porque nada vale jurídicamente la voluntad del que no puede obligarse ni aceptar ajenas obligaciones; 3) Voluntad, que expresa la conformidad contractual y el resultado de la voluntad de cada parte; 4) Declaración, por la insuficiencia vincular del consentimiento interno o psicológico, aunque pueda ser tácita o expresa; 5) Concordancia entre la voluntad interna y la declarada.

El consentimiento se manifiesta por ofertas o propuestas de una parte o de ambas, que acepta la otra. Es consentimiento expreso el que se concreta mediante palabras o escritos que no ofrezcan dudas, y consentimiento tácito es el derivado de hechos o actos que autoricen a presumir lo. Para su validez el consentimiento debe de ser libre y voluntario.

Como ya dijimos antes, el contrato de trabajo es consensual, por lo tanto se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, los efectos del mismo, obligaciones y derechos comienzan desde que las partes han consentido en obligarse a todas las consecuencias que el contrato lleva consigo y en la extensión y límites que a esas obligaciones señala la Ley, y que voluntariamente hayan podido acordar los sujetos de la prestación. Así, si el

delibera, la conciencia juzga, y la voluntad resuelve ".

El consentimiento consta de los siguientes elementos :
1) Pluralidad de sujetos, porque la contratación consigo mismo no es posible en el Derecho del Trabajo; 2) La capacidad, porque nada vale jurídicamente la voluntad del que no puede obligarse ni aceptar ajenas obligaciones; 3) Voluntad, que expresa la conformidad contractual y el resultado de la voluntad de cada parte; 4) Declaración, por la insuficiencia vincular del consentimiento interno o psicológico, aunque pueda ser tácita o expresa; 5) Concordancia entre la voluntad interna y la declarada.

El consentimiento se manifiesta por ofertas o propuestas de una parte o de ambas, que acepta la otra. Es consentimiento expreso el que se concreta mediante palabras o escritos que no ofrezcan dudas, y consentimiento tácito es el derivado de hechos o actos que autoricen a presumirlo. Para su validez el consentimiento debe de ser libre y voluntario.

Como ya dijimos antes, el contrato de trabajo es consensual, por lo tanto se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, los efectos del mismo, obligaciones y derechos comienzan desde que las partes han consentido en obligarse a todas las consecuencias que el contrato lleva consigo y en la extensión y límites que a esas obligaciones señala la Ley, y que voluntariamente hayan podido acordar los sujetos de la prestación. Así, si el

patrón no permite la realización de la prestación a la que el trabajador se ha obligado, una vez celebrado el contrato el patrón estará incumpliendo el contrato y podrán serle exigidas las prestaciones que su incumplimiento generen, como es la asignación del puesto y el pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiere convenido para el inicio de la prestación del servicio. Ahora bien, si el incumplimiento es por parte del trabajador, las consecuencias jurídicas que se generen serán por la de abandono de trabajo y el trabajador sólo estará obligado a la responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona.

Por otra parte, aunque en nuestro ordenamiento legal positivo se define al contrato y a la relación de trabajo en función del consentimiento, no lo exige expresamente como un requisito de existencia, ni invalida los casos concretos de prestación de servicios personales en las que falta este elemento; por el contrario las convalida al presumir la relación o el contrato de trabajo. Al respecto, el maestro Jesús Castorena, en su libro "Manual de Derecho Obrero" nos dice que si bien es cierto que quien trabaja lo hace porque quiere, y en esta circunstancia puede encontrarse la base del consentimiento, no es menos cierto que en los sistemas de trabajo forzoso, puede hallarse todo ageno a la voluntad de los sujetos de esos regímenes. Las formas sociales y económicas de presión que actúan sobre el -

individuo que no tiene recursos, trae como consecuencia - privarlo de la facultad de decisión de la mayoría de los casos.

Del reconocimiento de que falta o puede faltar o ha - llarse coaccionado el consentimiento del trabajador, se - parte para crear aquellas condiciones que hagan posible el surgimiento de la voluntad.

Como ya lo expresamos, la legislación laboral tiene sus orígenes en el principio que tiene como objetivo el de reg tituir al trabajador en el goce de sus derechos, por lo - que fue necesario presumir el consentimiento, y así evitar que como efecto de la validez, se hubiera determinado le- sión grave en los intereses del trabajador. Se perfecciona así, una situación que en estricto derecho debía de disol- verse.

Por otro lado, el patrón puede ser una persona física o moral. Si el patrón es una persona moral o colectiva, con- forme al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, basta- rá que un representante de la misma otorgue su consenti- - miento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

I.2. b).- OBJETO.

En cuanto al objeto del contrato de trabajo hay diver- - gencia en las doctrinas que se formulan al respecto. Así, - se indica como objeto al propio trabajador, a la actividad

o fuerza del trabajador; al trabajo en sí; a el afecto útil de la fuerza muscular o intelectual, representado por el fruto del esfuerzo del trabajador; a la parte que al trabajador le corresponde en la producción y que cede contra el salario. Estas doctrinas se mueven dentro de una concepción económica utilitaria del contrato de trabajo, exentas de significación jurídica.

Para Carnelutti el objeto del contrato de trabajo es la persona misma del trabajador, y así afirma que " uno de los mejores éxitos de la ciencia jurídica consiste en la posibilidad de valorar exactamente al hombre, no tan sólo como sujeto, sino también como objeto del derecho. Y por lo tanto, la antigua repugnancia contra el concepto de locatio hominis, cuando el hombre es libre, no puede considerarse sino como una superstición ". (citado en Cabanellas Guillermo. Ob. cit. págs. 387).

Tal apreciación es incongruente con la concepción actual del derecho del trabajo, que no ve al hombre como cosa, si no como ser humano, además de que el trabajador no ofrece su persona física, sino la actividad que con ella despliega o las dotes naturales que anima y explota.

Por otra parte, el contrato de trabajo se refiere a una persona, pero no es esta en sí la que sirve de objeto al mismo; sino todo trabajo u obra que se realice por cuenta ajena y bajo la subordinación de otra o todo servicio que se preste en iguales condiciones. Por lo tanto, la labor -

realizada por el trabajador posee un valor, como lo tiene su tiempo, cual lo ofrece también la obra que sale de sus manos, el servicio que presta. Así, no puede ser el objeto el hombre que no puede venderse ni puede alquilarse.

Se ha sostenido que el trabajo no puede ser objeto del contrato, porque el contrato obliga a prestaciones y el trabajo no es una prestación del tipo usual de las prestaciones, sino una proyección total de las fuerzas de la personalidad que lejos de ser objeto de la relación de trabajo, la constituye y domina por entero, pero si el trabajo no es una mercancía, lo excluye tal contenido como objeto de este contrato. Existe un derecho a una prestación de hacer, basada en dos derechos subjetivos contrapuestos, de un contrato entre iguales jurídicamente hablando; o sea la expresión de un principio de convivencia colaboradora dirigida a ese objetivo común que es el fin de la empresa o ne socio. Hay colaboración y simultáneamente subordinación.

Por lo tanto, el objeto del contrato que debe ser posible y puede ser directo ó indirecto; será en el primer caso por parte del trabajador, la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada; y por parte del patrón será la obligación de pagar un salario. El objeto indirecto es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

En el contrato de trabajo se puede omitir el objeto, lo que no va a impedir que el contrato exista; y la presta-

ción del servicio por parte del trabajador, será aquella - labor que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

En cuanto al salario, en caso de omisión el patrón tiene la obligación de pagar como mínimo el salario general o profesional que rige en el lugar en donde se encuentre ubicada la empresa o establecimiento; y en todo caso el trabajador puede solicitar la equiparación de salarios con base en el principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

1.3.- PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

1.3.a).- CAPACIDAD.

La capacidad es la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones, también la suficiencia de ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas. La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La primera es aquella que tiene todo ser humano desde que nace hasta la muerte; la segunda se adquiere al cumplir la mayoría de edad que en nuestro Derecho Civil vigente es de 18 años.

En nuestro Derecho Laboral conforme al artículo 23, los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones de que queda prohibida la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fue-

ra de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados. Lo cual constituye una excepción a la mayoría de edad requerida para realizar otros actos de materia civil, mercantil, etcétera.

Ahora bien, el empleo de los menores de 14 años está prohibido, y el mayor de 14 años, pero menor de 16 años puede ser admitido en el trabajo, pero con la condición de que concurren con el las siguientes circunstancias : que acredite mediante certificado médico su aptitud para trabajar, que hayan terminado la educación obligatoria, y que tengan la autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

Así, el menor de 14 años carece del derecho del trabajo es decir, se le priva de la capacidad de goce y de la capacidad de ejercicio para trabajar. El hombre desde que es concebido, se afirma esta potencia jurídica cuando nace, es y puede ser sujeto de derechos; los tiene pero no los puede ejercitar sino hasta cuando llega a la mayoría de edad. En el Derecho del Trabajo no sólo se priva al menor de 14 años de la capacidad de ejercicio, sino también de la capacidad de goce y aquella es condicionada además a su capacidad física.

El maestro De la Cueva manifiesta que la " prohibición-

impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, si no que es una medida de protección a la niñez ..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se le impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria." (El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa, S.A. México. - 1962. pág. 211)

Al respecto, el maestro Jesús Castorena plantea las siguientes cuestiones: un menor de 14 años trabaja y sufre un riesgo profesional. El menor o su representante ¿ tienen derecho a exigir las prestaciones derivadas del riesgo profesional sufrido ? No se le paga remuneración ¿ se puede exigir ? La respuesta clásica es: el contrato es nulo. La nulidad disuelve el contrato, procede entonces hacer desaparecer los efectos, así, las partes tienen que restituirse las prestaciones recibidas; sin embargo el trabajo y la capacidad de trabajo no pueden restituirse. La respuesta legal es que hubo prestación subordinada de servicios personales, - las prestaciones aplicables deberán pagarse o cumplirse independientemente de las sanciones legales.

Conforme al artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo - los menores trabajadores pueden recibir su salario y ejercer las acciones de trabajo que les correspondan, sin necesidad de que intervenga el padre o tutor.

Asimismo, el artículo 69 del ordenamiento legal invoca-

do dispone que " los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les asignará un representante.

I.3.b).- AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.

En la manifestación o declaración de la voluntad de las partes que se obligan en el contrato de trabajo, vicio del consentimiento es todo hecho contrario a la libertad y conocimiento con que debe formularse la declaración voluntaria. Si el consentimiento no surge espontáneo, libre y consciente se considera viciado.

El maestro Guillermo Cabanellas nos manifiesta que el "dolo" constituye una fórmula más precisa, la voluntad maliciosa que persigue deslealmente el beneficio propio o el daño de otro al realizar cualquier acto u contrato, valiéndose de argucias y sutilezas o de la ignorancia ajena, pero sin intervención de fuerza o amenaza constitutivas de otros vicios". (Op. cit. pág. 379).

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva nos dice que la Nueva Ley rompió con la vieja concepción contractualista, y por lo tanto, con la teoría de los vicios del consentimiento de aplicación en derecho común; y si conservó alguna disposición de la Ley anterior lo hizo por la coin-

cidencia del principio de honestidad y buena fé que debe imperar entre las relaciones de los hombres.

La Ley de 1931 contenía dos disposiciones para los casos de actitudes dolosas por una de las partes, y las incluía en el capítulo de la rescisión de las relaciones de trabajo.

Estas disposiciones se referían al engaño causado por la presentación de certificados o referencias falsos en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, o por afirmaciones falsas sobre las condiciones de trabajo.

No obstante que dichas disposiciones se encontraban en el capítulo de rescisión, en la Ley se hablaba de una acción de nulidad, lo que implicaba una contradicción; sin embargo la Comisión ratificó en la Nueva Ley esta posición toda vez que como nos dice el maestro De la Cueva " el estatuto laboral conoce una forma única de disolución de las relaciones de trabajo, que tiene que comprender lo mismo el cu lo que el incumplimiento de las obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, ya del trabajador, bien del patrono, forma que se subdivide en dos caminos paralelos: la terminación y la rescisión. Ambas se diferencian en que la primera se origina por una causa ajena a la voluntad del trabajador y del patrón, y la segunda es a causa del incumplimiento de la obligación de una de las partes y, si es cierto que no se incumple la obligación de prestar el tra-

bajo y de pagar el salario, también lo es que en los casos de dolo se falta a un deber ético jurídico, pues quien engaña lo hace, bien para ingresar a una empresa, bien para pagar salarios inferiores ". (Ob.cit. pág. 213).

Finalmente el artículo 47 fracción I de nuestra Ley laboral contempla el dolo al estipular que " el patrón puede rescindir la relación laboral, sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone ". La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato. (Infra V.1.b).-).

I.3.c).- LICITUD DEL OBJETO.

Los actos ejecutados contra el tenor de las Leyes prohibitivas son nulos. Es ilícito el hecho contrario a las Leyes de orden público o a las cuenas costumbres.

El trabajo en sí, siempre es lícito. Sin embargo, puede ser utilizado como medio para cometer un delito. Aún - en este caso la finalidad delictuosa no ocasiona daño al trabajador si es ajeno a ella; es decir, si ignoraba que su trabajo se utilizaba para realizar el delito.

Si el trabajador, en cambio, la conoce, puede ser autor material, intelectual o cómplice o encubridor del hecho ilícito.

El maestro José Dávalos en su libro " Derecho del Tra-

bajo I " nos dice que en el artículo 2 de nuestra Ley Laboral, se establecen las causas fundamentales de ilicitud - en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto como son los artículos 133 y 135.

El artículo 5 establece que serán declaradas nulas las cláusulas que establezcan : " I.- Trabajo para niños menores de 14 años; II.- Una jornada mayor que la permitida - por esta Ley; III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva,..; IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años; V.- Un salario inferior al mínimo; VI.- Un salario que no sea remunerador; VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina o - café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X.- La facultad del patrón de retener el salario - por concepto de multa; XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por el trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores - de dieciséis años; XIII.- Renuncia por parte del trabaja-

dor de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo ".

El artículo 133 establece que queda prohibido a los patrones: " I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como justificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura; VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo ".

El artículo 135 establece que queda prohibido a los trabajadores: " VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; IX.- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a que están destinados; X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento ".

I.3.d).- FORMA.

Se entiende por forma el conjunto de requisitos de los actos y contratos para que surtan sus debidos efectos.

Se consideran formalidades cada una de las modalidades en que se concreta la forma, son esenciales las exigidas -

por la Ley, de modo que su omisión, produce la nulidad del acto jurídico; son accidentales las omitidas sin incurrir en nulidad, bien porque no se impone la misma o por no estar la Ley concebida en términos prohibitivos.

La forma se exige ad solemnitatem cuando es imperativa y necesaria para la validez del acto jurídico; por el contrario, se denomina forma ad probationem la requerida para efectos probatorios únicamente sin que afecte a la eficacia del negocio jurídico. En la actualidad, frente al formalismo del Derecho Romano, que en ocasiones imponía hasta determinadas palabras, prevalece el consensualismo en los contratos.

Las condiciones de trabajo deben constar por escrito y en duplicado; sin embargo, la falta de formalidad no es obstáculo para que las partes deduzcan sus respectivas acciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo prevé cual ha de ser el contenido del escrito, en el cual se deben hacer constar las condiciones de trabajo, se especificaren las generales de las partes, el lugar o lugares en que se prestará el servicio, la naturaleza de éste, precisándolo con la mayor claridad posible; la duración del contrato, si es a plazo fijo, por obra determinada o por tiempo indefinido. Si no se especifica ninguna de estas modalidades, el contrato se tendrá por celebrado por tiempo indefinido como veremos más adelante. Contendrá además especificaciones -

sobre la jornada, monto del salario, día y lugar de su pago, días de descanso y vacaciones.

Cuando el contrato es a destajo, deberá especificarse en la forma la unidad de obra, haciendo constar la calidad y cantidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón proporcione y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador. El patrón no podrá exigir cantidad alguna por el desgaste natural que sufra la herramienta a resultas del trabajo.

En la contratación de trabajadores mexicanos para trabajar en el extranjero, se exige además de los datos que antes mencionamos los siguientes :

" a).- Que los gastos de transporte, migración, repatriación y alimentación durante el viaje sean por cuenta del patrón; b).- Que el patrón no haga descuento alguno sobre el salario para resarcirse de aquéllos gastos; c).- La obligación de repatriar quedará garantizada mediante fianza. La garantía subsistirá hasta que el trabajador vuelva al país, o hasta que obtenga y demuestre el patrón que el propósito del trabajador es para permanecer en el extranjero y compruebe haberlo pagado íntegramente sus salarios ".

Estas mismas prevenciones se observaran, en los casos de contratación de trabajadores que deban prestar sus servicios en territorio nacional, pero en lugar diverso al de su residencia, siempre que la distancia sea de 100. km o más.

Por otra parte, el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito, y en el orden procesal tendrá la carga de la prueba para acreditar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda. Con lo antes dicho queda afirmada más todavía la concepción de la autonomía del contrato de trabajo, al romper con el principio civilista de que el que afirma tiene que probar. En éste caso el que afirma las condiciones de trabajo es el trabajador, y si el patrón las niega; el que tiene que probar cuáles eran las condiciones de trabajo es el propio patrón, y no el trabajador que es la parte débil en el proceso laboral.

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

II.1.- ANTECEDENTES.

El maestro De la Cueva nos dice que la teoría de la relación de trabajo tiene sus antecedentes en dos ideas que sirvieron para forjar la estructura de la misma. Una de estas ideas fue expuesta por George Scelle, y la otra por el maestro Erich Molitor.

En su libro " Derecho Obrero " el maestro George Scelle apunto: " se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física; ... aplicar la idea del contrato al trabajo, es explicar las cosas a la manera del médico de Moliere ". (citado por Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa, S.A. México .1932. pág. 183).

Para George Scelle, el nuevo derecho terminaria con el contrato, ya que éste hacía depender los derechos del acuerdo de voluntades y no de los hechos reales, ya que por la desigualdad en las relaciones el patrón era el que siempre imponía su voluntad.

Así, la relación de trabajo " dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que-

tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajador mediante las declaraciones de derechos sociales, de las Leyes y de los contratos colectivos ". (Ob.cit. pág. 183).

Además, " en el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa - se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las Leyes y los contratos colectivos y que se modela, no en atención a uno o varios trabajadores, sino en atención a todos los actuales y de los futuros ". (Cueva, Mario de la. Ob.cit. págs. 183 y 184).

El maestro alemán Erich Molitor se interesó por el momento en que principia a aplicarse el Derecho del trabajo que es un estatuto imperativo, que no puede dejar de aplicarse al proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo. En consecuencia se debe distinguir el contrato de la relación de trabajo; el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que el segundo es la prestación efectiva de un trabajo. Por lo tanto, el derecho se empieza a aplicar en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa.

En consecuencia, el maestro alemán nos dice que una vez iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo su

bordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, ya que la prestación efectiva de éste es lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva nos dice que el Derecho del Trabajo mexicano nació como una decisión Política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales. Así, " la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo dondequiera que existe el trabajo humano subordinado ". (Ob.cit. pág. 185).

Por tanto, si el Derecho del Trabajo es el que regula a los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es necesario que proteja el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, asegurándole al trabajador su salud y su vida, proporcionándole una existencia decorosa, por el sólo hecho de su prestación, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que lo causó origin.

La lucha que desató la idea nueva de la relación de trabajo en 1938, giró en torno a dos cuestiones; la primera a si la prestación del trabajo humano podía quedar sometido a la idea del contrato, y la segunda si forzosamente en las relaciones de trabajo debía existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual dichas relaciones no po

dían cobrar existencia.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva nos dice que el acuerdo de voluntades, es un hecho que corresponde al mundo físico, lo que es muy diferente a la zona de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que produzcan los efectos que autorizan el conjunto de principios y normas.

Para el maestro, la primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio de Derecho Civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Y como el trabajo no es una mercancía no se puede sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos.

No compartimos la idea expuesta del maestro De la Cueva, ya que como afirma el maestro De Buen Lozano " nada hay en contra de la dignidad humana cuando se pacta prestar un servicio a cambio de una remuneración " ya que "es indigno que el pago sea inferior a lo justo, o la jornada excesiva, o que el esfuerzo que se requiera sea superior a la capacidad de quien debe prestar el servicio ". (Derecho del Trabajo. págs. 519).

Además, se trata de un contrato sui generis, que tiene autonomía, en el cual, no obstante que posee el contrato de trabajo características generales que tienen los con-

trato en general, rompe con principios fundamentales del derecho común como son la autonomía de la voluntad, y en el derecho procesal el principio de que quien afirma tiene que probar; la carga de la prueba, en el derecho procesal laboral es a cargo del patrón, etc.

El maestro De la Cueva nos dice que " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - Ley y de sus normas supletorias ". (Ob.cit. pág. 787).

El maestro deduce las siguientes consecuencias de la relación de trabajo :

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo ...
- c) La prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depen-

den de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica-objetiva, que no existe con anterioridad a la que se le da el nombre de relación de trabajo ...

e) La prestación de trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos.

En cuanto a la segunda cuestión planteada, de que si en las relaciones de trabajo debía existir un acuerdo de voluntades, el maestro De la Cueva nos dice que es necesario analizar tres matices:

Primero, la formación de una relación de trabajo requiere forzosamente de la concurrencia de la voluntad del trabajador, puesto que en el artículo 5 de la Constitución se establece que " a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento ".

El profundo matiz apunta a la posibilidad de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo. Al respecto, nos dice el maestro que es conveniente " precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el regente de la vida de la relación, porque esa función la cumple

un estatuto, la Ley y los contratos colectivos ", los que están en una evolución permanente.

En un tercer matiz, y conforme a la realidad actual la voluntad del empresario es más aparente que real, ya que por lo general: " a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos-especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo; d) Conforme a la cláusula sindical de ingreso, artículo 355, el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato ". (Ob.cit. págs. 189 y 190).

Al respecto, creemos que si bien es cierto lo sostenido por el maestro De la Cueva en el sentido de que el patrón no es el que directa y personalmente contrata al trabajador en las grandes empresas; no es menos cierto, que hay un consentimiento tácito por parte del patrón; además en los pequeños negocios es el propio patrón el que contrata al trabajador. Así mismo, el contrato y la relación de trabajo no son estáticos, puesto que ambos evolucionarán y cambiarán si cambia la Ley, la costumbre y los convenios colectivos.

Igualmente el maestro De la Cueva nos afirma que en la-

relación de trabajo se dan las siguientes características: una vez iniciada ésta, se desprende del acto que le dió origen y adquiere una vida independiente. Subsistirán los acuerdos que otorguen al trabajador beneficio superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias.

Otra característica es que el " convenio celebrado no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependientes del código civil, si la realidad es otra, debe esta responderse, porque el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía del trabajo del hombre; puesto que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, además de que la realidad no se niega por una declaración ".(Cueva, Mario de la. Ob. - cit. págs. 194 y 195).

En cuanto a la naturaleza de la relación de trabajo coincidimos con el maestro Muñoz Ramón, en el sentido de que se trata de una relación personal comunitaria, ya que la actividad laboral es un objeto moral, pues el trabajo como humana actividad radica en los procesos anímicos y corporales del ser humano, los que no son susceptibles de valora-

ción económica y por tanto, no forman parte del patrimonio sin que por ello quiera decir que no puedan derivarse consecuencias económicas. Asimismo son comunitarias pues las finalidades de las partes son convergentes, pues persiguen un fin común, como por ejemplo, en el reparto de utilidades.

II.2.- TRABAJADOR.

En primer término, el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que contienen las normas jurídicas.

Así, el hombre trabajador es sujeto del derecho del trabajo, pero no es el trabajador independiente, sino aquél que reuna determinadas características.

En efecto, trabajador en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo, en este sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores. Sin embargo, si tenemos presente la noción de trabajo subordinado, concluiremos que el sujeto a que se refiere el Derecho del Trabajo, no es a aquél que realiza un trabajo, sino aquél que presta a otro un trabajo subordinado.

Ahora bien, trabajador solamente puede ser la persona física, ya que la actividad laboral, estructurada y regulada por el Derecho del Trabajo, es una actividad humana desarrollada solamente por los hombres y nunca, por la propia-

naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

Originariamente fueron muy utilizadas las expresiones - obrero, operario, empleado, deudor de trabajo, acreedor de salario, prestador de trabajo; sin embargo y como nos dice el maestro De la Cueva " las normas de la declaración de - derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede - existir diferencia alguna entre trabajador, obrero y empleado. Por esta razón ... se empleo en la Ley el término de trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Y en una sólo ocasión utilizó la palabra obrero, que fue en el artículo quinto, fracción VII para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso "c" de la Declaración que se ocupa de los plazos para el pago del salario ". (Ob. cit, pág. 152 y 153.).

Cabe hacer mención que la Ley de 1931 adolecía del defecto de hablar, en general de " persona ", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de " trabajadores Manuales " o de " trabajadores intelectuales ", ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Ahora bien, al hablar de persona física, nos referimos tanto al varón como a la mujer. El artículo cuarto Constitucional dispone que el varón y la mujer son iguales ante

la Ley, y el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal estipula que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia y la estructura de ésta.

Otra característica del trabajador sujeto al Derecho - laboral es que la persona física preste el trabajo a otra persona; o sea, cuando el trabajador presta el servicio - por cuenta ajena. Además, es necesario que sea de manera - personal y no por interpósita persona. Por último, se requiere que el trabajo se preste en forma subordinada, bajo el mando de otra persona.

Asimismo, Muñoz Ramón nos dice en su libro " Derecho - del Trabajo " que se ha pretendido que en el concepto de - trabajador deben concurrir además las notas de profesiona- lidad, continuidad y exclusividad.

Así," la profesionalidad se ha entendido en dos sentidos primero, un sujeto tiene la característica de profesionali- dad cuando su dedicación primordial es la de trabajar, o - segundo, cuando ese sujeto tiene una preparación especial- para desarrollar una determinada actividad laboral. En nin- guo de estos dos sentidos se requiere la profesionalidad- para que, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo un suje- to sea trabajador ".(Ob. cit. págs. 19 y 20).

Sin embargo, la formación profesional tiene relevancia- laboral en la fijación de los salarios mínimos profesiona- les, en la elaboración y aplicación de los estatutos de - los trabajos, y para la determinación de las categorías de

los trabajos en las empresas.

En cuanto a la continuidad, ésta consiste en prestar permanentemente, y no en forma aislada, los servicios bajo las órdenes de un patrón.

De acuerdo al ordenamiento legal invocado, no es necesaria la continuidad para que un sujeto se convierta en trabajador. La Ley reconoce como trabajadores a los que realizan trabajos eventuales.

Por lo que hace al carácter de exclusividad, se entiende que un sujeto para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un sólo patrón.

En la actualidad, no es necesario que se presente esta característica para considerar a un sujeto como trabajador pues tan trabajador es quien presta sus servicios para un patrón, como el que los presta para dos o más patrones. El único límite, de acuerdo con la jurisprudencia es que esos patrones no sean competidores entre sí.

Por lo tanto, podemos concluir que se considera trabajador a aquella persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

El maestro Alonso García en su libro "Curso de Derecho del Trabajo" hace una clasificación de los trabajadores en relación de la permanencia en los siguientes términos:

a) trabajador fijo o de planta, que es el que de modo permanente se necesita para realizar los trabajos exigidos para el funcionamiento normal de la empresa. A su vez éste -

se subdivide en:

- a') Fijo de carácter continuo, y
 - b') fijo de carácter discontinuo o intermitente, que son - los trabajadores de temporada o de campaña.
 - b) Trabajador eventual, que es el contratado para prestar servicios de duración limitada, cuya relación con la empresa se extingue en cuanto cesa la causa que determinó el nacimiento de la misma relación. Este puede ser :
 - a') Por tiempo cierto,
 - b') por obra o servicios determinados.
 - c) Trabajador interino, que es el que presta sus servicios substituyendo a otro de carácter fijo, y cuya relación dura exclusivamente, lo que dure la ausencia del substituido."
- (Ob..cit. pág. 326).

TRABAJADOR DE CONFIANZA. El concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el año de 1919, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo - celebrada en Washington; en la cual se sostuvo " que los empleados de confianza serian precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquéllos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.

La Ley de 1951, contenía el concepto de empleado de confianza, término que fue substituido en la Ley de 1970 por el de trabajador de confianza, ya que la legislación de -

trabajo es unitario, por lo que no se pueden admitir dos categorías.

Asimismo, la antigua Ley de 1931 "no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza". (Cueva, - Mario de la. El Nuevo ... pág. 155).

Así, en el Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para fijar la noción de trabajador de confianza se recurrió al sistema de señalar los empleados de confianza típicos, colocando al final una disposición que permitiera asimilar, por analogía, como empleados de confianza a los que tuvieran características semejantes a las contempladas expresamente.

La solución propuesta despertó críticas tanto del sector patronal como del sector de los trabajadores. El primero pidió una mayor amplitud en la enunciación de los puestos de confianza; el segundo se opuso a la clasificación y pidió se estableciera un criterio general, sin incurrir a fórmulas extensivas por analogía.

Ante tal situación se optó por formular un concepto general para el cual sirvieron de base dos ideas; la primera - que la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de sus funciones; y la segunda, que las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

Estás ideas corresponden al maestro Mario de la Cueva, - de que los empleados de confianza están vinculados a la - existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, - al éxito y prosperidad de la misma, o su seguridad y al or - den esencial que debe reinar entre los trabajadores.

El artículo 9 de nuestra legislación laboral establece: " La categoría de trabajador de confianza depende de la na - turaleza de las funciones desempeñadas y no de la designa - ción que se le dé al puesto "

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

Al respecto, es preciso asentar que no es la persona la que determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función que realice la que le da tal - carácter.

REPRESENTANTE DEL PATRON. Néstor de Buen Lozano nos dice - en su libro " Derecho del Trabajo " que " el concepto de - 'representante del patrón' no excluye la condición de tra - bajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral ". (Ob.cit.pág. 446).

En el artículo once de nuestra Ley laboral se establece que " los directores, administradores, gerentes y demás - personas que ejerzan funciones de dirección y administra - ción, serán considerados representantes del patrón y en -

tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores ".

Al respecto Muñoz Ramón en su libro " Derecho del Trabajo " nos dice que se puede concluir que son representantes del patrón " aquellos sujetos que administran - planean, organizan y dirigen - mandan y controlan las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales ". (Ob.cit. pág. 26).

Para nosotros son representantes del patrón aquellas personas, que pueden ser trabajadores, y que de alguna u otra manera obligan al patrón con sus actos, bajo la responsabilidad de aquél, con respecto a las relaciones laborales con los trabajadores.

Ahora bien, los representantes obligan al patrón no por ser sus mandatarios, sino por tener las facultades de administrar y dirigir por ministerio de Ley; además de que puede darse el caso de haber representación sin mandato, como es el caso de los tutores, del gestor oficioso, el corredor, el que ejerce la patria potestad.

En los artículos 51 fracción II y 52 de la Ley se establece que los representantes del patrón obligan a éste, al estipular como causal de rescisión de la relación de trabajo, por motivos imputables al patrón con la consecuente responsabilidad, el que el personal administrativo o directivo incurra, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, malos tratamientos

u otros amigos en contra del trabajador.

Inclusive en materia de Derecho Procesal el artículo - 757 prevé la posibilidad de que los representantes del patrón acudan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a - absolver posiciones a solicitud del trabajador actor, cuando le sean propios los hechos que le dieron origen al conflicto.

Por otra parte, los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, conforme a lo que establece el artículo 154 fracción III.

TRABAJADOR SOCIO. El maestro Muñoz Ramón en su libro " Derecho del Trabajo nos plantea la siguiente cuestión " una persona presta un servicio a una sociedad anónima con el carácter de gerente, o con cualquier otro carácter, al mismo tiempo es accionista de esa sociedad ". ¿ Se puede considerar a esa persona trabajador o no ? (Ob.cit.pág.23)

Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Justicia de la Nación sostiene la tesis jurisprudencial de que " los gerentes no son considerados como trabajadores, sólo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patrones ". (Tesis 511, compilación de 1917 a 1954, apéndice al tomo CVXIII, pág. 963).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en esa tesis confunde a la persona moral con la persona de sus socios; no distingue los dos vínculos existentes; uno como socio y otro como trabajador, e introduce como criterio de personificación al trabajador, sin que la Ley lo prevea, la característica de que no debe estar vinculado a los resultados económicos de la empresa ". (Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit. pág. 23).

Conforme a la Ley General de Sociedades Mercantiles, - las sociedades mercantiles constituyen un nuevo sujeto -- cuando hayan sido inscritas en el Registro Público de Comercio o cuando se hayan ostentado como tales frente a - terceros, adquiriendo por tanto una personalidad jurídica distinta a sus socios que la constituyen.

En consecuencia, el patrón de los trabajadores es la - persona moral y no sus socios; entre el trabajador socio y la sociedad, hay dos vínculos de naturaleza jurídica - distinta; uno de índole mercanti, como socio y otro de - carácter laboral, en cuanto presta sus servicios subordinados a la empresa; el estar o no estar ligados a los resultados económicos de la empresa, no es criterio legal para determinar si un sujeto es o no es trabajador.

Compartimos la idea expuesta por el maestro Muñoz Ramón en el sentido de que el criterio que va a servir de - base para determinar si ese sujeto socio es o no es trabajador el relativo a si presta un servicio en forma su-

bordinada, independientemente de que se encuentre sujeto o no a los resultados económicos.

II.5.- PATRON.

El término de patrón ha tenido diversas denominaciones, como el de empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, acreedor de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 hablaba de patrón, empresa o instituciones. La Ley vigente agrega el término de establecimiento.

En cuanto al concepto de lo que debemos entender por patrón, Néstor de Buen Lozano nos expone diversas nociones del mismo; así, para Sanchez Alvarado patrón es " la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada ". Para Juan D. Pozzo - "... el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución ".

Krotoschin lo define como "... es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios ". Alonso García lo define como " toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o produc

tos obtenidos de la mencionada prestación ". Madrid dice que " patrono es la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, - donde se presta un trabajo por otras personas ". Para Gide " se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho - de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de - producción - tierra o capitl- demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado ". (Ob.cit. pág. 452.

Como podemos observar algunos autores como Juan D. Pozzo, Krotoschia y Gide utilizan términos con los cuales - no coincidimos como son el de dependencia y el de obrero, asalariado, ya hemos dicho antes (supra I.I) que el término de dependencia no es del todo acertado, ya que no - siempre el trabajador va a estar supeditado económicamente a su patrono por una parte; y por la otra, el Derecho del Trabajo tiene entre sus finalidades la reivindicación del trabajo realizado por el hombre, y de ahí que la Ley no haga distinciones entre los trabajadores con denominaciones tales como empleado, obrero, etc. de donde se colige que no podemos decir que sólo el obrero asalariado sea - trabajador y tenga patrón, ya que también un gerente, administrador e inclusive un contador, ingeniero, abogado - cuando presta sus servicios en forma subordinada, será calificado de trabajador y por tanto estará a disposición -

de un patrón.

Nuestra Ley en su artículo 10 lo define como " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ".

Finalmente, el maestro Néstor De Buen Lozano lo define en los siguientes términos " patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución ".(Ibidem. pág. 453).

Para nosotros, patrón es la persona que utiliza los servicios de una persona física en forma subordinada, mediante una remuneración.

En cuanto a su clasificación, el maestro De Buen Lozano tomando como base la clasificación hecha por el maestro Alonso García, nos expone una en los siguientes términos:

a) Por su naturaleza jurídica.

- 1.- Personas individuales.
- 2.- Personas jurídicas.
- 3.- Patrimonios afectos a un fin común (con y sin titular determinado.

b) Por el tipo de actividad que desarrollan.

- 1.- Industriales.
- 2.- Comerciales.
- 3.- Agrícolas.
- 4.- Mineras.
- 5.- De servicios.

c) Por su extensión.

- 1.- Empresa.

- 2.- Establecimiento.
 - d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben
 - 1.- De jurisdicción local.
 - 2.- De jurisdicción federal.
 - e) Por su ubicación.
 - 1.- Dentro de las poblaciones.
 - 2.- Fuera de las poblaciones.
 - f) Por el número de trabajadores que emplean.
 - 1.- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
 - 2.- Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000)
 - 3.- Grandes empresas (más de 1 000 trabajadores)
 - g) Por la finalidad que persiguen.
 - 1.- Con fines de lucro.
 - 2.- Sin fines de lucro.

INTERMEDIARIO. Para Mario de la Cueva " la intermediación ha sido una de las actividades más inocuas de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una elevada plusvalía ". (Ob. cit. pág. 158).

Sin embargo Muñoz Ramón considera que la intermediación es una actividad legítima, porque " el patrón requiere trabajadores y no sabe donde encontrarlos, los trabaja

dores necesitan un trabajo y no saben donde hallarlo ".

" El intermediario al conocer ambas necesidades, conecta a los patrones solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo ". Pero reconoce que - la misma " puede degradarse para llegar a ser una de las actividades más infames de los humanos haceres, cuando el intermediario especula comprando mano de obra barata para venderla más cara obteniendo un lucro o cuando simula ser el patrón para relevarlo de responsabilidad frente a los trabajadores ". (Derecho del Trabajo. Tomo II. págs. 33- y 34).

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, que protege - al trabajo humano en contra de la especulación y la simulación patronal establece lo siguiente :

Artículo 14 fracción II " los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores ".

Artículo 359 F " Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de los trabajadores que deban realizar trabajos especiales ".

" Lo anterior sólo se autorizara cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique - la prestación del servicio por particulares y se reúnan - los requisitos que al efecto se señalen ".

En cuanto a los trabajadores de paja el artículo 13 de nuestra Ley establece: " no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores ".

Si tenemos en cuenta que intermediario, de acuerdo a nuestra legislación laboral " es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón ", entonces se concluyen que los intermediarios no tienen los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con los trabajadores.

Por otra parte, los trabajadores que son contratados por conducto de un intermediario o que le presten a éste sus servicios, disfrutará de las mismas condiciones de trabajo, y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón.

En cuanto a " las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores ", se es

establece una responsabilidad solidaria, de las obligaciones contraídas con los trabajadores, entre la empresa servidora y la beneficiaria. (Artículo 15)

Para que haya responsabilidad de la beneficiaria, es necesario que concurran las siguientes circunstancias:

" 1.- Que la servidora ejecute obras o servicios en provecho de aquélla; 2.- Que las obras o servicios se ejecuten en forma exclusiva o principal para la beneficiaria, y - 3.- Que para cumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores, la servidora no tenga elementos propios suficientes ". Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit.págs. 35 y 36).

Asimismo, la Ley en el artículo 15 establece que los trabajadores de las empresas subsidiarias " tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores de las empresas beneficiarias " y " para determinar la proporción se tomarán en cuenta las diferencias que existan entre los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas, en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo ".

Como podrá observarse, nuestra Ley Federal del Trabajo al tener por objeto proteger al trabajador en las normas antes mencionadas, asegurándole su vida y una existencia decorosa, trata de regular la figura del intermediario, - para así poder evitar que el mismo trabajador quede desprotegido en manos de patrones sin escrúpulos, que inten-

tan escudarse en pseudo patrones insolventes, para no hacer frente a las obligaciones que tienen para con sus trabajadores.

LA EMPRESA. El concepto de empresa es importante ya que se encuentra íntimamente vinculado con la vida económica de la sociedad moderna. El maestro Mario De la Cueva nos dice en su libro " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo " que el concepto de empresa ha estado ligado a tres etapas diferentes: " la primera, que corresponde al capitalismo liberal, la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho. En la segunda etapa, se produce el advenimiento de un régimen constitucional 'en el cual el poder legislativo para las regulaciones de las relaciones entre el trabajo y capital corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo salvo en los países en que ya se alcanzó la co-gestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y de los reglamentos de trabajo y, finalmente el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje'. En la tercera etapa, el hecho fundamental consiste en la participación del estado en la vida económica, mediante - formulas de economía dirigida e intervenida ". (citado - en Buen Lozano, Néstor de. Ob.cit. pág. 561).

El maestro De Buen agrega una cuarta etapa que encontramos en los países socialistas, en los cuales no ha desapa-

recido la empresa, pero ya no es propiedad de unos cuantos sino del estado, y sus beneficios de la misma son destinados a la comunidad en general.

Ahora bien, en la Ley de 1931 se hablaba de empresa a propósito de los contratos colectivos, de los sindicatos y de la huelga, en los artículos 46, 233 y 264 respectivamente.

En la Ley vigente se establece en el artículo 16 " que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios ... ".

Cabe hacer mención que nuestra Ley Federal del Trabajo le otorga a la empresa calidad de persona jurídica, es decir, se le considera como patrón en los artículos 13, 14 y 15 para efectos laborales, siendo que en el Derecho Mercantil y conforme al artículo 75 del Código de Comercio la empresa es considerada un acto de comercio.

En cuanto a los elementos que forman la empresa, el maestro Néstor de Buen Lozano considera que son los siguientes :

a) Esenciales: Subjetivos.- empresario y trabajador.

Objetivos.- capital, fuerza de trabajo, organización, dirección y deber de obediencia.

Teleológicos.- fin común, producción o distribución de bienes o servicios.

b) Accidentales: domicilio común, nombre comercial común, etc

Y para Muñoz Ramón, los elementos de la empresa son:

- a) Elemento subjetivo: que son las conductas realizadas por el empresario y el trabajador respectivamente.
- b) Elemento Objetivo: que son los bienes materiales e inmateriales.
- c) Elemento teleológico: que consiste en el fin de producir o distribuir bienes o servicios para obtener un lucro.

Así, para el maestro De Buen Lozano el elemento por la parte trabajadora será necesariamente humano, en cambio, -- por la parte patronal, el elemento podrá estar integrado -- por una o varias personas físicas, o una o varias personas jurídicas colectivas, o por un patrimonio sin sujeto; y ambas partes estarán vinculadas por una relación " que implica la subordinación técnica y circunstancial de la fuerza de trabajo al sujeto patronal ". (Ob.cit. pág. 468).

En cuanto al elemento objetivo, éste puede ser inmediato, " que lo constituye la producción o distribución de bienes o servicios ", y mediate " propio del Derecho mercantil, o del derecho civil e inclusive del derecho administrativo ", y el cual " lo integran la obtención de beneficios, la realización v.gr. de actos culturales, deportivos, de asistencia, etc. ..., o la prestación de servicios privados de interés público ". (Ob.cit. pág. 469).

Así, como la organización de ambos elementos y bajo la-

dirección de quien tenga el poder de decidir, ya sea una persona física o cuerpo colegiado.

En cambio para Muñoz Ramón el elemento subjetivo lo constituyen no el trabajador y el patrón considerados en sí mismos; sino las conductas de ambos, la del empresario " al administrar y dirigir y la del trabajador la de prestar sus servicios, dejando tras de sí una huella, una vida humana objetivada ".(Ob.cit. pág.70).

En cuanto al elemento objetivo, que lo constituyen los bienes materiales e inmateriales; los primeros pueden ser muebles como la maquinaria, la mercadería, la materia prima; o inmuebles, como los locales, las fábricas, etc. " Y los segundos " son los derechos de la propiedad industrial como el derecho al uso del nombre comercial y de las marcas, o el derecho a la explotación exclusiva de patentes; derechos de propiedad comercial como el que se concede al empresario inquilino de un local ..."(Idea. - pág. 71).

El elemento teleológico lo constituye el fin de producir bienes o servicios para obtener lucros; entendiéndose por éste " el provecho que se obtiene por la explotación de la empresa, independientemente de que dicho provecho se abone para el empresario, o para el empresario y el personal ... " (Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit. pág. 72).

Como podrá observarse; estos autores coinciden en general en cuanto a los elementos que forman la empresa,

excepción del elemento objetivo; ya que para Néstor De Buen éste elemento son los trabajadores y los patrones, en cambio para Muñoz Ramón el citado elemento lo constituyen - las actividades realizadas por los patrones y trabajadores respectivamente; coincidimos con éste último autor ya que si tomamos en cuenta que tanto el trabajador como el patrón son personas, e inclusive las personas jurídico colectivas o morales están integradas por personas físicas, y al ser humano no se le puede considerar como cosa u objeto, además de que el Derecho del trabajo este hecho por y para proteger al trabajador en su calidad de ser humano no podemos concluir que el trabajador y el patrón sean en sí mismos considerados elementos de la empresa, sino que la actividad que ambas partes desarrollan va a servir para que la empresa cumpla con sus fines de producción o - distribución de bienes o servicios.

ESTABLECIMIENTO. Conforme al artículo 16 de nuestra Ley - laboral se entiende por " establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa ".

Al respecto, en la exposición de motivos se explica que " el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales u otras unidades semejantes, independientes, las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha im-

questo en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento ". (Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit. pág. 82).

Sin embargo el maestro Néstor de Buen Lozano no excluye la idea de que el concepto de establecimiento se refiera a una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior.

II.4.- PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL.

Como ya hemos analizado el Derecho del Trabajo protege el trabajo del hombre, por tanto quedan excluidas de su regulación las actividades de las máquinas o de los animales. Así, hay que entender que se entiende por trabajo - la actividad humana que comprende no sólo el movimiento, sino también la pasividad, esto es, tanto la inmovilidad de una mano en un taller de escultura, como el dinamismo de un tornero en una fábrica de válvulas.

Ahora bien, la actividad humana " radica en los procesos anímicos y corporales del hombre, que son los instrumentos con los cuales efectúa todos sus humanos haceres " y comprende una acción tanto interna como externa, es decir un sentir, pensar o querer, y la realización material de ese sentir, pensar o querer ". (Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit. pág. 3).

Cuando el artículo 3 de nuestra Ley expresa que " se entiende por trabajo toda actividad humana, material o in

telectual ... ", no quiere decir que exista una actividad puramente intelectual, y otra actividad puramente material, sino que en una actividad humana puede predominar más alguna de esas dos dimensiones, ya que ambas son esenciales y simultáneas entre sí, una implica a la otra necesariamente.

Además, ambas dimensiones son protegidas y reguladas por la Ley, al establecerse que esa actividad humana o intelectual es trabajo independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La prestación de un trabajo, quiere decir que esa actividad humana que realice el trabajador se manifiesta, primero, en que los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien lo ejecuta, y segundo, en que los riesgos de esa actividad laboral recaen sobre la persona beneficiaria de esos productos.

Por último, la expresión " trabajo personal " significa la obligación que tiene el trabajador de trabajar personalmente, esto es, el no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Para el maestro Jesús Castorena el elemento personal es fundamental, ya que si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico, sería un alquiler y no un contrato o relación de trabajo ". Ob.cit. pág. 66).

Por lo tanto, el trabajador de ninguna manera se encuentra obligado a enviar un sustituto cuando tenga necesidad de faltar a su trabajo, y mucha menos obligación tiene el patrón de aceptar un sustituto en el caso de que el trabajador sustituto lo enviase.

Así, en el primer caso, cuando el trabajador se hace sustituir por otra persona, sin conocimiento del patrón, incumple con la obligación de prestar personalmente el servicio, incurriendo en responsabilidad civil, y en una falta de probidad que se sanciona como causal de rescisión de la relación de trabajo, conforme a lo que disponen los artículos 134 fracción IV, 32 y 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En el supuesto caso de que el trabajador aceptara la sustitución, el trabajador sustituido se convierte en un intermediario, originándose una nueva relación de trabajo entre el patrón y el trabajador sustituto con todas las consecuencias legales que le corresponden a la misma.

II.5.- LA SUBORDINACION.

La subordinación proviene del latín sub, bajo, y ordinare, ordenar; subordinación significa sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte. Sin embargo, en Derecho Laboral el vocablo subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, así como a la pérdida de la iniciativa de éste.

Por lo tanto, el trabajador de ninguna manera se encuentra obligado a enviar un sustituto cuando tenga necesidad de faltar a su trabajo, y mucha menos obligación tiene el patrón de aceptar un sustituto en el caso de que el trabajador sustituto lo enviase.

Así, en el primer caso, cuando el trabajador se hace sustituir por otra persona, sin conocimiento del patrón, incumple con la obligación de prestar personalmente el servicio, incurriendo en responsabilidad civil, y en una falta de probidad que se sanciona como causal de rescisión de la relación de trabajo, conforme a lo que disponen los artículos 134 fracción IV, 32 y 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En el supuesto caso de que el trabajador aceptara la sustitución, el trabajador sustituido se convierte en un intermediario, originándose una nueva relación de trabajo entre el patrón y el trabajador sustituto con todas las consecuencias legales que le corresponden a la misma.

II.5.- LA SUBORDINACION.

La subordinación proviene del latín sub, bajo, y ordinare, ordenar; subordinación significa sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte. Sin embargo, en Derecho Laboral el vocablo subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, así como a la pérdida de la iniciativa de éste.

Algunos autores, entre ellos Mario de la Cueva, Muñoz Ramón y Camacho Henríquez, coinciden en que el elemento de la subordinación es la nota tipificadora que distingue la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

En la Ley anterior se utilizaban los términos de dirección y de dependencia, el primero se refería a la relación técnica que obliga al trabajador a seguir los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba del patrón; el segundo, a la dependencia económica de subsistencia del trabajador a su salario.

Como consecuencia de lo anterior, muchos de los trabajadores quedaron desprotegidos, ya que al tener dos trabajos, se consideraba que no había dependencia económica, o por tener una jornada reducida o mayores conocimientos técnicos que el patrón.

Por tal motivo, la jurisprudencia y luego la Comisión vieron la necesidad de cambiar los términos de dirección y dependencia por el de subordinación. Así, en la exposición de motivos de 1970 se expuso : " el concepto de relación de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre trabajador y patrón ... ". (Cueva, Mario de la. Ob. cit. pags. 202 y 203).

Ahora bien, la subordinación es una relación jurídica que implica dos elementos: el primero, la facultad jurídica del patrón, por la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones y órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; el segundo, la obligación también jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. Esto es, un derecho subjetivo de mando del patrón; y un deber jurídico de obediencia por parte del trabajador; pero este deber jurídico de obediencia es con respecto al trabajo contratado y en las horas de trabajo.

Asimismo, el maestro Muñoz Ramón, nos dice en su libro "Derecho del Trabajo" como opera la característica de subordinación en los trabajos prestados fuera del local de la empresa.

"En estos casos, como en todos los casos de trabajo subordinado, el patrón tiene el derecho subjetivo de mando y el trabajador el deber jurídico de obediencia, lo único que cambia es la forma de ejercicio del derecho subjetivo de mando y la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones".

Aquí, "en el trabajo prestado fuera del local, en algunas ocasiones el patrón le da en forma directa las órdenes al trabajador, pero la mayor parte de las veces, tales órdenes se las tiene que dar, en razón de la distancia que los separa, en forma indirecta y con menos frecuencia".

(Ob.cit. pág. 10).

Lo anterior no implica que deje de existir la subordinación, ya que ésta consiste en que el patrón la este ejercitando directa y constantemente, ni que vigile tramo a tramo el cumplimiento de las obligaciones; e inclusive en los trabajos especiales regulados en nuestra Ley, tales como los trabajadores a domicilio, en los que la prestación no se realiza ni en el local de la empresa, ni en un horario determinado, ni en forma exclusiva, se deja de dar el elemento de la subordinación.

II.6.- EL SALARIO.

El salario para el maestro Eugenio Pérez Botija " jurídicamente constituye una pieza básica del contrato; sin retribución no hay contrato; existirá prestación gratuita, - pero no una estricta relación laboral ". (Ob.cit.pág.200)

Para Roberto Muñoz Ramón el salario es una característica del trabajo subordinado.

El maestro Jesús Castorena considera al salario como un vínculo, entendiéndolo por éste último los derechos y obligaciones que se deben las partes; por lo tanto, el salario es la obligación que tiene el patrón de remunerar al trabajador por sus servicios, aún y cuando no se haya convenido. Y el monto del salario será el mínimo general, o el que determine la Junta de Conciliación y Arbitraje, o el que se pague en igualdad de circunstancias a los demás trabajado-

res de la empresa.

Finalmente, para Mario de la Cueva, el salario es una consecuencia de la relación de trabajo y no un elemento constitutivo de la misma. (Op.cit. pág. 204).

Consideramos que si para que exista una relación de trabajo y aún un contrato de trabajo se requiere que exista la prestación de un trabajo personal y en forma subordinada, no importando que haya un acuerdo previo respecto del salario que deba pagarse al trabajador, puesto que la Ley Federal del Trabajo, siendo de orden público, establece cual será el salario que se deba pagar; no se puede considerar en consecuencia al salario como elemento del contrato y de la relación de trabajo, en todo caso será una consecuencia y obligación del patrón, puesto que el trabajo prestado no está regulado por las normas de trabajo. Además de que en el caso de que el patrón incumpla con la obligación de pagar el salario al trabajador, éste puede rescindir la relación de trabajo por causa imputable al patrón, conforme a lo que establece el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

III.1.- POR OBRA DETERMINADA.

En principio el maestro Guerrero Enquerido en su libro "Manual de Derecho del Trabajo" nos dice que "En la minuta del Proyecto de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, aprobada por la Cámara de Diputados en 1925, la duración del contrato de trabajo se reglamentó en los artículos 12 y 13; mencionando el primero tres contratos: por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada", restringiendo "la celebración de contratos de trabajo por tiempo fijo a los trabajos que por su naturaleza fueran transitorios o temporales y en el artículo catorce definió al contrato de obra determinada como 'todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de una obra específica y definida y de acuerdo con condiciones claramente expresadas'. En el estudio que sobre el particular formuló la Cámara de Senadores, se introdujeron algunas modificaciones que en esta materia sólo afectaban a la restricción inicial para celebrar contratos por tiempo fijo, pues en la Reforma se pretendía que también existía la posibilidad de hacerlo por voluntad de las partes contratantes".

"En el proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero Patronal de 1928 se especifico que el contrato de

trabajo podría celebrarse : por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo sería cuando menos de seis meses, y si concluyera el término fijado en el contrato y el trabajador siguiera prestando el servicio se entendería que el contrato había sido prórrogado por tiempo fijo. Este artículo sufrió una modificación cuando se discutió el proyecto " ya que se añadió lo siguiente " si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará dicho contrato por tiempo indefinido mientras subsistieran ambas circunstancias ". (Guerrero, Enquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima edición. Porrúa, S.A. México. 1960. pág. 92).

En los posteriores proyectos se siguió insistiendo en que la duración del contrato de trabajo por tiempo fijo no debería de exceder de un año, y que los contratos de trabajo tuvieran un periodo de prueba de 30 días, durante los cuales los trabajadores deberían demostrar su capacidad o aptitud para desarrollar la actividad para la cual habían sido contratados.

Actualmente el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo establece que "las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

En cuanto al contrato por obra determinada, el maestro Jesús Castorena nos dice que " es relación de trabajo siempre que dé ocasión al trabajo subordinado. La obra consiste en la transformación de materiales para obtener un objeto cierto. Puede ser ejecutado por un sólo trabajador o por un grupo de trabajadores ". (Ob.cit.pág.85).

En cuanto a los elementos de este tipo de contratos son:

- a) Se aplican del contrato de trabajo aquellas disposiciones que la naturaleza de la obra permita.
- b) La terminación del contrato deriva de la conclusión de la obra.
- c) La remuneración es única, aunque en la obra de larga duración se torne periódica.

Ahora bien, en cuanto a la duración del contrato de trabajo y de la relación de trabajo por obra determinada, la misma será estipulada así cuando lo exija la naturaleza del trabajo; esto es, las partes no podrán estipularlo así cuando no reune ese requisito. Por ejemplo, cuando la ejecución de ciertas obras sea la actividad permanente de una empresa, el patrón no podrá contratar al trabajador por obra determinada con el pretexto de que se le contrata sólo para que realizara un determinado servicio, ya que la actividad que se desarrolla en la empresa es la de realizar esas obras, por lo tanto, en el caso de que se hubiese estipulado que la duración sería-

de este tipo, el trabajador podrá pedir la nulidad de esa cláusula conforme a lo que establece el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo; ya que es necesario que la obra determinada no se refiera a los trabajos propios del negocio, cuando sea en adición de las actividades normales, o a trabajos que ninguna relación tienen con las actividades normales de la empresa.

Así, se podrá celebrar un contrato de trabajo por obra determinada cuando se necesite surtir un pedido extraordinario y específico de ciertos artículos que se producen en la empresa; o cuando se vaya a ampliar el local del negocio; o a hacer un trabajo de reparación en alguna bodega por ejemplo.

Asimismo, cuando se contrate a un albañil para la construcción de una casa propiedad del patrón.

Al respecto el maestro Guerrero Equerrio en su libro "Manual de Derecho Obrero" transcribe la siguiente tesis:

"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 una causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste -

había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyo, y si no lo hizo, al fallar una Junta en su contra no violó sus garantías. Por otra parte debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra por obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de una obra determinada objeto del contrato ".(Ob.cit.pág.98).

Asimismo el maestro Guerrero Eugenio considera que el contrato a precio alzado se debe considerar contrato de obra determinada, ya que sólo se diferencia del mismo en que el salario se conviene por el total y no por día.

Por otra parte, si las partes establecieron un término durante el cual se realizaría el objeto materia del contrato, y al finalizar éste subsiste la materia de trabajo la relación quedará prórrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Ahora bien, una vez que desaparece el objeto o materia del contrato, la relación o contrato termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón. En este sentido se manifiesta la jurisprudencia de la Suprema Corte, al establecer que :

" Las disposiciones del artículo 24 iracción III de la Ley Federal del Trabajo (hoy 35), consigna la estabilidad de los trabajadores en sus em

pleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la existencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley laboral considera como causa razonable de disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración del contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que, celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizan ... la estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del traba -

jo ... ". (Ramírez Fonseca, Francisco. El Despi-
do. Séptima edición, Editorial Pac. México. 1985.
págs. 28 y 29).

En el caso de un despido injustificado, el patrón no -
puede ser condenado al pago de salarios caídos más allá -
de la fecha de la terminación de la obra para la que se -
contrato. Al respecto, la Corte estableció lo siguiente :

" Como de acuerdo con el artículo 126 fracción IV -
de la Ley Federal del Trabajo, los contratos por -
obra determinada tienen fin cuando se ha concluido -
la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las -
Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden conde-
nar a un patrón al pago de salarios caídos por un -
tiempo que exceda a la duración de la obra objeto -
de este contrato, ya que la responsabilidad patro-
nal, en caso de haber cumplido el contrato integra-
mente manteniendo al trabajador en sus labores, no
puede exceder del pago del salario convenido hasta -
la terminación de la labor previamente determinada;
por tanto, si una Junta condena a pagar salarios -
caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra
contratada, viola en perjuicio de la parte patronal
la disposición legal citada ". (Ibid. págs.29 y 30).

III.2.- POR TIEMPO DETERMINADO.

En cuanto a la relación de trabajo por tiempo determina-
do, sólo se podrá estipular en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demás casos previstos por la Ley.

Ahora bien, dentro de este tipo de contratos se encuentran de acuerdo a la doctrina los trabajos eventuales, que son aquellos que se realizan por ejemplo, en época de liquidación de un comercio, o el del operario requerido para arreglar una máquina.

También dentro de este tipo de duración encontramos los trabajos denominados accidentales, que pueden referirse a las tareas fiscales o estadísticas de cierta complejidad que las autoridades exijan por excepción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que : " Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente, que el servicio de empeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa ... " (citada en Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa, S.A. México. 1982.- pág. 225).

Asimismo y como ya quedó asentado el trabajo eventual es el que se realiza en actividades ocasionales, como el de un mecánico especializado, al que se le contrata para arreglar una máquina y una vez que lo ha hecho, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez. La causa de la eventualidad deberá precisarse en el escrito de condiciones de trabajo, de no hacerlo el trabajo se considerará por tiempo indeterminado.

Al respecto transcribimos la siguiente tesis de jurisprudencia que el maestro Guerrero Enquerio menciona en su libro " Manual de Derecho del Trabajo " :

" CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL, DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACION. De conformidad con los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal esta legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerite, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de la permanencia del contrato, emergiendo de el derecho del trabajador a continuar en el servicio mientras subsistan las causas que le dieron origen a la contra

tación ". (Ob.cit. pág. 98).

" TRABAJADORES EVENTUALES. Si el quejoso reclamo se le reinstale en su trabajo, con el carácter de planta, fundándose en que había celebrado con la empresa un contrato de trabajo por 28 días, trabajo que continuó desempeñando el trabajador, por 40 días más, sin contrato y sin nueva tarjeta de trabajo, - considerando permanente sus labores, y la empresa - negó la demanda y opuso la excepción de falta de acción porque el trabajador nunca ocupó una plaza de planta, ya que las labores para las que fue contratado fuerón de carácter temporal y transitorio, y - no de carácter permanente, es claro que aún habiendo laborado más de 28 días previstos en su contrato solamente hubo novación del mismo, por 40 días más, pero de ninguna forma significa esto, que el actor - adquiriese la categoría de planta, pues la empresa - ahora quejosa, jamás acepto en forma tácita, que - las labores que realizó al servicio de la empresa - fueran permanentes o de conservación y mantenimiento, puesto que expresamente negó este hecho al contestar la demanda; en consecuencia, al considerar - lo contrario la Junta responsable viola en perjuicio de la empresa los artículos 518 y 550 de la Ley Federal del Trabajo, al tener por probado el hecho - basándose en razonamientos que no están de acuerdo -

con la realidad del conflicto, teniendo por probado un elemento de la acción ejercitada que no lo está". (Idem. pág. 99).

" CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO. El artículo-39 de la Ley Federal del Trabajo, sólo concede la acción de prórroga de contrato, ejercitándose en este caso erróneamente la acción de reinstalación, - por lo que la Junta obró incorrectamente al conde--nar a la empresa quejosa a reinstalar al actor violando las garantías consagradas por los artículos - 14 y 16 de la Constitución ". (Ibidem.pág.99).

Por otra parte, el maestro Jesús Castorena nos dice - que " los trabajos eventuales caen por regla general, den--tro del término o dentro de la condición ...". Por ejem--plo, en la industria de hilados y tejidos " la sobrepro--ducción es una calamidad de esa rama, tanto para obreros--como para patrones. Las empresas deben estar en aptitud - de dar una respuesta fluida a las necesidades del merca--do. Las partes sancionaron esta fórmula en el contrato co--lectivo de trabajo obligatorio de la industria de algodón. Son trabajadores de planta de una empresa, los de primer--turno; en algunos casos también los del segundo y tercero o los del tercero nada más. El primer turno satisface la--producción ordinaria, básica, normal de la empresa; los - los restantes o el tercero, la producción extraordinaria. Las empresas pueden crear y desaparecer los turnos even--

tuales, reducirlos y suspenderlos sin contraer responsabilidad y sin pedir autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ". (Manual de ... pág. 87).

En lo que se refiere a los trabajadores que se contratan sólo mientras dura la ausencia de otro trabajador, la duración de la relación se limita a la ausencia transitoria del trabajador al que substituye. Y se aplica también en estos casos el artículo 50 que establece la prórroga de la relación en el caso de que subsiste la materia de trabajo.

Finalmente el artículo 37 en su fracción III y transcrita, se refiere a los casos de los contratos de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o con una o varias funciones.

III.3.- POR INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO.

El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo dispone que " las relaciones de trabajo para la explotación de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado ".

Esta disposición se explica debido a la gran importancia que en México alcanza la actividad minera, el propósito del legislador es impulsar esa actividad limitando la responsabilidad del inversionista en razón del carácter aleatorio de la industria.

Así, " este contrato se liga estrechamente con la cantidad de dinero disponible, o sea, que en último análisis -

TESIS CON FALLAS DE ORIGEN

- 87 -

aquí la obra determinada se limita no por la terminación de ella, sino por la conclusión del capital para realizarla". (Guerrero, Enquerio. Ob.cit. pág. 102).

III.4.- POR TIEMPO INDETERMINADO.

Como ya hemos dicho, el derecho del trabajo fue hecho por y para el trabajador, teniendo como finalidad proteger al mismo trabajador en su trabajo, asegurandole una existencia decorosa; así, tenemos que por regla general el contrato o relación de trabajo es de duración o tiempo indeterminado, ya hemos analizado las excepciones a este principio, mismas que estan especificadas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la caracterización del contrato a plazo in determinado, José Jacir Santos opina que " se puede hacer con auxilio de dos elementos, uno subjetivo y otro objetivo. El primero consiste en la ausencia de una declaración de voluntad de las partes en el sentido de limitar, de cualquier manera la duración del contrato, cuando lo celebran no piensan en el fin del mismo. El segundo se expresa por la necesidad de una declaración de voluntad de cualquiera de las partes para que termine. Sin esa declaración de voluntad el vínculo no se disuelve ". (Cavazos Flores, Baltasar et al. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1981. pág. 271).

A la relación de trabajo por tiempo indeterminado, el maestro Mario de la Cueva la identifica con el trabajo de

planta, los cuales son " todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento ... aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación ... los trabajos de planta son permanentes ", esto es, min: los cuales la empresa o establecimiento no podrían proseguir . (Ob.cit. pág. 226).

Ahora bien, en cuanto a los trabajos de temporada, que son aquéllos que sólo se realizan durante ciertas épocas del año, los autores coinciden en que deben considerarse de duración indeterminada; al respecto el maestro Guerrero Euquerio nos dice que como cada año, en las mismas fechas se presenta el trabajo, se deben considerar dentro de este tipo de relaciones, aunque no laboren durante todo el año de calendario.

" El patrón debe anunciar públicamente que va a empezar la temporada y tiene obligación de recibir a los mismos trabajadores que contrató en el pasado, a menos que no se presenten dentro del plazo que para tal efecto se fija ". (Guerrero, Euquerio. Ob.cit. pág. 97).

En este mismo sentido, el maestro José Davalos nos dice que el artículo 158 de nuestra Ley recogió el término de trabajador de planta para la determinación de la antigüedad, regulando tanto a los trabajadores continuos o permanentes como a los de temporada. Así, " la norma es una ra-

tificación y una aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores ... la regla de estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada ... la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la forma en que se compute la de los trabajadores continuos ... el período de vacaciones o la prima de antigüedad tendrán que reducirse en proporción al trabajo-prestado ... ". (Derecho del Trabajo I. Porrúa, S.A. México. 1985. pág. 122).

Sobre este libro el maestro Guerrero Enquerio en su libro " Manual de Derecho del Trabajo ", transcribe una tesis de jurisprudencia que a la letra dice :

" TRABAJO, CONTRATOS DE, POR TIEMPO INDEFINIDO. La Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos- 24 y 39, que es norma general que el contrato de trabajo se entienda celebrado por tiempo indefinido salvo que por la naturaleza del servicio que se va a prestar o por referirse a la realización de una obra determinada, se limite a cierto tiempo, pero aún así, cuando las causas que le dieron origen y la materia de trabajo subsistan, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, de lo que se deduce que una vez designado el trabajador para un cargo, sin estipularse en el contrato respectivo que lo fue por determinado

tiempo o con motivo de una obra determinada, en los casos en que esto es legalmente posible, tiene derecho a permanecer indefinidamente en el y corresponde al patrón probar, en caso dado, que tuvo motivo fundado para descenderlo de categoría o para rescindirle el contrato ". (Martínez Caballeros, Cesar. tomo CVIII. pág. 2626. citada en Guerrero Equerio. Ob.cit. págs. 99 y 100).

Creemos que el contrato y la relación de trabajo por tiempo indeterminado es un derecho al que tiene todo trabajador que cumple cabalmente con sus actividades, ya que le proporciona una seguridad futura tanto a él como a su familia, además de que para el patrón también resulta de gran beneficio, ya que al tener trabajadores a su servicio que conozcan no sólo la especialidad técnica, sino también el manejo de la empresa o negocio, le producen mayores ganancias. Lo anterior, sin olvidar que cuando la naturaleza del trabajo que se va a prestar así lo permite, se podrán celebrar los contratos por tiempo u obra determinada, sin que esto contravenga los fines del Derecho del Trabajo, ya que sería injusta e ilógica que se pretendiera que se siguiera teniendo a un trabajador cuyos servicios ya no se ocupan por haberse terminado la materia de trabajo, como en el caso de la construcción de una casa, una vez terminada ésta, se agota la materia del contrato y termina la relación de trabajo sin respon

sabilidad para las partes.

Por otra parte, la regulación del trabajo por tiempo indeterminado, va generando para el trabajador prestaciones tales como la antigüedad, vacaciones, jubilaciones, derechos de ascenso y escalafonarios, que sin esta figura serían nugatorios, motivo por el cual algunos patronos sin escrúpulos pretenden desconocer, celebrando contratos por 28 días, también denominados a prueba, los cuales no se encuentran regulados por nuestra legislación laboral como ha quedado asentado, al ser regulada de manera específica y limitativa la duración de las relaciones de trabajo; sin embargo, más adelante nos ocuparemos del estudio del contrato a prueba.

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

IV.1.- ANTECEDENTES.

La estabilidad en el trabajo se encuentra estrechamente ligada a la duración del contrato o la relación de trabajo.

Para el maestro Cabanellas la estabilidad constituye un elemento esencial del contrato de trabajo.

En su libro " La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo ", el maestro Ernesto Katz cita a Hueck, quien afirma con respecto a éste tema lo siguiente; " donde no existe estabilidad el patrón puede privar al trabajador de su empleo mediante el despido; - de este modo se puede obligar al mismo, a cambiar sus actividades, quitarlo por lo menos, el empleo ya conocido, y poner término a la colaboración con sus compañeros, - con quienes trabajaba hasta ese momento ... puede llevar al trabajador a la desocupación. Todo esto puede hacerse en forma arbitraria, aún por puro capricho ... ", y continúa Katz citando a Molitor en los Términos que siguen: " Como el contrato de trabajo por lo general, representa la única base de la existencia de los trabajadores y de sus familias, ellos tienen un interés especial en su protección contra el despido. Por consiguiente aspiran a un amparo que, jurídicamente, deba traducirse en la estabilidad en el empleo ". (Roque de Palma Editor. Buenos -

Aires, Argentina. 1975. pág. 1).

Con respecto a la estabilidad en el trabajo el maestro Mario de la Cueva opina que es " una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social... porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, y su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez ... la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro ". (El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición. Porrúa, S.A. México. 1982. pág. 219.

Asimismo el maestro De la Cueva estima que como consecuencias de la estabilidad en el trabajo se afirman principios tales como el de la dignidad del hombre, ya que al tener éste la seguridad de que la conservación de su empleo no va a depender de la voluntad arbitraria del patrón, sino del cumplimiento que dé a su labor, va a actuar en razón de su conciencia ética; a este principio añade el de la libertad del hombre frente al hombre, ya que el trabajador va a defender sus derechos al tener la seguridad de que está protegido su presente y su futuro; y por último, se tiene el principio de igualdad, ya que el hombre al poder defender sus derechos libre y dignamente, no puede ser considerado inferior a su patrón.

Para Paul Durand la estabilidad, a la que llama propiedad del empleo, significa " un nuevo derecho de los trabajadores, derecho que contribuye a la dignidad de la per-

son humana, atenuando evidentemente el sentimiento de la inseguridad ... la estabilidad en el empleo permite una mejor organización en la empresa ". (citado en Camacho - Henríquez. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Bogotá, Colombia. 1961. pág. 289).

Otros autores Mario Deveali y Ernesto Katz opinan que la estabilidad es " el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas ". (Katz, Ernesto. Ob.cit. pág. 3).

De Bonhone caracteriza a la estabilidad como un derecho " que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del estado, por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista por la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio ". Barassi considera que " se trata de una permanencia jurídicamente garantizada de tal manera que "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones; es decir, a quien reviste la calidad de permanente"; se necesita para ello que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación; es decir que exista la protección jurídica ". Para Guillermo Cabanellas la estabilidad es un modo de ser de la permanencia

y la define como " el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir ". (Cabarellas, Guillermo. Ob.cit. pág. 703.

El maestro Néstor de Buen Lozano nos afirma que " la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija si está es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello ... " (Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México. 1974.pág. 547).

Mario de la Cueva opina que la estabilidad " es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación, es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él ". (Ob.cit.pág.219).

El maestro Mozart Víctor Russomano estima que " son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo ". Este autor opina que los doctrinarios le dan a esta acepción un sentido más estricto, que es el de un " obstáculo que se opone al libre

despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario".

Así, en éstos términos la estabilidad se subdivide en estabilidad relativa o impropia y en estabilidad absoluta o propia; sin embargo, en un país en el que se le obliga al patrón en caso de un despido injustificado, al pago de ~~una~~ indemnización, no se puede hablar de que exista estabilidad. Para Russosano, la estabilidad absoluta es " el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido. La estabilidad - pues es la negación, no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad". (La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Trad. Héctor Fix Zamudio y José Dávalos Morales. UNAM. México. 1981 págs. 11 y 12).

Coincidimos con los autores antes citados en el sentido de que la estabilidad del trabajador en la empresa es un derecho que tiene éste permanecer en su empleo, tomándose la seguridad del futuro siempre que no incurra en alguna causa grave que haga incostenible la relación de trabajo, y dejando a un lado la incertidumbre de ser lanzado a las filas de los desempleados. Sin embargo esta estabilidad en el empleo no la podemos concebir como un patrimo--

nio del trabajador, puesto que si bien es cierto que la estabilidad en un futuro se traduciría en beneficios económicos para el trabajador, no serán estos los únicos que obtenga, pues también tendrá beneficios de carácter social como podrían ser la atención médica, guarderías, otorgamiento de viviendas, ascensos, etcétera; por lo tanto, la estabilidad no constituye un fin patrimonial, sino más bien, un fin de seguridad y certidumbre al hombre que entrega su fuerza de trabajo y que al paso del tiempo, por razones obvias ira perdiendo fuerzas en el desempeño de sus labores.

Por otra parte, en el artículo 25 punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 se establece que " toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre ejecución de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo ". (Guerrero Equerrio. Ob.cit. pág. 107).

El maestro Mario de la Cueva nos dice que " la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Queretaro sin que pueda decirse quien fue su tutor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera ... ". (Ob.cit. pág. 219).

Al respecto el maestro Trueba Urbina nos dice que antes de que naciera el Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores habían venido luchando por conservar su empleo para poder subsistir con su familia, por tal motivo se veían obligados a aceptar las imposiciones que les hacían los patrones, quienes abusaban de la necesidad de los trabajadores a tal grado que podían despedirlos cuando quisieran lanzándolos a la desocupación con el pretexto de la libertad de trabajo y de la ficticia autonomía de la voluntad, ya que como es sabido los que imponían las condiciones de trabajo eran los patrones.

Así, al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país - " los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el artículo 123 fracción XXII que - decía 'el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero - se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en-

su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él'. Independientemente de torcidas interpretaciones que le dió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia al anterior precepto en relación con la fracción XXI, desvirtuando la opción de los trabajadores de obtener el cumplimiento del contrato de trabajo, y consiguientemente conservar su estabilidad en el empleo y en la empresa, con el pretexto de que se trataba de una obligación de hacer del Derecho Civil, se convirtió el precepto en una opción en favor del patrón para que éste no reinstalara obligatoriamente al trabajador, tesis que combatismo durante su indebida aplicación. La teoría jurisprudencial de que se trata prevaleció hasta que por virtud de la reforma constitucional de 1952 y con el propósito de aclarar el texto del precepto constitucional invocado quedó concebido así:

Fracción XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Esta disposición no será aplicable en los casos de las

acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

Fracción XXII. El patrón que despidiere a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRON PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad de patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en la de su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia". (Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa, S.A. México. 1930. págs. 297 y 298).

Por otra parte, la mayoría de los autores coinciden en los conceptos de estabilidad absoluta y relativa; así, el maestro Katz nos dice que " no podemos hablar de estabilidad en sentido propio, cuando el trabajador puede ser despedido sin justa causa, teniendo solamente el derecho a -

cierta aunque alta indemnización por omisión del preaviso y por antigüedad. Tampoco podemos admitir que el trabajador goce de estabilidad en ese sentido, cuando la Ley reconoce su derecho a la conservación del puesto, pero -- cuando tal derecho se convierte normalmente en otro a una indemnización fija, de cantidad más o menos parecida a -- la prevista en caso de resolución del contrato por tiempo indeterminado. Así, existen regulaciones que establecen, -- como norma, el derecho a elegir entre la conservación del puesto y cierta indemnización, siendo la persona a optar -- no el trabajador, sino el patrón o el juez del trabajo. -- Esta forma significa que prácticamente el trabajador no -- tiene ningún derecho asegurado a la conservación del pue-- to, pues ésta no es obligatoria sino sólo facultativa, -- porque depende de la decisión de otro; en este caso tam-- po se trata de efectiva estabilidad ... Además, tampoco -- podemos considerar como estabilidad en sentido estricto, -- el derecho que sólo se otorga después de cierta cantidad -- de años efectivos de servicios prestados en el mismo esta -- blecimiento ... es evidente que la Ley deberá admitir ex -- cepciones de la estabilidad por varias causas; pero cuando -- se disponen tales excepciones en tan numerosos casos de -- tal suerte que la excepción se convierte en la regla, tam -- poco podemos calificar esta clase de protección, de esta -- bilidad absoluta". (Katz, Ernesto. Ob.cit.págs. 5 y 6).

En el mismo sentido Mario de la Cueva opina que " se -

habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización". (*Cu.cit.* pág. 221).

Al respecto, los maestros José Davalos y Ernesto Katz opinan que la diferencia entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa la encontramos en el grado de libertad que se le otorga al patrón para disolver la relación; y en la naturaleza y el alcance de las sanciones económicas que se le imponen al patrón, en el caso de que despidan a un trabajador.

En nuestro Derecho laboral se consigna que la contratación de trabajo es por tiempo indefinido, salvo que por la naturaleza del trabajo sea necesaria la contratación a plazo fijo, por obra determinada o por inversión de capital determinado.

Asimismo, se consigna la estabilidad relativa, al no dejar al arbitrio del patrón la facultad de rescindir o dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo,

sino por causas verdaderamente graves que hagan insostenible la continuación normal de la misma.

Por tanto, el maestro José Dávalos colige que " en la relación individual de trabajo la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador". (Morant Víctor Russomano. Ob.cit. pág. 50).

Al respecto el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente " El trabajador podrá solicitar - ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salarios".

" Si en el juicio correspondiente ... "

Así, se diría que hay estabilidad absoluta ya que se deja a cargo del trabajador, la elección de solicitar la reinstalación o la indemnización en caso de despido o rescisión; sin embargo el artículo siguiente, o sea el 49 establece ; " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes :

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, -

tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico;

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales ".

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva opina que esas hipótesis (antes transcritas), " más que una concepción a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho ". (Ob.cit. pág. 222).

En cuanto al maestro Guerrero Eugenio, estima que "la legislación mexicana ha encontrado una forma que si no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas ... "; que son la de los partidarios de la reinstalación obligatoria y la de los que afirman que no es posible reinstalar, sino que se debe pagar una indemnización. (Ob.cit. pág. 115).

Así, por ejemplo, en el caso de que el trabajador sea doméstico, si se toman en consideración las relaciones casi familiares que se presentan entre los domésticos y sus patronos, en la que en la más de las veces el doméstico vive en la casa del patrón, resultaría prácticamente imposible que llegara a establecerse nuevamente una relación-

armónica entre los sujetos, ya que obviamente el patrón no desearía recibir en su hogar los servicios del trabajador al que despidió, y éste tendría mala disposición hacia su patrón que lo despidió, a su juicio, en forma injustificada.

Creemos que la fracción II del artículo 49 se refiere a las pequeñas empresas o negocios en los cuales las partes tienen una constante convivencia y en la que ambos se han ofendido en sus sentimientos más íntimos, por lo que resultaría una situación afrentosa al obligar al patrón a reinstalar al trabajador, lo que ocasionaría una relación anormal y conflictiva en perjuicio tanto del trabajador como del patrón.

En este caso es el tribunal el que tiene que apreciar las situaciones de hecho y eximir al patrón en caso de que lo juzgue conveniente, de la obligación de reinstalar al trabajador. En los casos de los trabajadores de confianza si se toman en cuenta las características de las labores desempeñadas en las que su actividad tiene que ver con la marcha de la empresa, es necesario que exista una armonía y lealtad hacia el patrón; y al haber un disgusto entre las partes se pierde esa confianza y seguridad, lo que ocasiona que ya no exista la misma relación armónica, y que ya no sea posible que el trabajador desarrolle su trabajo con la misma calidad que antes.

Al respecto, consideramos que el hecho de que en los -

casos antes citados se permita que el patrón dé por terminada la relación de trabajo mediante la indemnización correspondiente, no quiere decir que se esté dejando al libre albedrío del patrón la continuación de la relación de trabajo en todos los casos; pues la Ley establece restrictivamente que situaciones podrán dar cabida a la excepción al principio de la estabilidad, ya que éste tiene como finalidad dar al trabajador seguridad en su futuro, más no romper con la armonía que debe reinar en la relación de trabajo.

Cabe hacer mención que en la práctica, se acostumbra confundir la indemnización Constitucional de tres meses de salario, que se le impone al patrón cuando despide o rescinde la relación de trabajo sin causa justificada y que consigna en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo con la indemnización que establece el artículo 50 y que a la letra dice:

" Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán :

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeter-
minado, la indemnización consistirá en veinte días de -
salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren los
artículos anteriores, en el importe de tres meses de sala-
rio y en el de los salarios vencidos desde la fecha del -
despido hasta que se paguen las indemnizaciones. "

Por otra parte, también constantemente se confunde la
prima de antigüedad (de la que más adelante nos ocupare-
mos) con la indemnización legal que establece la fracción
II del artículo 50 antes citado.

Es necesario dejar asentado que como hemos visto, cuan-
do un trabajador es despedido, el mismo tiene la facultad
de iniciar un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbi-
traje, conforme a lo que establece el artículo 48; en el-
cual podrá solicitar a su elección que se le reinstale en
su trabajo o que se le indemnice con el importe de tres -
meses de salario; si el trabajador opta por la reinstala-
ción y el patrón no demuestra durante el procedimiento -
que hubo una causa justificada de rescisión, la Junta lo-
condenará a que reinstale al trabajador despedido en su -
puesto, y sólo podrá el patrón negarse a reinstalarlo, en
el caso de que el trabajador actor se encuentre en alguno
de los supuestos establecidos en el artículo 49, mediante
el pago de la indemnización establecida en el artículo 50
que es independiente de las demás prestaciones que el pa-

trón le deba al trabajador, como son vacaciones, prima - vacacional, aguinaldo y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Por tanto, sólo se pagará al trabajador cuando ejerza la acción de indemnización constitucional y se pruebe que fue despedido sin justa causa, el importe de tres meses - de salario y salarios caídos, que también con independien - tes de las demás prestaciones que se le adeuden, como son vacaciones, aguinaldo y PRIMA DE ANTIGÜEDAD entr. otras. Y no se tendrá obligación de pagar los veinte días por - año, que es una indemnización legal que se le impone al - patrón para los casos en que se le exige de reinstalar al trabajador, ya que si éste no se encuentra en el caso es - pecífico, el patrón deberá reinstalarlo aún en contra de - su voluntad.

En cuanto al contrato por obra determinada (al que - suele confundirsele con el de tiempo determinado, o en - tenderlo como una modalidad, lo que desde luego es inco - rrecto, ya que como hemos visto se trata de una idea que - expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al - extinguirse éste, cese en sus efectos la relación; esto - es, se antiende al objeto, a la naturaleza del mismo, y no a la voluntad de las partes, ya que si estas estipulan un X tiempo en que se llevará a cabo la realización del obje - to posible -materia del trabajo- y al terminar ese tiempo subsiste la materia del trabajo, la relación se proroga - rá en tanto dure esta circunstancia); el legislador in--

tenta poner obstáculos a la celebración de éstos contra -
tos; ya que en muchas ocasiones los patrones intentan dis-
frazar de contratos por obra determinada a aquéllos en -
que la naturaleza del objeto no requiere de la celebra-
ción de los mismos, sino por el contrario, requiere de la
celebración de un contrato de trabajo por tiempo indeter-
minado; por tal motivo el citado contrato por obra deter-
minada atenta en contra del principio de la estabilidad -
en el empleo.

En relación a lo antes dicho, el maestro Truba Urbina-
comenta que " No basta para que se considere que una rela-
ción de trabajo es por obra determinada porque así lo -
convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable
que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo se
trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya
que de no tener esta característica el contrato, se consi-
derará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguie-
nte 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 por ter-
minado el supuesto contrato de obra determinada, y en ca-
so de que esto ocurra, tal actitud implicará un despido -
injustificado, teniendo el trabajador el derecho de deman-
dar su indemnización constitucional o el cumplimiento de
su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48".
(Ob.cit. pág. 32).

Por otra parte, el maestro Guillermo Cabanellas considera que se debe distinguir entre estabilidad en el empleo y estabilidad en la función, la primera se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo; y la segunda se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los **servicios concretos** prestados por el trabajador.

Al respecto, el maestro José Montenegro Baca estima que la estabilidad es más bien económica ya que es el derecho a conservar el empleo, y no se puede hablar de estabilidad funcional ya que la misma garantía de conservar el trabajo requiere en algunas ocasiones el cambio en el puesto, cargo o función desempeñadas " ya sea por mutación en la organización de la empresa derivada de adelantos técnicos, ya sea por la natural evolución de la vida-juslaboral de el trabajador que se traduce en el ascenso. .. ". (Cavazos Flores, Baltazar et al. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1981. pág. 320).

En cuanto a la estabilidad absoluta en el empleo, el maestro Cabanellas opina que " no es aconsejable si se tienen en cuenta principalmente las situaciones concretas y prácticas que pueden plantearse. Todo despido para ser justificado ha de obedecer a alguna de las causas expresamente establecidas en la Ley; además, y esto es mucho más importante, la comisión de la falta debe ser imputable al trabajador y probado en juicio, en caso de litigio; prue-

ba que incumbe al patrón ... circunstancia que coloca con frecuencia, al patrono en la imposibilidad de probar la causal del despido y con ello la justicia que le asiste - al disolver el vínculo contractual por motivo imputable - al trabajador. Se trata, pues, de un problema de prueba, - no siempre posible; y como en muchas ocasiones, la falta cometida por el trabajador no puede ser objeto de demostración concluyente, un trabajador más por capricho que por interés, mantiene sus prestaciones con abuso del derecho a la estabilidad absoluta ".(Ob.cit.pág. 709).

En el mismo sentido Deveali señala que " la estabilidad se propone otorgar al empleado la seguridad del trabajo y la retribución correspondiente mientras dure su actividad laboral, y hasta que pase a gozar de los beneficios jubilatorios. Esta garantía por un lado, es un elemento de tranquilidad, y como tal puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendimiento. Pero puede por otro - convertirse en un elemento negativo, disminuyendo hasta - anularlo el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento, favoreciendo en los elementos menos buenos, la haganería y el desinterés hacia el trabajo que realizan ". (Katz, Ernesto. Ob.cit. pág. 25).

No compartimos estas ideas, ya que el derecho del trabajo lo que pretende es asegurarle al trabajador la existencia de una vida decorosa, tanto en su parte productiva esto es, cuando tiene fuerzas suficientes para desarro -

lliar la actividad a que se dedique, como en la parte en la cual ya ha entregado sus fuerzas a la sociedad, específicamente en beneficio del patrón, y que corresponde a la época de jubilación del hombre trabajador, por lo que al tener el trabajador la seguridad de que no va a ser separado de su empleo en tanto no de motivo para ello, va a ir adquiriendo mayor experiencia y habilidad en su trabajo, además que dentro de la empresa existen incentivos para el trabajador, afin de que él mismo se supere en beneficio propio y de la empresa

En cuanto a que la estabilidad sea un arma de doble filo, Ernesto Katz nos dice " es exacto que ciertos contratos aceptados en un primer momento por parecer beneficiosos para los trabajadores, pueden después con mayor facilidad volverse en contra de ellos. En cambio, creemos que la estabilidad no es uno de esos conceptos. Los países que han prohibido a los trabajadores cambiar su empleo, la han hecho en caso de emergencia ... Por otra parte, los países con doctrinas más liberales o humanitarias, no obligarán a los obreros a laborar durante toda su vida laboral en la misma empresa, sin poder cambiarla por otra, por cuanto tal prohibición significaría un retroceso a la esclavitud ". Ibid. pág. 29).

Compartimos esta idea, ya que conforme a lo que establece nuestra Constitución en su artículo 5 nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno -

consentimiento y el contrato sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, de lo que se colige que el trabajador no está o puede estar atado a una empresa sin su pleno consentimiento, e inclusive el mismo puede renunciar a su empleo, sin que esto contravenga el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos importante hacer mención al problema del derecho a elección que le otorga al trabajador despedido el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, hay quienes afirman que las acciones de reinstalación e indemnización son contradictorias, en consecuencia el trabajador, al formular su demanda deberá elegir entre las dos acciones.

Al respecto el maestro José Dávalos opina que " la cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido, y será después si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de una indemnización ". (Mozart Víctor Russomano. Ob.cit. pág. 65).

Es preciso tomar en cuenta que el trabajador separado de su empleo, en la época actual de crisis que atraviesa el mundo, deseará obtener la reinstalación en su trabajo, sin embargo y no obstante que en nuestra Ley Federal del Trabajo se contienen una serie de disposiciones a efecto-

de hacer que el juicio laboral sea lo más breve posible, esto es, que dure poco tiempo su tramitación, en la práctica se ha visto que hay una serie de factores que hacen que el juicio se alargue meses, y en las más de las ocasiones hasta años, motivo por el cual el trabajador actor tendrá la necesidad de buscar otro empleo para subsistir; y si durante ese tiempo que duró la tramitación del juicio, logro obtener un empleo en donde se encuentre en mejores condiciones de trabajo; resultaría injusto que se encuentre el trabajador actor conque se probó lo injusto de su despido y en consecuencia tendrá que renunciar a su nueva posición o el laudo será " una estrella que paso sobre su cabeza ". (cit. Victoria en Quereá taro. Mozart Victor Russomano. Ibid. pág. 84).

Compartimos la posición del maestro José Davalos en el sentido de que no es posible que el trabajador exija ambas acciones, es decir, que se lo reinstale y que se le pague l. indemnización constitucional, o que pueda cambiar la elección que haga durante la tramitación del juicio respectivo; sino que " el trabajador puede reclamar la injustificación del despido, y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la constitución y la Ley ... la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo ". Mozart Victor Russomano. Ob.cit. pág. 85).

Finalmente, consideramos que la estabilidad en el trabajo no se puede considerar como un derecho de propiedad del trabajador sobre su empleo, puesto que entonces se podría llegar al absurdo de entender que se permitiría la "venta de plazas"; lo que se contravendría el principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, y que no es artículo de comercio; por lo que pensamos que más bien es el derecho a que tiene toda persona a desarrollarse en determinada actividad y de tener la seguridad de que mientras cumpla en forma cabal con sus labores va a tener la conservación de su empleo, mismo que le va a dar en un futuro prestaciones tales como la jubilación, antigüedad, etcétera, y la seguridad de que su familia no va a sufrir las consecuencias de que sea despedido por el simple capricho de una persona que en las más de las veces ni siquiera es su patrón, como es el caso de los representantes del patrón, que en algunas de las ocasiones abusan de las facultades que les han sido delegadas. Por todo esto, la estabilidad viene a concretar un derecho más para el hombre que entrega su fuerza de trabajo y que merece ante todo la seguridad de una vida digna y decorosa.

IV.2.- LA SUSTITUCION PATRONAL.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal del Derecho Civil, que pug

de definirse como " la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del Derecho del Trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. La sustitución patronal es mucho más que eso ". (Buen Lozano, Néstor de. Ob.cit. pág. 457).

Esta institución de la sustitución patronal es de suma importancia, ya que sin ella se rompería el principio de la estabilidad en el empleo, y en el momento de la ejecución de un laudo, el patrón podría evadir responsabilidades - y en consecuencia no cumplir con la sanción que se le impusiera - enajenando la empresa o establecimiento, - lo que conduciría a frecuentes fraudes legales en perjuicio de los trabajadores.

Sobre este tema, el maestro Mario de la Cueva afirma - lo siguiente " si la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo, y si posee las características de la estabilidad que únicamente puede disolverse por la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente por la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o por circunstancias ajenas-

a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación, la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo, porque equivaldría, ... a dar al empresario el poder de disolverlas por un acto unilateral de su voluntad, lo cual, a su vez, rompería el principio de la estabilidad, y lo que es más grave, colocaría a la voluntad del empresario por encima de los principios fundamentales del estatuto laboral y destruiría la certeza del hombre en la seguridad de su presente y de su futuro". (Ob.cit pág. 220).

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 41 establece que; " la sustitución de patrono no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores ".

El maestro Mario de la Cueva define la substitución patronal en los términos siguientes : " es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus estableci-

mientos, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, substituto le llama la Ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo ". (Ob.cit. pág. 229).

Por su parte el maestro Néstor de Buen Lozano considera que la sustitución patronal supone los siguientes elementos :

- " a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de la titularidad de una persona a otra persona (o grupo de personas)
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución ". ()b.cit. pág. 459).

Nosotros consideramos que habrá sustitución patronal siempre que la fuente de trabajo siga siendo la misma, es decir, tenga el mismo domicilio y el mismo giro comercial, o cuando cambie de domicilio y razón social, pero siga explotando el mismo giro comercial y teniendo los mismos socios; ya que se dan casos frecuentes de que las empresas para evadir responsabilidades cambian su razón social o -

su domicilio, sin embargo la fuente de trabajo sigue siendo la misma y por lo tanto se aplicará esta figura.

Podemos definir a la sustitución patronal como la enajenación o cambio de una empresa o negocio, con la correspondiente transmisión de los derechos y obligaciones - derivados de la relación de trabajo - para el nuevo adquirente, en virtud de seguir siendo la misma fuente de trabajo, y con una responsabilidad solidaria durante determinado tiempo entre el antiguo y nuevo patrón de las obligaciones para con los trabajadores.

Ahora bien, con respecto a esta institución se han planteado varios problemas, los cuales han sido solucionados a través de la jurisprudencia de la Corte.

El primero de ellos plantea la situación de que ni existirá sustitución patronal solamente cuando se enajena el negocio en su totalidad, o también cuando se enajena una parte del mismo; sobre esta cuestión la Corte estableció:

" Por lo que se refiere ... a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta evidente desde luego que no puede hablarse de sustitución de patrono, " pues " se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancías, útiles o enseres de una negociación - que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica-, serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo -

cual haría imposible la venta de productos ". (citada por Buen Lozano, Néstor de. Ob.cit.pág.459).

Lo anterior es en el sentido de que se considerará -- sustitución patronal cuando se trate de la transmisión de un establecimiento o sucursal, que dejará de formar parte de la otra unidad económica y pasará a formar una nueva empresa, lo que es distinto de la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres, que pasará a -- formar parte de otra unidad económica.

Otra situación es que la sustitución de patrono no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban de ser iniciados de nuevo en contra del patrón sustituto.

Al respecto existe la siguiente ejecutoria dictada en el Amparo Directo 1478/56/72. Cía. Mexicana Radiodifusora Fronteriza, S.A. que establece :

" No puede decirse que se viola el artículo 14 Constitucional cuando a virtud de un juicio arbitral se pidió en contra del patrono sustituido se trata de ejecutar el laudo en contra del patrón sustituto, -- pues precisamente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo (actualmente -- el 41) ..., respecto a que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono sustituto tiene que res

ponder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etcétera, los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan con la facultad de repetir contra el vendedor y aún ejercitar en su contra no sólo la acción civil, sino aún la penal, si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado de que los adquiría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajos anima las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las del artículo 123-Constitucional, sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos ... " (citada en Buen Lozano, Néstor, *op. cit.* pág. 459).

Por tanto, si no se dió aviso a los trabajadores de la sustitución, los juicios pueden seguirse y ejecutarse contra el patrón sustituido y los bienes que forman la empresa. En cambio si los trabajadores recibieron el aviso de la sustitución del patrón, la Corte resolvió que la controversia debía resolverse en un Incidente, al que la doctrina denomino Incidente de Sustitución de Patrono, tesis que comparte el maestro De Buen Lozano; no así Mario de la Cueva, quien cuestiona si están obligados los traba

Jadores a iniciar tal incidente; ya que de no hacerlo, no podrán ejecutarlo sobre los bienes que forman la empresa.

Estima el maestro De la Cueva que no es obligación del trabajador iniciar el citado incidente, ya que la Ley en ningún precepto impone al trabajador la obligación de promover ese incidente, además en el artículo 690 la Ley otorga al patrón la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a dilucidar su interés en el juicio respectivo.

Asimismo, la intervención del patrón sustituto en el juicio " no modifica la condición que guarde el procedimiento, por lo tanto, substituye al patrono o colabora con él en las etapas sucesivas del juicio." (Ob.cit. -- pág. 233).

Por último, una vez que se ha dado el aviso a los trabajadores de la sustitución patronal la responsabilidad solidaria de seis meses, se cuenta a partir de la fecha en que fue dado el aviso y se extiende únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución, y no a las posteriores.

CAPITULO V

LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

V.1.- LA RESCISION

V.1.a).- CONCEPTO.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se dividen las causas de disolución de la relación y del contrato de trabajo en rescisión y terminación.

Algunos autores estiman que el vocablo rescisión no es del todo afortunado en nuestra materia de Derecho Laboral ya que éste es un término civilista, por lo que prefieren hablar de despido y retiro, según lo ejerciten patrón e - trabajador respectivamente.

En efecto, los maestros Trueba Urbina, De Buen Lozano y Muñoz Ramón prefieren hablar de despido, al referirse al derecho que tiene el patrón de disolver el contrato o la relación de trabajo por incumplimiento grave de las - obligaciones por parte del trabajador.

Así, Trueba Urbina señala que " 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 despido... Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro -

que es la correcta en Derecho del Trabajo. (Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob.cit.pág. 46).

En el mismo sentido se expresa De Buen Lozano al señalar que no tienen las mismas consecuencias la rescisión - que hace valer el patrón, de la que hace valer el trabajador, ya que la primera eventualmente provocará la disolución del contrato o de la relación de trabajo si se llega a comprobar la justificación y el segundo, dará fin a la relación o contrato de trabajo, dilucidándose en el juicio la responsabilidad que de ello tenga el patrón.

No obstante que consideramos apropiadas las críticas - hechas al vocablo rescisión, debemos tomar en cuenta que en nuestra legislación laboral se habla aún de rescisión-entendiéndose por ésta la facultad que tiene uno de los sujetos (tanto el patrón como el trabajador) de disolver la relación o el contrato de trabajo, por el incumplimiento grave de las obligaciones de la otra parte.

Así la define el maestro Mario De la Cueva en su libro - " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo " la rescisión - " es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones ". (Ob. cit. págs. 241).

En el mismo sentido se expresa De Buen Lozano " se entiende por rescisión, el acto a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada esta,

de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto". (Ob.cit. pág.542)

Aún así, no debemos olvidar que es muy diferente el acto por virtud del cual se pone fin al contrato o relación de trabajo por causa imputable a una de las partes y que en caso de que sea el patrón el que lo haga las doctrinarias le denominan derecho del despido; al acto por el que el patrón separa sin justa causa al trabajador, ya que ce no veremos más adelante existe el despido, pero sin derecho, lo que origina consecuencias diferentes.

Lo mismo sucede en el caso de que el trabajador rescinda la relación de trabajo por causa imputable al patrón y que en este caso la doctrina le denomina retiro, del supuesto en el cual el trabajador unilateralmente disuelve la relación o el contrato de trabajo sin una causa justa configurándose el abandono de trabajo.

Las características de la rescisión de la relación o del contrato de trabajo son las siguientes:

Es un acto unilateral, ya que no se realiza por mutuo acuerdo o con la voluntad de ambas partes, sino que es uno de los sujetos (patrón o trabajador) el que disuelve la relación o el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones por parte del otro sujeto.

Es un acto potestativo, puesto que queda al libre albedrío de la parte que no dió causa para la disolución -

el rescindir el contrato o relación de trabajo, es decir, pueden o no hacer uso de dicha facultad.

Es un acto formal, pues la Ley liberal establece en el artículo 47 que el patrón deberá dar aviso por escrito de la fecha y causas que motivaren la rescisión. Es pertinente hacer mención que este requisito no se exige tratándose de la rescisión que haga valer el trabajador por causa imputable a su patrón.

Tiene que ser originada la rescisión por una causa grave, puesto que en la realización de las labores, el trabajador puede cometer errores que no ameritan la disolución de la relación o del contrato de trabajo.

La causa grave puede ser una acción o una omisión, esto es, puede ser positiva como es el caso de disponer de las herramientas de trabajo para un uso diverso al indicado por el patrón, o de omisión como es el de negarse a adoptar las medidas preventivas.

Interrumpe la relación de trabajo; quedando esta interrupción condicionada en el caso de que sea el patrón quien rescinda; y será absoluta, en el caso de que sea el trabajador quien la ejercite.

En cuanto a las causas que originan la rescisión del contrato o de la relación de trabajo, algunos sistemas establecen una regla general, mientras que otros señalan concretamente las causas que pueden originar la rescisión

nuestra legislación laboral acepta un sistema mixto, al establecer que causas pueden ser consideradas graves e incluyendo causas análogas a las ya previstas, que pueden ser consideradas graves de acuerdo a lo que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje; por tanto, debemos considerar que posee cierta flexibilidad al establecer la analogía, lo cual desde luego no quiere decir que las partes puedan pactar nuevas causas, puesto que como ya vimos en el Derecho del Trabajo no opera el principio de la autonomía de la voluntad.

Además, en la interpretación de las disposiciones sobre la rescisión se estará en caso de duda, a la interpretación más favorable al trabajador, conforme a lo que establece el artículo 18 de nuestra Ley.

En cuanto a las causas de la rescisión, éstas se clasifican en explícitas e implícitas, siendo las primeras -- aquellas que se encuentran configuradas expresamente en la Ley, y las segundas son las que se configuran por analogía, esto es, por una interpretación extensiva de las primeras.

También se pueden clasificar en generales y específicas siendo las generales aquellas en las que pueden incurrir todos los trabajadores, y las específicas, aquellas en las que sólo pueden incurrir trabajadores de determinadas especialidades.

V.1.b).- CAUSAS DE RESCISIÓN.

Las causas de rescisión no imputables al patrón se encuentran consignadas en el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato - que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados - falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Esta causal de rescisión tiene su fundamento principalmente en el engaño que hacen al patrón, el trabajador o el sindicato que lo propuso. Este engaño consiste en la actividad realizada por el trabajador o el sindicato, para alterar la verdad, presentando hechos falsos como ciertos, originando que el patrón caiga en un estado de error o equivocación; por lo que existe una discordancia entre la realidad y su concepción.

Este engaño o alteración de la verdad consiste en atribuirle al trabajador cualidades, habilidades, destrezas, competencia o preparación de las cuales carece; mismas que jugaron un papel determinante en la contratación del trabajador; esto es, debe existir una relación directa de causalidad, la mutación de la verdad, debe ser la causa determinante en la contratación, o lo que es lo mismo

no, si el patrón hubiera conocido que el trabajador no poseía dichas cualidades, se hubiera abstenido de contratarlo.

En cuanto a los medios utilizados para provocar una concepción distinta o alterar la verdad, deben ser constancias o informes que provoquen credibilidad e induzcan al patrón a la contratación del candidato a trabajador.

En cuanto al momento a partir del cual el patrón puede rescindir la relación de trabajo, es a partir de la iniciación de la prestación del servicio, con un término de 30 días para ejercitar el despido; y no así a partir de la fecha en que el patrón conozca el engaño a través de certificados falsos, aptitudes o facultades de que carezca, lo que desde luego nos parece injusto, ya que las facultades, capacidades o aptitudes, es decir, las referencias falsas, constituyen un hecho objetivo que el patrón podrá notar a simple vista, no así la falsedad de los certificados; y como ya vimos, lo que constituye la causal de despido o rescisión es el engaño en sí, no tanto las aptitudes o facultades de que carezca el trabajador; por lo que coincidimos con el maestro Muñoz Ramón en que se debería de contar como punto de partida en éste supuesto, la fecha en que el patrón conozca la falsedad de los certificados.

Asimismo, como ya estudiamos, esta causal es una causa

de nulidad por vicio de la voluntad, ya que la voluntad del patrón se encuentra viciada por un error al que solamente fue inducido; sin embargo, en nuestra Ley laboral se encuentra catalogada como una causal de rescisión.

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

Como se puede observar, esta causal de rescisión con- tiene varias conductas, como lo son la falta de probidad, honradez, violencia, los amagos, las injurias y los malos tratamientos, por lo que es necesario estudiar cada una de ellas.

Por falta de probidad se entiende la acción u omisión apartada del recto obrar, mediante la cual se lesiona un patrimonio, o aunque no se lesione el patrimonio, se incumple con el deber de cumplir con sus obligaciones con lealtad.

En el mismo sentido se entiende la falta de honradez, al no proceder rectamente en las funciones encomendadas, proceder en contra de las obligaciones que se tienen; por tanto, las faltas de probidad u honradez son los actos del trabajador, que pueden constituir o no un delito, y -

que aun cuando no lesionen un patrimonio, constituyen un comportamiento desleal - como es la falta de rectitud de ánimo, de honrría de bien y de integridad en el obrar. Asimismo es pertinente dejar asentado que el error intra cendente no constituye falta de probidad, pues se debe to mar en cuenta que el trabajador es un ser humano, y que - por lo tanto no se le puede exigir una perfección en su forma de obrar.

La violencia puede ser en forma física o moral, esto es, consistir en una agresión directa empleando la fuerza o en amenazas que implique el peligro de perder la vida, la honra, la libertad o los bienes.

Los amagos se entienden como sinónimo de violencia, es decir, cuando se le amenaza a una persona dándole a enten der que se le va a ocasionar un mal futuro en su persona o sus bienes.

Las injurias son las expresiones que tienen la intención de causar afrenta, desdén, humillación o lastimar - la dignidad de una persona.

En las injurias se debe tener el ánimo de ofender, - pues es usual que en algunas relaciones, los patronos y - trabajadores se traten con groserías, pero sin el ánimo de ofender, por tanto, será necesario que se señalen con- cretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como las circunstancias en que se producie-

ron.

Los malos tratamientos se pueden dar mediante los amagos, injurias o actos de violencia, lo que va en contra de la obligación del trabajador de tratar con la debida consideración al patrón.

Ahora bien, los actos antes mencionados deben realizarse durante las labores, es decir, durante el tiempo en que el trabajador esta a disposición del patrón, durante su jornada de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias y los días de descanso semanal u obligatorio en que el trabajador preste sus servicios.

Por otra parte, estas actitudes serán sancionadas con base en esta causal cuando sean dirigidas al patrón, sea persona física o moral, que en este último caso sería el consejo de administración o sus representantes, así como las personas físicas que ejerzan las facultades de administrar y dirigir la prestación del trabajo subordinado; en cuanto a los familiares coincidimos con el maestro José Davalos en que quedan comprendidos todos, atendiendo a la cercanía o intimidad que los una con el patrón, y no tomando el concepto de familia con el rigor del Código Civil.

En cuanto al concepto de probidad que ya hemos estudiado, la Corte ha señalado diversas conductas que pueden tipificarse como faltas de probidad u honradez, y las cua-

Les transcribimos a continuación :

Amparo Directo 1558/70.- Instituto y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.- 28 de septiembre de 1971.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

" Constituye falta de probidad u honradez el hecho de que el médico al servicio del instituto con obligación de atender gratuitamente al derechohabiente y sus familiares, le sugiera que dicha atención se la daré en su clínica o consultorio, cobrándole por el servicio ".

" La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza ".(Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, Cuarta Sa la. pág. 90.)

" El trabajador esta obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón, durante toda la jornada de trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenga labores con--

cretas a realizar; pues es indudable que si durante la -
jornada se duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al-
servicio del patrón y no cumple con la obligación funda--
mental del trabajador e incurre en notoria falta de probi-
dad en cuanto al desempeño de sus labores ". (citada por
Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. pág. 60.).

No obstante lo anterior, la Corte a sustentado que no-
constituye falta de probidad cuando tal circunstancia ocu-
rre en una jornada nocturna.

" Tratándose de la jornada nocturna, resulta lógico
que un obrero, cualquiera que sean sus condiciones-
físicas, puede ser dominado por el sueño en su tra-
bajo. Ello debe tomarlo en consideración la demanda
da y en cualquier eventualidad, imponer un castigo-
al trabajador por su falta, pero no rescindir su -
contrato de trabajo ".(Amparo Directo. 411/60. Elea-
zar Ramos Caretti. 9 de febrero de 1961. Unanimidad
de 4 votos. Ponente: Angel Carbajal.).

" FALTA DE PROBIDAD. CHECAR LA TARJETA DE ASISTEN--
CIA Y AUSENTARSE SIN PERMISO DEL LUGAR DE PRESTA--
CION DEL SERVICIO LA CONSTITUYE. No obra con probi-
dad ni honradez el trabajador que después de regis-
trar su respectiva tarjeta de asistencia abandona,
sin permiso ni justificación alguna, el lugar de -
prestación de servicios, dado que deja de poner a -

disposición del patrón la fuerza de trabajo, recibe, indebidamente, el pago de un salario por trabajos no desempeñados." (Amparo Directo 3016/75. - Carlos Adrián Escamilla Gómez. 7 de mayo de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente Jorge Saracho Alvarez.).

" El uso de un vehículo del patrón, por parte de un trabajador, utilizandolo para fines diversos - que no sean en beneficio del patrón, sino para actos personales del trabajador, constituye una falta de probidad de éste en perjuicio del patrón, - con mayor razón si esos actos los ejecuta durante las horas de labores." (Amparo Directo 26/71. Daniel Tovar Gallardo. 2 de agosto de 1971. 5 votos. Ponente. María Cristina Salmerón de Tamayo.)

" FALTA DE PROBIDAD TRATANDOSE DE TRABAJADOR QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN UN AUTOTRANSPORTE. Si un trabajador que presta sus servicios como cobrador en un autobús de pasajeros, dispone en su provecho del importe del pasaje de un usuario, sin entregarle el boleto respectivo, y sin hacer llegar el importe del mismo al patrón, es evidente que comete con su conducta faltas de probidad que llevan imbitas la carencia de bondad, rectitud de ánimo, - honrría de bien, integridad y honradez en el obrar

que hacen procedente la rescisión de su contrato"

(Amparo Directo 4894/75. Francisco Durán Hernández. 26 de agosto de 1976. 5 votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo).

" Si el trabajador desobedeció la orden que le -
dió su patrón en relación con el trabajo contrata-
do, independientemente de que haya actuado por ra-
zones de humanidad; como alegó ya que no estuvo -
autorizado para abstenerse de ejecutar la orden, -
menos aún para asentar en la misma datos falsos, -
es evidente que tal procedimiento configura las -
causales de falta de probidad y desobediencia ".(
Amparo Directo 273/72. Carlos de Luna Navarro. ci-
tada en Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit.pág.325.)

La excepción a esta causal que señala la propia Ley, -
es la que consiste en que el trabajador actúe en defensa-
propia o que medie provocación, pues en éste caso el acto
se le imputará al provocador.

III.- Cometer el trabajador contra algunos de sus compañe-
ros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción an-
terior, si como consecuencia de ello se altera la disci-
plina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

En esta causal se incluye el elemento de falta de probi-
dad u honradez o malos tratos, pero se requiere que estos
vayan encaminados a compañeros y que se altere la disci-

plina en el lugar de trabajo.

Por compañeros de trabajo se entienden aquellas personas que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo sin que estén subordinados unos a otros, es decir, se excluye la idea de jerarquía, y se puede dar a cualquier nivel, con excepción del representante del patrón, ya que en este caso cuando éste sea el que incurra en alguno de los actos antes mencionados, si se estará en esta causal de rescisión.

Al respecto, se transcribe la siguiente ejecutoria:

" DISCIPLINA, ALTERACION DE LA, Y MAL TRATO, GOLPE LEVE CONTRA INFERIORES PARA APOYAR UNA ORDEN DE TRABAJO. La circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y maltrato inquestionablemente en contra de los demás trabajadores. Todo lo cual actualiza la causal de rescisión establecida en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo".(Amparo Directo 4827/76. Juan Hernández Martínez. 24 de enero de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo).

En cuanto a la disciplina del lugar de trabajo, se entiende por éste el orden y normal desarrollo de las labores, por lo que es necesario que al cometerse cualquier

ra de los actos antes citados, se alteren ese orden y regularidad como es el caso de la riña. Al respecto transcribimos las siguientes ejecutorias :

" RINA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo .." (citada por Davalos Morales, José. Ob.cit.pág.152)

" La causal de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón ... y consistente en que el trabajador cometa contra alguno de sus compañeros actos de violencia, etcétera, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, debe estarse integrada aún en el caso de que el trabajador incurra en hechos de la naturaleza indicada, no precisamente en el lugar donde desempeña habitualmente sus labores estrictamente considerado, sino en el comedor de la empresa donde desempeñaba sus servicios y en el lapso destinado a que los trabajadores tomen sus alimentos, puesto que no por el hecho de estar momentáneamente inactivos en cuanto a sus labores se

refiere, dejan de estar subordinados al patrón, y tan es así, que ésta es la razón filosófica que inspira - el artículo 73 de la Ley Laboral (actualmente el 64) que dispone que cuando el trabajador no pueda salir - del lugar de donde presta sus servicios durante las - horas de descanso y comidas, el tiempo correspondien- te a dichos actos le será contado como tiempo efecti- vo dentro de la jornada normal de trabajo." (Amparo- Directo 6645/59. Pedro Mondragón Pérez. citada en Ra- mírez Fonseca, Francisco. Ob.cit.págs.73 y 74).

IV.- Coneter el trabajador fuera del servicio, contra el pa- trón, sus familiares o personal directivo o administrativo, - alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si con- do tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de-- la relación de trabajo.

En esta causal se requiere que los malos tratos, faltas de probidad u honradez en contra de los sujetos mencionados en - la fracción II del artículo 47 se realicen fuera del servicio y que sean de tal manera graves que hagan imposible la conti- nuación de la relación de trabajo.

Por lo que hace al elemento fuera del servicio equivale a- decir fuera de la jornada de trabajo, esto nos resulta obvio, toda vez que el respeto y la consideración que le debe el tra- bajador al patrón debe ser en todo momento, tanto durante la- jornada de trabajo, en la que se encuentra a disposición del-

patrón, como cuando deja de estarlo, ya que resultaría in justo pensar que por el sólo hecho de estar fuera de la jornada de trabajo se adquiriera el derecho de realizar alguno de los actos citados en contra del patrón. Así lo sostiene también la Suprema Corte en la siguiente ejecutoria :

" basta con que el obrero aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad u honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad u honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra." (Amparo Directo 6546/75. Joaquín Medina S. 10 de junio de 1976.Unanidad de 4 votos.).

Por lo que hace a la expresión de " hacer imposible el cumplimiento de la relación de trabajo ", se trata de una situación subjetiva, por lo que será necesario que el jugador tenga cuidado al analizar los hechos, para concluir que la conducta realizada hace que la relación de trabajo se haga insostenible, ya que como antes lo mencionamos en muchas relaciones de trabajo, el patrón y trabajador acostumbra(n) tratarse con palabras altisonantes, sin que esto-

configure una falta de probidad o injuria.

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

En esta causal hay varias cuestiones que debemos analizar; primero, el elemento de intencionalidad, el cual es un elemento subjetivo consistente en la voluntad del trabajador dirigida deliberadamente a causar un daño en una cosa material, este elemento es sumamente difícil de detectar y más aún de probar, por lo que será necesario que el juzgador analice las circunstancias del caso concreto, tomando en cuenta el artículo 13 de la Ley que establece que " en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ".

En cuanto a los perjuicios materiales, entendemos que se trata de los daños, menoscabo o detrimento que sufran los bienes; y no la ganancia lícita dejada de percibir, - como se entiende en el concepto civil.

Por lo que hace a los bienes, estos no tienen que ser forzosamente propiedad del patrón, o aquellos que utiliza el trabajador al ejecutar su trabajo, ya que, el propio artículo establece que puede ser durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, pues lo que se requie-

re es que haya una relación de causa a efecto.

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

en esta causal se prevé como causa de rescisión el hecho de causar perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, pero se requiere que sean graves y la conducta realizada con negligencia.

En cuanto al elemento de perjuicio grave, este es un concepto abstracto y relativo, pues no es posible establecer un concepto preciso, ya que de acuerdo al diccionario grave es lo pesado, mayor que lo corriente o regular; por lo que será necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje tome en cuenta las circunstancias en que se realizó la conducta.

En cuanto a la negligencia, consiste en las acciones u omisiones desarrolladas u omitidas de manera imprudente, descuidada o irreflexiva.

Esta conducta negligente debe ser de tal manera que sea la única que provoque el resultado dañoso, el cual al ser previsible se pudiera haber evitado con una conducta distinta.

Al respecto existen las siguientes ejecutorias :

" la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, - que puede ser apreciado por los sentidos ... " (Amparo Directo 5312/59. Lázaro Oropeza Montes. 13 de febrero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Agapito Pozo).

" Si el trabajador a cargo de un depósito en el que repartía los objetos entregados por la compañía - en donde prestaba sus servicios, permitiendo así la comisión del delito de robo cuyos autores se ignoran, en tales hechos intervino la negligencia notoria del trabajador, que trajo como consecuencia los perjuicios antes dichos a la compañía que lo ocupaba, por lo que al estimar la Junta responsable que se encontraba justificado el despido aplicado correctamente ... " (Amparo Directo 2954/60. Joaquín Uribe Salinas. 6 de octubre de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente; Angel Carbajal).

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

En esta causal se prevé que se comprometa la seguridad de los bienes y personas, no requiriendo que se actualice el riesgo; esto es, la sola situación de peligro inmediato que pueda causar daño, es causa justa para que -

opere la rescisión.

En cuanto a las " personas que se encuentren en el " - significa que la protección se extiende a todas las personas que se encuentren en el establecimiento no importante que sean trabajadores o no.

Es muy importante esta causal, ya que tutela no sólo el patrimonio, sino también la integridad física y la vida de las personas; e inclusive en caso de que se actualice esta causal, el patrón quedará obligado a indemnizar a los sujetos pasivos, o sea, a los demás trabajadores que hubieran sufrido algún accidente a consecuencia de la conducta imprudente del trabajador, conforme a lo que establece el artículo 439 fracción III de la Ley laboral.

La Corte ha señalado sobre este problema lo siguiente:

" El patrono está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido ... " (Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5 parte. Cuarta Sala. Tesis 10. páginas 11 y 12. citada en Muñoz Ramón, Roberto. Ob.cit. pág. 84).

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

Para poder encuadrar una situación dentro de este supuesto, es necesario entender que es la moral, pues lo inmoral sólo se puede explicar en relación con lo moral.

La moral constituye un concepto cultural, es la conduc

ta que va de acuerdo con las buenas costumbre en una época, comunidad y lugar determinados. Por tanto, será necesario como en otras causales, que el jugador analice el caso concreto de acuerdo a las características de la materia de la relación laboral, en una forma no aislada y conforme al concepto cultural de moralidad media que impera en la colectividad.

Ahora bien, se sanciona con la rescisión el hecho de que el trabajador cometa actos inmorales, cuando se encuentre en el lugar de trabajo o en el establecimiento o en el caso de que el domicilio de la empresa se encuentre en lugar diverso de donde se prestan los servicios.

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

Esta causal implica también una falta de probidad, pues el trabajador al revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, falta al deber de fidelidad que tiene para con su patrón.

Por tanto, al dar a conocer cualquier conocimiento que tenga de los métodos de fabricación que no sean del conocimiento general, e inclusive de las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la producción, así como de los asuntos de carácter reservado como los sistemas de producción, las ventas, las políticas la-

borales, la lista de clientes, etcétera, y que esa revelación tenga la posibilidad de causar un daño patrimonial o no, será suficiente para rescindir la relación de trabajo.

Es importante hacer mención que esta causal opera aunque esté suspendida la relación de trabajo; al respecto - la Corte ha dicho lo siguiente:

" la suspensión de un contrato de trabajo sólo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo es el pago del salario por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador y demás obligaciones pactadas, más no las que consisten en abstenciones, ya que no puede considerarse que el vínculo jurídico de trabajo, haya dejado de existir, pues de admitirse se llegaría al absurdo de considerar que no incurre en falta el trabajador, que debiendo mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, dé mal trato a su patrón o a sus familiares o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del contrato de trabajo ".(Amparo Directo 512/952. Edmundo Carmona-Urrutia. 28 de agosto de 1952. Unanimidad de 5 votos).

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

sin causa justificada.

En esta causal de rescisión se presentan diversas cuestiones que debemos estudiar, como es: que se debe enten--
der por más de tres faltas, como se computa el periodo de
treinta días, y como se pueden justificar las faltas.

En efecto, existen diversos criterios en cuanto a lo -
que debemos entender por más de tres faltas de asistencia
si bastan con que sean tres faltas y media, o si tendrán--
que ser cuatro faltas para que se configure esta causal, -
así como el compute de ellas dependiendo que sea una jor--
nada continua o discontinua.

Por tal motivo, es necesario dejar asentado que se en--
tiende por jornada continua y jornada discontinua. La prí
mera es aquella que comprende desde que el trabajador es--
ta a disposición del patrón hasta que concluya su servi--
cio, y la segunda es aquella en la que se interrumpe la -
jornada durante las horas de reposo, en la que se suponen
dos momentos de inicio en la jornada de trabajo.

En primer término, tenemos que la inasistencia es aque--
lla en la que el trabajador no se presenta a laborar en -
la jornada que tiene asignada, en este sentido se debe to
mar en cuenta que, cuando el trabajador llega tarde, es -
decir, después de la hora de entrada o de la tolerancia, -
el patrón no tiene la obligación de admitirlo, ni de pa--
garle un salario por un día no trabajado; sin embargo, -

existe discrepancia respecto si se debe computar como falta tal circunstancia. La Corte ha establecido que si se debe considerar como falta en ejecutoria dictada en el Amparo Directo 2563/59. Antonio Cervantes Castañeda. (Vease - Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. pág. 90).

No coinciden con tal criterio los maestros Ramírez Fonseca y Cavazos flores, ya que ellos estiman que sólo se puede considerar como falta el hecho de que no se permita la entrada al trabajador que llega tarde, si así se encuentra pactado en el contrato colectivo o en el reglamento interior de trabajo.

Compartimos éste último criterio, ya que el hecho de que un trabajador llegue tarde, es decir, después de la hora de entrada, se puede sancionar inclusive con la falta, pero siempre y cuando se encuentre previamente pactado, con lo que se podrá evitar que los trabajadores lleguen tarde en forma reiterada, ya que sabrán de antemano el daño que a sí mismos se ocasionarán con tal actitud.

Ahora bien, en lo que hace a la jornada continua, la expresión más de tres faltas es equivalente a cuatro faltas. Así lo ha sustentado la Corte en la siguiente ejecutoria:

" Si el artículo 121 (hoy 47) fracción X de la Ley Federal del Trabajo establece como causa de rescisión del contrato de trabajo, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón y sin -

causa justificada, debe concluirse que la acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y por ello desde entonces comienza a correr el término de prescripción." (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 3 parte. Cuarta Sala, Tesis 101, págs. 109 y 110.)

Por lo que hace a la jornada discontinua, se entiende que la falta de asistencia a una de las partes de que se compone la jornada, debe computarse como media falta, la cual se puede sumar con otras medias faltas o con otras enteras. Al respecto, tenemos la siguiente ejecutoria:

" FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASO DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES. Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, esta dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con -- - otras enteras, ... pues de no computarse la media - falta, se fomentaría el ausentismo, y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se - compute la media falta completa." (Amparo Directo- 4563/81. Sergio Cervantes Villegas. 22 de marzo de-

marzo de 1962. Unanimidad de 4 votos.).

En cuanto a las jornadas dobles o especiales, si en el Contrato Colectivo se estableció que la falta a una de ellas, se computarán como dos faltas injustificadas de asistencia, el hecho de faltar a una de ellas se tomará como dos faltas ordinarias.

Asimismo, es necesario dejar asentado que la falta de asistencia se tendrá independientemente de la duración de la jornada, esto es, no importa que la jornada sea de 8 horas o de 4 horas, para que se compute como falta, ya que si por ejemplo, en una empresa se laboran 8 horas de lunes a viernes y 4 horas los días sábado, el trabajador no podrá alegar que el día sábado que faltó se computa como media falta por ser esa la duración de la jornada, ya que lo cierto es que faltó a su deber de cumplir con la prestación del servicio en la jornada asignada. (Véase Ramírez-Fonseca, Francisco. Ob.cit. pág. 27).

En cuanto a la forma de computarse el periodo de treinta días, no es necesario que las faltas ocurran en un sólo mes de calendario, sino que se requiere un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta, tampoco es necesario que sean continuas, sólo se requiere que sea en el periodo de treinta días, que se pueden computar de la última falta hacia atrás para determinar si en ese lapso hay cuatro faltas.

Por otra parte, el hecho de que se sancione el tener -- más de tres faltas injustificadas, no quiere decir que se tenga derecho a faltar tres días, sin que se sancionen estas faltas; ya que las empresas conforme a la Ley y al Reglamento interior de trabajo, pueden sancionar a los trabajadores faltistas con suspensión hasta por 8 días sin goce de sueldo, y al incurrir más de tres faltas se sanciona con la rescisión de la relación, sin que ello signifique -- que se castigue doblemente una misma falta.

En cuanto al permiso del patrón, es obvio que se necesita no sólo el aviso de que se va a faltar o la simple solicitud, sino también la manifestación del patrón en el sentido de que esta de acuerdo conque el trabajador falte, es decir, se requiere la aprobación del patrón, de donde resulta conveniente que dicho permiso sea otorgado por escrito, para los efectos de la carga de la prueba, que en este caso le corresponde al propio trabajador. (Vease Ramírez - Fonseca, Francisco. Ob.cit. pág. 101).

Ahora bien, si el trabajador falta a su trabajo con base a un compromiso previamente establecido en el contrato colectivo, no se computará como inasistencia tal falta. Así lo ha resuelto la Suprema Corte en ejecutoria dictada en el Amparo Directo 4865/77. Meliton Cruz Morales:

" FALTAS DE ASISTENCIA, NO CONSTITUTIVAS DE CAUSAL DE DESPIDO, SI EL PATRON SE HA OBLIGADO A OTORGAR-

PERMISOS. De acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, buena fe y equidad; de donde resulta que si en un contrato colectivo de trabajo la empresa se obliga a otorgar a sus trabajadores permisos sin goce de sueldo para faltar a sus labores por determinado número de días, con el fin de atender asuntos particulares, el patrón no puede sin justificación alguna, negar el permiso cuando le es solicitado, y las inasistencias del trabajador resultantes a la negativa de lo pactado no pueden considerarse como causales de despido".

En cuanto a la causa justificada para faltar al trabajo se entiende por ésta la imposibilidad física o material del trabajador para acudir a su trabajo, ya sea que se encuentre prevista en la Ley laboral o no.

Los artículos 42 que tratan de la suspensión temporal, el 427 que habla de las causas justas para no concurrir al trabajo; prevén causas justas de inasistencia contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

También como causas justificadas de inasistencia al trabajo tenemos la derivada de una sanción disciplinaria impuesta justamente por el patrón, o si deriva de sanciones-

impuestas por el sindicato; o la huelga declarada inexistente no imputable al patrón; la ocasionada por riesgos de trabajo; la obligación de concurrir como testigo a una diligencia; la falta de documentos requeridos para prestar el trabajo; el tener que llevar al hospital a un familiar por una emergencia - en éste caso se deberá probar plenamente el padecimiento atribuido al familiar -.

Ahora bien, es necesario que el trabajador se halla visto imposibilitado de avisar al patrón, y que al regresar a su trabajo justifique ante su patrón la causa que motivo su inasistencia; pues no se considerará válido que la justifique después ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; a menos que el patrón se lo halla impedido o pretenda desconocer la justificación que en el momento oportuno intento hacer el trabajador.

No coincidimos con el maestro De la Cueva quien afirma que el hecho de que se tenga que justificar la falta ante el patrón equivale a " hacer del patrono la instancia decisoria suprema en un conflicto de trabajo ", ya que es una obligación y un deber del trabajador el justificar y por tanto dar una explicación al patrón de las inasistencias que tuvo; y en el supuesto caso de que el patrón se negare a recibirlas o no las considere suficientes y rescinda la relación de trabajo, el trabajador tendrá el derecho de in conformarse demandando al patrón ante la Junta competente,

y será esta quien decida en última instancia si fue justa o no la causa para faltar al trabajo.

Finalmente y por lo que hace al caso de faltas por enfermedad, la Corte ha resuelto que si el trabajador se encuentra inscrito al IMSS, ésta institución es la facultada para extender las incapacidades, mediante las cuales puede probar el trabajador su incapacidad de acudir a su trabajo a menos de que la citada institución se hubiere negado a atenderlo.

En el caso de que el trabajador no se encuentre inscrito en ese régimen, la imposibilidad se podrá acreditar con un documento extendido por un médico particular, pero debe rá ser ratificado por ser un documento privado y para darle oportunidad a la contraparte de repreguntarlo.

También es importante hacer mención que no se podrán allogar como inasistencias las faltas posteriores al despido que tenga el trabajador.

" No es posible considerar como faltas injustificadas al trabajo, las inasistencias de los trabajadores posteriores al despido ". (Amparo Directo 4190/59. Josefina Pacheco Ortiz. 24 de agosto de 1960. Unanimidad de 4 votos.. Ponente: Angel Carbajal).

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

Esta causal encuentra su fundamento en el elemento de la subordinación que ya hemos estudiado (supra II.5) y - que implica un deber jurídico de obediencia por parte del trabajador, Este deber de obediencia radica en prestar el servicio conforme a las órdenes recibidas y cuando sean relacionadas con el trabajo contratado; ya sean órdenes generales o particulares dirigidas al trabajo principal o trabajos relacionados, a la eficiencia, al lugar o lugares - donde deba prestarse el servicio y al tiempo de la jornada de trabajo.

Ahora bien, la desobediencia se configura aunque no se trate de una orden recibida en el momento, puesto que el trabajador conociendo cuales son sus labores diarias o periódicas, al incumplirlas, esta desobedeciendo las órdenes dadas con anterioridad.

También configura esta causal el hecho de que el traabajador se niegue a realizar un acto relacionado con su - trabajo arguyendo que nunca lo había realizado; o cuando se niegue a seguir las indicaciones que se le dan a efecto de obtener un mejor resultado. En cuanto al lugar en - donde desempeñe sus labores el trabajador, es evidente - que si el mismo estuvo conforme en prestar sus servicios - en los diferentes locales de la empresa, incurre en desobediencia al no cumplir la orden de trasladarse de un local a otro; no así en el supuesto caso de que se hubiera-

modificado el contrato de trabajo a efecto de transferir al trabajador, del lugar en que originalmente trabajaba, a otro ubicado en una ciudad distinta, y que posteriormente se le hubiera ordenado presentarse nuevamente en el primer lugar, en este caso el trabajador no estará obligado a obedecer la orden dada, y tampoco será causal de rescisión su desobediencia.

Por lo que hace a la desobediencia de la orden dada por el patrón o su representante, ya estudiamos anteriormente que se entiende por patrón y representante, y es de suma importancia entender que también el jefe de personal por el carácter mismo de su cargo, se considera representante del patrón, y por tanto el trabajador estará obligado a cumplir sus órdenes, siempre y cuando sean o se relacionen con el trabajo contratado.

Por lo que hace a la causa justificada, se entiende aquella circunstancia real, ajena a la voluntad del hombre que haga imposible el cumplimiento del trabajo, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, o las que obliguen asumir un riesgo para su persona.

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

Esta causal tiene como finalidad proteger la vida y la salud de la persona. Las medidas de seguridad se dictan

con el fin de disminuir la peligrosidad en el trabajo, y las medidas de higiene tienen como fin reducir la insalubridad del medio ambiente.

Como el patrón tiene la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad, tiene a su vez el correlativo derecho de exigir a los trabajadores igual observancia.

Ahora bien, las autoridades competentes para imponer estas medidas son el Ejecutivo Federal, el Consejo Nacional de Prevención de Accidentes, el Comité Consultivo de Seguridad Industrial, la Comisión de Seguridad e Higiene. (Véase Ramírez Fonseca, Francisco. Ob. cit. págs. 124 y - 125).

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la suscripción suscrita por el médico.

En esta causal se contemplan dos supuestos: la embriaguez y la droga; en el primer supuesto se sanciona el hecho de que el trabajador se presente fuera o dentro de su jornada de trabajo en estado de embriaguez, es decir perturbado de sus sentidos a consecuencia de la bebida alcohólica ingerida, e inclusive el hecho de que adquiriera ese

estado dentro de las horas de trabajo, ya que representa un peligro no sólo para él, sino también para las demás personas que se encuentran en la empresa; pues el trabajador en ese estado, en la mayoría de los casos no se encuentra en el completo uso de sus facultades.

Es pertinente hacer mención que el simple aliente alcohólico no constituye el estado de ebriedad, y que para comprobar ese estado de ebriedad no es necesario un examen médico, si existen otras pruebas; ya que este es un hecho evidente que se aprecia al ver que sus facultades físicas le impiden el desarrollar sus actos en forma normal.

En cuanto a la droga, es necesario que las consuma durante la jornada de trabajo, o que se presente en ese estado, ya que el hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes, no es causa de rescisión si no hace uso de ellas durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores.

En cuanto al aviso que deberá hacer el trabajador al patrón de que se encuentra bajo tratamiento médico; esta prescripción del médico tiene como finalidad que el trabajador no labore, ya que el riesgo que corre éste último sigue inminente, además de que sería injusto despedir a un trabajador por estar sujeto a un tratamiento médico, en el que se le aplique algún narcótico o droga.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador

una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

La sentencia ejecutoriada es aquella resolución dictada de manera definitiva, que pone fin al proceso y que no es impugnable.

La pena de prisión consiste en la privación de la libertad, en una cárcel o colonia penitenciaria impuesta por una sentencia judicial condenatoria, por la comisión de un delito.

Ahora bien, se estará en este supuesto, sólo en el caso de que la sentencia ejecutoriada que imponga la pena de prisión, haga imposible que el trabajador cumpla con la obligación de prestar sus servicios, ya que puede ser que aun cuando la sentencia imponga pena de prisión, ésta se puede purgar en la calle, ejemplo: bajo libertad preparatoria. Por tanto, el hecho de resultar condenado a pena de prisión no constituye causal de rescisión, si ésta no impide prestar el servicio.

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

Como ya vimos, nuestra legislación prevé que como no es posible que el propio legislador contemple todos los casos que se puedan dar, y que constituyan causal de despido; mediante una interpretación extensiva, se calificarán por la Junta los incumplimientos graves y de conse-

cuencias semejantes, que constituyan causales de rescisión de la relación de trabajo, como es el de presentarse en estado de embriaguez al trabajo fuera de la jornada de labores.

Como podrá observarse, las causales antes analizadas tienen relación directa con las obligaciones y prohibiciones que impone la Ley a los trabajadores en los artículos 134 y 135.

Asimismo, cuando el patrón alegue varias causales de rescisión de la relación de trabajo, basta que compruebe una de ellas para considerar justificado el despido.

En cuanto a la carga que se le impone al patrón de dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, actualmente se considera que su omisión bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Así, será necesario que en el escrito se le haga saber en que se hace consistir la causal de rescisión y el fundamento de la misma, a efecto de que el trabajador, en el caso de que no este conforme, pueda preparar su defensa; y por otra parte, en el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso o de que el patrón por cualquier circunstancia no pueda entregar personalmente el aviso, deberá darselo por conducto de la Junta competente, proporcionándole el último domicilio que tenga registrado del trabajador.

Las causas de rescisión no imputables al trabajador las encontramos en el artículo 51 de nuestra Ley laboral:

FRACCION I.-Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo, Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Esta causal, al igual que la contemplada en el artículo 47 fracción I nace viciada, por el engaño, que consistirá en hacerle creer al trabajador que las condiciones de trabajo serán unas cuando en realidad son otras, como pudiera ser el caso de que el patrón le haga creer que va a trabajar de secretaria, y en realidad va a desempeñar funciones de mostradora o de cajera, o que va a laborar en una jornada de seis horas y pretenda después que labore siete u - - ocho horas. En este supuesto consideramos que para acreditar tal extremo lo conveniente es que el contrato de trabajo se formule por escrito para efectos probatorios.

Al igual que la causal antes citada del artículo 47, - se señala un término de treinta días, contados a partir de que el trabajador inicie la prestación de sus servicios, - para ejercitar la rescisión.

FRACCION II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas

injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

FRACCION III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Estas causales contemplan las faltas de probidad u honradez o malos tratamientos en que incurra el patrón, sus familiares o sus representantes dentro y fuera del servicio, ya antes mencionamos y estudiamos cada una de las actitudes citadas, al analizar las causales de rescisión imputables al trabajador, de dónde consideramos que el patrón incurriera en ellas al omitir el cumplimiento de las obligaciones más importantes que tiene a su cargo, así - como la mala fé; el uso de palabras altisonantes - sin que sea costumbre tratarse así patrón y trabajador -, los golpes, la amenaza de ocasionarle un daño futuro en su persona o bienes del trabajador, etcétera.

FRACCION IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

El patrón no está facultado para reducir unilateralmente el salario del trabajador, a menos que exista una causa lógica y justa para ello, como es el acuerdo entre patrón y trabajador de reducir la jornada, de donde se reducirá el salario proporcionalmente.

FRACCION V.- No recibir el salario correspondiente en la-

fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario al trabajador en la fecha y lugar que para ello hayan convenido.

Por lo tanto, si el patrón no cumple, el trabajador - tendrá derecho a rescindir la relación de trabajo, pero - será necesario que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de cubrir el salario, realizó las gestiones necesarias para lograr su cobro y que el patrón se negó a -- efectuarlo, ya que si no prueba esto, la rescisión resultara improcedente. (Véase Davalos Morales, José. Ob.cit. pág. 169).

FRACCION VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

Se entiende que las herramientas o útiles deben ser - propiedad del trabajador, y el hecho de ocasionar daño a los mismos constituye una falta de probidad, que además pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores.

FRACCION VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establezcan.

Esta causal contempla el hecho de que se ponga en peli

gro la salud e integridad física del trabajador, lo cual implica una situación muy grave. Sin embargo, es de hacer se notar que en muchas ocasiones el trabajador pasa por alto esta violación con el único fin de conservar su empleo, lo que ocasiona que en la mayoría de las veces se vea obligado a demandar al patrón por un riesgo de trabajo, ocasionado por la falta de seguridad en el desempeño de sus labores.

FRACCIÓN VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

En esta causal se prevé que la conducta del patrón sea imprudente, esto es, que haya podido preverse y no lo haya hecho, por lo tanto, es justo que el trabajador rescinda la relación por poner en peligro su vida y su seguridad, así como la de cualquier otra persona que se encuentre en el establecimiento.

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

Esta fracción prevé la misma situación que ya analizamos al comentar las causas de rescisión contempladas en el artículo 47, por lo que en obvio de repeticiones, nos remitimos a ella.

V.1.c).- CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN.

En el caso de que el patrón rescinda la relación de -- trabajo por causa imputable al patrón, el trabajador puede conformarse o estar en desacuerdo con él.

En el primer caso queda disuelta la relación de trabajo; quedando obligado el patrón a pagar al trabajador las prestaciones generadas de la relación como son vacaciones prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, computadas conforme a lo que establece la Ley laboral o el contrato colectivo en caso de que exista.

En el segundo caso, si el trabajador y patrón llegan a un acuerdo, la relación de trabajo se disuelve, y el patrón deberá cubrir al trabajador el importe de las prestaciones antes citadas más el importe de lo acordado entre ambos; pudiendo el patrón ampararse con una carta renuncia y los recibos correspondientes, o acudir para mayor seguridad ante la Junta a celebrar el convenio respectivo. Sin embargo, en el caso de que no lleguen a ningún acuerdo y el trabajador demande al patrón, puede optar por la reinstalación o por la indemnización de tres meses de salario. Si el patrón no comprueba la causa de rescisión, deberá pagar, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, los salarios caídos que se generen desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En el caso de que el trabajador solicite la reinstala-

ción, y la Junta condene al patrón a reinstalarlo, el patrón sólo podrá negarse a hacerlo en el caso de que el trabajador se encuentre en los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley que ya estudiamos (supra IV.1.) - y mediante las indemnizaciones que prevé el artículo 50. (supra IV.1.).

En el caso de que el trabajador opte por la indemnización constitucional y gane el juicio, el patrón deberá pagarle los tres meses de salario, salarios caídos y demás prestaciones que le adeude como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad.

Por otra parte, si es el trabajador el que rescinde la relación de trabajo, se dará por terminada la relación, y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 antes citado. Esta indemnización será independiente de las demás prestaciones que se le adeuden al trabajador, como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad.

V.2.- LA TERMINACION.

V.a.a).- CONCEPTO.

La terminación es la disolución de la relación de trabajo por una causa ajena a la voluntad de las partes con excepción del mutuo consentimiento; y que hace imposible-

su continuación. Así, al producirse el hecho ajeno a la voluntad de las partes, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario.

"sí, podríamos decir que las características de la terminación son, con excepción del mutuo consentimiento, las siguientes:

a).- Un hecho o acontecimiento que puede ser previsible o natural.

b).- Que este hecho o acontecimiento sea ajeno a la voluntad de las partes.

c).- Que el hecho o acontecimiento haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las causas de terminación de las relaciones de trabajo, las cuales estudiaremos a continuación.

V.2.b).- POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

Esta causa de terminación tiene su fundamento en el artículo 5 Constitucional que establece que el contrato de trabajo "sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que marque la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador".

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligara a éste a la correspondiente responsabilidad civil ...".

Ahora bien, la forma más común de la terminación por mutuo consentimiento, es por medio de la renuncia, la cual se puede realizar en una carta o celebrando un convenio ante la Junta; esta renuncia no implica una renuncia de derechos, ya que el trabajador lo que hace es manifestar su voluntad de dar por terminada la relación laboral, además la renuncia que hace es con respecto a seguir prestando sus servicios al patrón, no así a las prestaciones que se le adeuden con motivo de la relación.

Es importante señalar que en el caso de que el trabajador desconozca la renuncia, o alegue que fue obligado por medio de la coacción, es a él a quien toca demostrar tal extremo conforme a lo que ha establecido la Corte.

Esta cuestión, como es de imaginarse, resulta sumamente difícil, ya que el trabajador muy pocas veces cuenta con los elementos suficientes para demostrar que fue presionado y obligado a firmar su renuncia; de dónde consideramos conveniente se impusiera la obligación de liquidar a los trabajadores ante la Junta la cual velaría por que se respetaran las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

V.2.c).- POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

Hemos estudiado ya, que uno de los elementos esenciales del contrato y de la relación de trabajo lo constitu-

ye el servicio personal realizado por el trabajador. De donde se colige que la muerte del trabajador haga imposible la continuación del servicio personal y por ende la desaparición de la obligación de ejecutar la actividad personal por sí mismo, la cual no es transmisible a sus herederos; por lo que al acaecer esta se termina la relación de trabajo.

V.2.d).- TERMINACION DE LA OBRA.

En las empresas existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras cuya naturaleza es temporal; en el primer caso, deben celebrarse contratos por tiempo indeterminado, y en el segundo, por obra o tiempo-determinado los cuales hemos estudiado (supra III.2 y III.5); y mismas que se rigen por los artículos 36,37 y 39 de la Ley.

Asimismo se prevé la terminación de la relación en lo referente a minas abandonadas, por lo aleatorio que resulta su explotación.

Por lo tanto, es obvio que al no existir la materia de la relación de trabajo, o al agotarse el capital invertido, la relación de trabajo se extingue.

V.2.e).- INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR.

Si el trabajador se encuentra incapacitado física o mentalmente para prestar el servicio personal; y esta incapaci

idad es permanente, al no poder dar cumplimiento a su obligación, trae como consecuencia la terminación de la relación de trabajo.

V.2.f).- CONSECUENCIAS DE LA TERMINACION.

Las consecuencias de la terminación de la relación de trabajo difieren en cada caso, es decir, son diferentes según la fracción de que se trate; así, tenemos que en el caso del mutuo consentimiento, el patrón debe pagar las prestaciones que adeude al trabajador (vacaciones, prima vacacional, etcétera), pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria. Por lo que hace al trabajador: si el patrón este de acuerdo, queda el trabajador relevado de toda responsabilidad; si el trabajador renuncia sin que concorra la voluntad del patrón, pero no ha cumplido un año de servicios, habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista; si el trabajador renuncia sin que el patrón este de acuerdo, pero lo hace después de haber prestado sus servicios por más de un año, no quedará sujeto a responsabilidad civil alguna.

En el caso de muerte del trabajador, el patrón queda obligado al pago de lo debido, el cual tendrá que hacerse a los beneficiarios que determina la Ley en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente :

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más;

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social."

Ahora bien, en el caso de que la muerte la produzca una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo y no opere el régimen del seguro social, los beneficiarios del trabajador no tienen derecho a ninguna indemnización.

En el caso de que la enfermedad o accidente no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, pero opere el régimen del seguro social, los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social en los artículos 149 a 159.

Si la muerte proviene de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del seguro social, los beneficiarios tendrán derecho a que el patrón les cubra el importe de dos meses de salario para gastos de funeral y a 730 días de salario del trabajador, con un tope de dos veces el salario mínimo de la zona económica de que se trate. (artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo.)

Y en el caso de que la muerte sea consecuencia de un riesgo de trabajo y opere el régimen del seguro social, el patrón quedará relevado de toda responsabilidad y los beneficiarios tendrán derecho a recibir del Instituto las prestaciones consignadas en los artículos del 71 al 75 de la Ley del Seguro Social.

" Artículo 71. Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

1.- El pago de una cantidad igual a dos meses de salario-promedio del grupo de cotización correspondiente al asegurado en la fecha de su fallecimiento.

Este pago se hará a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

En ningún caso será inferior esta prestación a \$1,500. ni excedera de la cantidad de \$12,000.00 .

II.- A la viuda del asegurado, se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a -- aquel, tratándose de incapacidad permanente total. La -- misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubierá dependido económicamente de la asegurada;

III.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;

V.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de 16 años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla 16 años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de 16 años hasta una edad máxima de 25 años,-

cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen de seguro obligatorio;

V.- En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del 20 al 30%, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones;

VI.- A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre menores de 16 años o hasta 25 años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o síquico se les otorgará una pensión equivalente al 50 % de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho a goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de-

este artículo, así como a los ascendientes mencionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

Artículo 72.- Sólo a falta de esposa tendrán derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión.

Artículo 73.- El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores en caso de fallecimiento del asegurado, no excedera de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirá proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que quedan vigentes entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido se les pensionara -

con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiere go
rrespondido al asegurado, en el caso de incapacidad perma
nente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina la pensión se pa
gerá mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato
La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá -
una suma global equivalente a tres anualidades de la pen
sión otorgada."

En el caso de la terminación de la obra el patrón sólo
queda obligado al pago de lo debido, vacaciones aginaldo
etcétera.

Finalmente, en el caso de la incapacidad o inhabilidad
del trabajador; si la incapacidad la provoca un riesgo no
profesional y no opera el régimen del seguro social, el -
trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de sa
lario, o de ser posible, si así lo desea, a que se le pro
porcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

Si la incapacidad no proviene de un riesgo de trabajo,
pero opera el régimen del seguro social, el trabajador -
obtendrá los beneficios señalados en los artículos 128 al
136 de la Ley del Seguro Social.

En el caso de una incapacidad proveniente de un riesgo
de trabajo en donde no opera el régimen del seguro, la -
indemnización consistirá en una cantidad equivalente al -
importe de 105 días de salario con el tope del doble de

salario mínimo de la zona económica, la que exceda el salario.

Si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo y opera el régimen del seguro social, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignadas en los artículos del 65 al 76 de la Ley del Seguro Social.

V.3.- EL DESPIDO.

Como ya dijimos al principio del presente capítulo, es diferente el derecho del despido, al acto del despido; el primero es aquella facultad que tiene el patrón para impedir al trabajador que siga prestando sus servicios, por una causa imputable a éste último, y que tiene como fin disolver la relación o el contrato de trabajo.

El acto de despido, es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio del cual le hace saber al trabajador que a partir de determinada fecha dejará de recibir sus servicios.

Como se puede observar, puede existir el acto de despido con derecho o sin él, en el primer caso estamos en el supuesto de un despido justificado; en el segundo supuesto será un despido injustificado, teniendo como consecuencias en éste último, para el caso de que el trabajador demande y gane el juicio, el pago de tres meses de salario,

salarios caídos y demás prestaciones que se le adeuden, - como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades y prima de antigüedad, si solicito la indemnización; o la reinstalación en su empleo y el pago de salarios caídos para el caso de que solicite la reinstalación.

Ahora bien, las características del derecho del despido son :

El derecho del despido, como facultad del patrón, es potestativo, es decir, puede ejercerlo o no, ya que es una facultad y no una obligación.

El derecho del despido es irrenunciable, ya que el patrón no puede en forma general renunciar al derecho de despedir, a los trabajadores que incurran en el futuro en una causal de separación, por ser de orden público el derecho del despido.

El derecho del despido es prescriptible, ya que si el patrón no lo ejerce dentro del tiempo previsto en la Ley (un mes) prescribe su derecho de despido.

Por lo que hace al acto de despido, podemos resumir sus características de la manera siguiente.

El acto de despido es un acto unilateral, ya que el patrón no le pide su consentimiento al trabajador, simplemente lo despide y ya, independientemente de que sea con causa justa o sin ella.

El acto de despido, en el caso de que sea con derecho,

- con causa justa- debe ser por escrito, y por tanto, deviene en un acto formal, ya que como estudiamos antes, en el caso de que el patrón omita dar el aviso por escrito - de la fecha y causa o causas de la rescisión se considerará que el despido fue justificado.

El acto de despido es irrevocable unilateralmente por el patrón. Así, si el patrón después de haber despedido a un trabajador desea que continúe la relación de trabajo, - necesitar la voluntad del trabajador.

El acto de despido suspende la relación de trabajo; si el trabajador se reincorpora y demanda, y el patrón no - prueba sus excepciones, la relación de trabajo continuará o terminará, según que el trabajador haya ejercitado la - acción de reinstalación o de indemnización respectivamente. En caso contrario, o sea, que el patrón pruebe sus excepciones y defensas, la relación de trabajo quedará disuelta.

CAPITULO VI

EL CONTRATO A PRUEBA

VI.1.- ANTECEDENTES.

El contrato a prueba también denominado período o contrato de ensayo, ha sido contemplado en varias legislaciones.

Se considera que el contrato a prueba es indispensable, dada la tendencia actual de la estabilidad en el empleo; ya que permite al patrón conocer las aptitudes y capacidades técnicas del trabajador, evitando así que contrate definitivamente a una persona nociva a la empresa; y por lo que hace al trabajador, él mismo tendrá la facultad de apreciar si le convienen las condiciones de trabajo y si le son gratas las labores que va a desarrollar; ésta ventaja no nos parece del todo acertada, toda vez que en las actuales condiciones de crisis en que se encuentra no sólo nuestro país, sino todo el mundo, es obvio que al trabajador lo que le interesará es tener un empleo seguro, aunque las condiciones de trabajo no sean del todo favorables para él precisamente; como es el caso de los trabajadores a destajo - a los cuales en muchas ocasiones no se les remunera no con el mínimo legal establecido -.

El maestro Guillermo Cabanellas nos dice que el contrato a prueba se ha definido como " el espacio de tiempo en

el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, - así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula " (Ob.cit. pág. 437).

Asimismo, el maestro Alonso García entiende por contrato a prueba " el acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual aquél y éste convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado; la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero, a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión ". (Ob.cit.pág. 442).

Para nosotros el contrato a prueba es el acuerdo de voluntades del patrón y trabajador mediante el cual convienen en la prestación del servicio personal, subordinado - por parte del segundo, mediante un salario, por un tiempo determinado, durante el cual el trabajador demostrará sus aptitudes y facultades (técnicas, físicas e intelectuales), y al término del cual el patrón decidirá si lo contrata definitivamente o no.

En el contrato a prueba hay un acuerdo de voluntades, porque tanto trabajador como patrón deberán estar conformes en celebrarlo, además de que debe estipularse por escrito, de donde se deriva que se trata de un contrato formal.

Como ya hemos estudiado el objeto directo por parte del trabajador es la prestación del servicio personal subordinado; y la del patrón, el pago del salario, por lo tanto en el contrato a prueba el objeto será el mismo.

El contrato a prueba tendrá una duración determinada, ya sea la que establece la Ley o la que las partes convengan, sin que en ningún caso pueda exceder de la duración contemplada en la Ley respectiva.

Ahora bien, creemos que la condición resolutoria a que este sujeto el contrato a prueba, será dada generalmente por el patrón, ya que no es concebible que se obligue al trabajador a laborar en contra de su voluntad; además de que, como ya mencionamos, el trabajador en todo caso quedará conservar el puesto (empleo).

Asimismo, habrá una apreciación objetiva de las condiciones de trabajo por ambas partes.

Y por lo que hace a las prestaciones de seguridad social, el trabajador tendrá derecho a ellas, así como a recibir un salario equivalente al puesto que va a desempeñar; y no será necesario que se dé el preaviso para disolver la relación de trabajo. Durante el tiempo fijado para la duración del contrato a prueba, cualquiera de las partes podrá disolverlo sin ninguna responsabilidad; o bien podrán ambas partes, antes de la terminación del contrato, quedar conformes con las condiciones de trabajo, y por tanto celebrar contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Debemos dejar asentado antes de continuar, que en nuestra legislación laboral sólo se contempla el contrato a prueba para los domésticos, en el artículo 343 que establece lo siguiente:

" el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponde, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV y 50 ".

En efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo establece categóricamente la duración de la relación de trabajo por tiempo indeterminado desde la iniciación de la misma, salvo que por la naturaleza del trabajo se exija la celebración del contrato por obra o tiempo determinado, o por inversión de capital determinado, sin que en ningún artículo contemple el contrato a prueba, además de que resultaría un tanto inútil para los contratos celebrados por tiempo u obra determinada.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato, se ha discutido si se trata de un contrato preliminar, de un contrato sujeto a condición resolutoria o suspensiva, o de un contrato autónomo, o de un contrato de trabajo especial.

Dadas las características del contrato a prueba, consi

deramos que se trata de un contrato de trabajo sujeto a condición resolutoria; ya que si la condición no se cumple (esto es, si el acontecimiento futuro e incierto consistente en que la prestación de servicios no convenza al patrón, o en su caso que el trabajador no estime ventajosas las condiciones de trabajo), los efectos de la obligación son los mismos que si esta condición no se hubiera establecido, y el trabajador seguirá prestando sus servicios como si no hubiera habido condición.

E inclusive, para los efectos de la prima de antigüedad, en las legislaciones que contemplan el contrato a prueba, se establece que se empezara a computar a partir de la iniciación de la prestación del servicio.

Por otra parte, no obstante que nuestra Ley laboral no contempla el contrato a prueba, el mismo en muchas ocasiones es celebrado por patronos sin escrúpulos que se aprovechan de la necesidad o de la ignorancia de los trabajadores; y así, es frecuente que un trabajador sea contratado por 30, 60 o 90 días, y que al finalizar el contrato, se le descansen por una semana o un mes, para después volverlo a contratar por el mismo tiempo que el anterior, con el fin de que el trabajador no genere derechos, como son prima de antigüedad, vacaciones, etc.

Ahora bien, existe jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que " cuando se celebren contratos laborales sucesivos, el último substitui-

ye a los anteriores, que deben estimarse cancelados " (Apéndice 1975, 5 parte, 4 sala, Tesis 54,pág. 64).

No estamos de acuerdo con este criterio, ya que además de que deja en estado de indefensión al trabajador - choca con en criterio jurisprudencial de la propia corte, en el sentido de que los contratos de prueba, de 28 y 30-días, carecen de relevancia jurídica, (véase de Buen Lozano, Néstor. ob. cit. tomo II pags. 34 y 35). De dónde se desprende que en el caso de que los patrones acostumbren celebrar contrato a prueba o por 28,60 o 90 días, sin que la naturaleza del trabajo así lo exija; tendríamos que la relación de trabajo se entendería celebrada por tiempo in definido al carecer de relevancia jurídica los contratos antes citados .

VI. 2.- ANALISIS DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La fracción I del artículo 17 establece.

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

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

Como ya hemos visto, esta fracción esta contemplada -- como causal de rescisión imputable al trabajador, al engañar al patrón; misma que también como ya estudiamos constituye un vicio de la voluntad, al actuar con dolo el trabajador o el sindicato haciendo creer al patrón que ciertos hechos falsos son verdaderos.

No son pocas las personas que han pretendido ver en esta fracción un periodo de prueba o contrato a prueba, apoyandose en que esta fracción establece un término de 30 días para hacer valer la acción de rescisión.

No compartimos en lo más mínimo este criterio, ya que como afirmamos antes, se trata de una causal de rescisión que sólo podrá ejercerse en el caso de que hubiese mediado engaño por parte del trabajador o el sindicato en cuanto a las aptitudes, capacidades o facultades. Además de que no posee las características del contrato a prueba, el cual debe estipularse por escrito.

Por otra parte, en el caso de que el patrón contrate a un trabajador y éste no tenga o posea la capacidad, facultad o aptitud deseada por parte del patrón, y no haya mediado engaño, la relación de trabajo continuará; ya que el patrón no podrá alegar que fue engañado, además de que resulta obvio que no todas las personas tienen la misma capacidad para desarrollar cualquier actividad; así tenemos que algunos oficiales de herrería trabajan más ra-

pidamente o mejor que otros oficiales de la misma categoría, lo mismo sucede con los pintores, músicos, mecanógrafas, etc.; de donde resultaría injusto que por no tener la destreza o habilidad en el desarrollo de determinada actividad, se le despidiera al trabajador.

Con lo anterior, no queremos decir que se deba tolerar la negligencia o descuido, por parte de los trabajadores; lo que queremos dejar asentado es que el trabajador es un ser humano con deficiencias que no siempre podrá llegar a superar; por lo que si éste cumple en forma cabal y honrada con sus obligaciones, tiene derecho a seguir en su empleo, que a la larga le va a reeditar una seguridad futura para él y su familia.

Ahora bien, decimos que no posee las características del contrato a prueba porque en esta fracción no se prevé que el contrato sea formulado forzosamente por escrito, y que las partes estén de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo, si alguna de ellas no esta conforme con las condiciones de trabajo como es el caso del contrato a prueba, además en este no es necesario se dé el preaviso, y en este causal que estamos estudiando es requisito indispensable que se dé el preaviso, pues en caso de que se omita, se considerará que el despido fue injustificado.

VI.3.- EL CONTRATO A PRUEBA Y LAS PRESTACIONES DEL TRABAJADOR.

VI.3.a).- VACACIONES.

Como ya hemos estudiado, el contrato a prueba es un contrato de trabajo sujeto a condición resolutoria; si este acontecimiento no se da, la relación de trabajo queda firme y continua indefinidamente, generando los derechos correspondientes en favor del trabajador.

Ahora bien, en nuestra legislación laboral no se encuentra contemplado el contrato a prueba; sin embargo, en la práctica no son pocos los patrones que acostumbran celebrarlos por 28, 60 o 90 días, y al terminar el contrato, "descansan" al trabajador durante algún tiempo (una semana o un mes) para volverlo a contratar nuevamente con un contrato por 28 días; por tanto, nos preguntamos ¿ que pasa con las prestaciones a que tiene derecho el trabajador ?.

Por lo que hace a las vacaciones, estas tienen como finalidad que el trabajador goce por un periodo más o menos largo de un descanso que lo haga olvidarse un poco de las tensiones a que se encuentra sometido en la disciplina que el impone la prestación del servicio.

La Ley establece que el trabajador gozará de un periodo anual de vacaciones, las cuales podrá disfrutar dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. (artículos 76 y 81).

También contempla la Ley el caso de los trabajadores - que laboran esporádicamente y por temporada, en el cual - las vacaciones serán proporcionales al número de días laborados. (artículo 77).

En el supuesto antes citado, el patrón alegaría que el trabajador no ha cumplido un año ininterrumpido de labores, lo que desde luego es cierto, pero no por causa imputable al trabajador, por lo que consideramos que éste puede válidamente reclamar el pago de vacaciones en tiempo y dinero con fundamento en el artículo 77, y que para tal efecto sería computando el tiempo efectivamente laborado para obtener los días de vacaciones que le corresponden; esto independientemente de otras acciones que posteriormente estudiaremos.

VI.3.b).- AGUINALDO.

El aguinaldo es una prestación más en favor del trabajador que contempla la legislación laboral al establecer que éstos tendrán derecho a un aguinaldo, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre y que será de 15 días de salario por lo menos. (artículo 87).

Asimismo se prevé que en el caso de que no se haya cumplido el año de servicios, se pague la parte proporcional al tiempo laborado.

Continuando con el planteamiento hecho en el inciso anterior, creemos que también en lo que corresponde a esta-

prestación, el trabajador tendrá derecho a que se computen los días laborados a efecto de determinar la cantidad correspondiente al aguinaldo, con fundamento en el artículo 87.

VI.3.c).- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad es una prestación que consiste en el importe de doce días por cada año de servicios prestados; y que se da como ayuda económica en reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

Esta prestación se pagará a :

- Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos.
- Los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo, cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta que haga imposible prestar el trabajo.
- En el caso de muerte del trabajador, cualquiera que fue re su antigüedad.
- Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajos nuevos.

Ahora bien, que sucede con los trabajadores que son -

contratados por patronos sin escrúpulos en forma sucesiva es decir, por determinado tiempo, para luego "descansar-- los " y volverlos a contratar; como ya mencionamos el cri terio de la Corte no es uniforme al afirmar por una parte que en este tipo de contratos el último será el que sub tituya a los demás, que se considerarán cancelados; y por otra parte que los contratos por 28 días o a prueba no - tendrán relevancia jurídica. Pensamos que en estos casos los trabajadores tendrán derecho a reclamar su antigüedad con base en el hecho de que, en primer lugar el patrón - que acostumbra celebrar contratos a prueba lo hace de mala fé, y con el único fin de eludir responsabilidades, - por lo tanto, y como las disposiciones de nuestra Ley Federal del Trabajo son de orden público, se sumarían los - contratos a prueba para efectos de computarse el tiempo - efectivamente laborado y obtener la prima de antigüedad - correspondiente.

VI.4.- EL CONTRATO A PRUEBA Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Como ya lo estudiamos, la estabilidad en el trabajo es un principio que tiene como finalidad otorgar al trabajador la seguridad en su empleo, sin la incertidumbre de - ser despedido por la voluntad unilateral del patrón, y - siempre que no dé causa o motivo grave para la disolución de la relación de trabajo.

Así, tenemos que el contrato a prueba, por ser de duración determinada y en el caso de que la condición resolutoria no se presentara, no contraveniría el principio de la estabilidad en el empleo, ya que al terminar el tiempo fijado por la Ley o por las partes en dicho contrato, se entendería que la relación de trabajo quedaría firme y continuaría como si nunca hubiese existido dicha estipulación.

Sin embargo, en la práctica no resulta así, ya que los patrones de mala fe celebran contratos por 38,30,60 o 90 días en forma sucesiva, lo que desde luego va en contra del principio de la estabilidad en el trabajo, pues el trabajador no tiene la seguridad de que al terminar su contrato se le vuelva a contratar, lo que trae consigo que por miedo a perder su empleo no reclame las prestaciones a que tiene derecho, originándose entre otras situaciones, el desempleo, la baja remuneración, en ocasiones las jornadas inhumanas, el no tener acceso a la seguridad social, al reparto de utilidades, y el impedimento a la organización sindical.

Por tanto si en la doctrina y teoría el contrato a prueba, tiene como finalidad que el patrón valore objetivamente las cualidades del trabajador, y éste a su vez ob-serve las ventajas de las condiciones de trabajo; en la práctica, se utiliza como pretexto para realizar contrata

ciones sucesivas al margen de la Ley Federal del Trabajo, ya que la misma es categórica en la duración de la relación de trabajo.

En el caso de que un trabajador sea contratado por 28-30,60 o 90 días, sin que la naturaleza del trabajo así lo exija; estimamos que puede acudir ante la Junta competente a solicitar la nulidad de la cláusula que establezca que es a prueba o por tiempo determinado y pedir el otorgamiento de la planta, es decir, de que la duración de la relación de trabajo se declare por tiempo indeterminado.

VI.5.- EL CONTRATO A PRUEBA EN OTRAS LEGISLACIONES.

El contrato a prueba se encuentra regulado en Leyes de otros países, con la finalidad de establecer un período dentro del cual se conozcan mutuamente el patrón y trabajador, se acostumbren con el trabajo, prueben su capacidad y decidan si las condiciones de trabajo les convienen para continuar en un período mayor de tiempo la relación de trabajo.

Así, en Ecuador, se da un período de tres meses. (Tissembaum, Mariano et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. Unam. México. 1974. pág.776).

En Colombia el período de prueba se permite antes de celebrarse en firme el contrato de trabajo; y su regulación esta sujeta a los siguientes principios:

a).- La estipulación sobre período de prueba debe constar

por escrito en el texto del contrato.

b).- No se presume su incorporación del período de prueba al contrato. Sólo por excepción que se explica por la naturaleza misma del servicio prestado y las características que lo rodean, y cuando se trate de servidores domésticos la Ley dispone (artículo 77, que se presumen como período de prueba los primeros 15 días de servicio. Lo mismo sucede en el contrato de aprendizaje (art. 10 inciso 2) - al disponerse que los tres primeros meses de un contrato de aprendizaje se presume de prueba, " durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra, la conveniencia para este de continuar el - - aprendizaje.

c).- El contrato de trabajo que tiene un período de prueba, garantiza todas las prestaciones y garantías sociales que son propias del mismo contrato normal. (Gonzalez Charruy, Guillermo et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. pág. 467).

En Panamá su legislación laboral contempla la posibilidad de que las partes pacten un período probatorio sujeto a los siguientes requisitos:

a).- Que la prestación del servicio exija cierta habilidad o destreza especial.

b).- Que la cláusula del período de prueba conste expresa

mente en el contrato escrito de trabajo.

c).- Que el término no exceda de dos semanas.

Durante este período cualquiera de las partes podrá - dar por terminada la relación de trabajo, sin que le quepa responsabilidad alguna. (Hoyos, Arturo. et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. pág. 155).

En la legislación laboral de Perú se establece un período de pruebas de 90 días, y de 15 días para los domésticos. Una vez vencido el término probatorio, los derechos sociales se computan desde el primer día en que fuerón - prestados los servicios.

El trabajador que es despedido en el período de prueba tiene derecho al pago de un dozavo por mes de servicios, - pero no tiene derecho a otros beneficios sociales.

El término de prueba es único e improrrogable, cualquier acto en contrario significa su extensión indefinida.

El período de prueba no procede:

a).- Cuando se ingresa por concurso, examen de conocimientos o de aptitudes.

b).- Cuando se reingresa al mismo centro de trabajo, siempre que el reingreso tenga lugar antes de los tres años.

c).- Cuando el contrato de trabajo es a plazo fijo. (Montenegro Baco, José et al. Idem. Tomo II. pág. 263).

En Venezuela se prevé el período de prueba con objeto de que las partes ponderen las ventajas de la vinculación

y juzguen la conveniencia mutua de estabilizar el contrato de trabajo. Este periodo de prueba no puede exceder de 30 días y es imprórrogable.

El lapso de prueba se computa para determinar la antigüedad del trabajador, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido el término establecido. (Alfonso-Guzmán, Rafael. El Derecho ... Tomo II. pág. 553).

La Ley Brasileña faculta que el trabajador sea admitido a título de prueba por un plazo máximo de 90 días, el cual es imprórrogable.

El contrato a prueba podrá ser rescindido sin ninguna obligación o formalidad, sin aviso previo ni indemnización de antigüedad.

Tiene como fin el contrato, permitir la evaluación por ambas partes, de la conveniencia de la celebración del contrato definitivo. (Jadir Santos, José et al. El Derecho Laboral en Iberoamérica, pág. 274).

Como hemos podido observar, el contrato a prueba se caracteriza por :

- a).- Tener como finalidad el que las partes evalúen las condiciones generales de trabajo y la capacidad del trabajador por parte del patrón; y por parte del trabajador el que estudie y determine si le agrada la labor o el servicio que va a prestar.
- b).- Tener una duración determinada, la cual es imprórrogable, bajo la sanción de ser considerada por tiempo inde

finido en caso de que se prórroque dicha duración.

c).- El no ser necesario dar el preaviso, y por tanto, la facultad de cualquiera de las partes de dar por terminado el contrato en cualquier momento, sin ninguna responsabilidad.

d).- El contrato a prueba debe constar por escrito.

e).- La celebración de éste contrato no es excusa para negar al trabajador los derechos de seguridad social a que tiene derecho, así como a menoscabar sus prestaciones.

f).- Si la relación de trabajo continua, el período de prueba se tomará en cuenta para determinar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, como por ejemplo - la prima de antigüedad.

VI.6.- EL CONTRATO A PRUEBA EN LOS CONTRATOS LEY.

Conforme a lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, el contrato Ley es aquel convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas o Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Asimismo, éstos contratos Ley por lo general contendrán mayores ventajas y prestaciones para los trabajadores de-

las que contiene el ordenamiento legal antes citado; por lo tanto, estimamos que no es posible que en los mismos se establezca un periodo de prueba, por ir éste en contra del principio de estabilidad en el empleo, así como en perjuicio de los trabajadores.

CONCLUSIONES

I.- Ya hemos estudiado al principio del presente trabajo las diferentes definiciones que del contrato de trabajo han dado diversos autores; así, tenemos que la mayoría de ellos coinciden en los elementos que lo forman como son - el acuerdo de voluntades del trabajador y patrón; el vínculo jurídico que los une; la obligación por parte del trabajador de prestar el servicio, que consiste en actos materiales, realizados en forma personal, bajo la dirección y vigilancia del patrón, y que puede ser por cierto tiempo o por tiempo indeterminado, según las circunstancias, por una parte; y por la otra en lo que corresponde al patrón, en la obligación de pagar un salario y cuidar de que el trabajador no sufra un riesgo o enfermedad de trabajo, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene así como con los derechos y obligaciones contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo, se ha considerado a éste como un contrato de arrendamiento, de compra venta, de mandato y de sociedad.

Los que pretenden considerarlo como de arrendamiento y compra venta no toman en cuenta que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad la reivindicación del trabajo del hombre y su fuerza de trabajo; el que se considere al trabajador como ser humano, y la finalidad de asegurar al -

hombre una existencia digna, así como la consideración del trabajo del hombre ajeno al comercio, es decir, no como una cosa que se pueda manejar, tomar, dejar o cambiar; ya que la fuerza de trabajo no se alquila para después de volverla, ni tampoco el hombre vende su libre disposición pues, puede dejar de trabajar en el momento en que así lo desea.

Por lo que hace al contrato de mandato y al de sociedad, el trabajador no realiza actos jurídicos de representación a nombre del patrono; ni tampoco hay una relación de subordinación en el contrato de sociedad, como la hay en el de trabajo, ni un intercambio de prestaciones como lo hay en éste último, por lo que no podemos considerar al contrato de trabajo como alguno de los contratos antes mencionados.

Así, consideramos que el contrato de trabajo es una figura autónoma, que regula las relaciones entre patrón y trabajador, en el cual no impera la autonomía de la voluntad, ya que al ser las normas que lo regulan de orden público, las partes tendrán que sujetarse a las mismas respetando el mínimo de derechos que confiere la Ley.

Al contrato de trabajo lo clasificamos de acuerdo a los siguientes caracteres:

Es consensual pues se perfecciona con el simple consentimiento de las partes; nominado, pues la misma Ley le da el nombre de contrato de trabajo; sinalagmático y bilate-

ral, ya que las prestaciones que se desea las partes son recíprocas; es conmutativo ya que éstas prestaciones son ciertas e inmediatas; de ejecución continuada o periódica y de tracto sucesivo, ya que la prestación el trabajador la realiza en forma continua; es principal pues no necesita de ningún otro contrato para existir; por lo que hace al trabajador es un contrato intuiti personae, ya que el trabajador debe prestar el servicio personalmente; puede ser verbal o escrito y de contenido patrimonial.

Así, consideramos que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, consensual, nominado, sinalagmático, bilateral, conmutativo, principal, de tracto sucesivo verbal o escrito, por virtud del cual una persona calificada de trabajador se obliga a prestar un servicio en forma personal y subordinada por tiempo indefinido, o por obra o tiempo determinado conforme a la naturaleza del trabajo, a otra persona calificada de patrón, y ésta se obliga a pagar un salario por el servicio recibido, así como al cumplimiento por ambas partes de los derechos mínimos establecidos por la Ley, la costumbre o las convenciones colectivas.

II.- Al estudiar la relación de trabajo vimos que esta na
ció como una decisión política y jurídica en la Constitu-
ción de 1917.

Asimismo y conforme a lo que opinan algunos estudiosos
del Derecho hemos visto que plantean la situación de una-
discrepancia entre el contrato de trabajo y la relación -
de trabajo, fundamentada en el hecho de que no se puede -
someter la prestación del servicio a la idea del contrato
en general, ya que el hombre no es un animal o cosa por -
una parte, y por la otra, el hecho de que el Derecho del-
Trabajo protege al trabajador asegurándole su vida y sa-
lud y proporcionándole una existencia decorosa y digna; -
por lo que al empezar el trabajador a prestar sus servi-
cios se comienza a aplicar un estatuto objetivo.

Ahora bien, como ya hemos analizado el contrato de tra-
bajo es una figura autónoma, en el cual ya no impera la -
autonomía de la voluntad y el cual también debe de respe-
tar y contener ese estatuto objetivo, es decir, ese con-
junto de derechos y obligaciones que la Ley Federal del -
Trabajo impone a las partes; de donde creemos que la rela-
ción de trabajo y el contrato de trabajo no se contrapo-
nen sino que se complementan, además de que el contrato -
de trabajo no va a permanecer estático, ya que cambiará -
si la Ley establece alguna modificación en los derechos y
obligaciones, o si las partes convienen ventajas superio-
res a las consignadas en la Ley.

Para nosotros, la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es el vínculo jurídico que une a trabajador y patrón, en virtud de un servicio personal y subordinado y al cual se le aplica el conjunto de normas establecidas en la Ley, convenios colectivos y contratos Ley y demás normas supletorias.

III.- Como ya estudiamos, los sujetos del contrato y de la relación de trabajo son el trabajador y patrón; el trabajador es aquella persona física (varón o mujer), que presta a otra un servicio (consistente en la actividad física e intelectual) en forma personal, por cuenta ajena y bajo las órdenes y dirección de otro.

Trabajador de confianza es aquella persona física que dentro de la empresa o negocio tiene facultades de mando, inspección, fiscalización y vigilancia, de carácter general, o funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del negocio, independientemente del nombre que se le dé, pues tal categoría depende de la naturaleza de la función que realice.

El representante del patrón también es considerado trabajador, ya que está subordinado a las órdenes del patrón y su función es dirigir, organizar, mandar y controlar -- las actividades laborales; obligan al patrón para con los trabajadores, y no así al representante; no obstante éste puede ser llamado a juicio a absolver posiciones para -

hechos propios, es decir, aquéllos que realiza bajo la -
responsabilidad de otro (que en este caso es el patrón).

Entendemos por patrón aquella persona que recibe los -
servicios de otra persona física en forma subordinada y -
bajo su responsabilidad y beneficio, mediante un salario.

Ahora bien, en cuanto a los intermediarios, la Ley re-
gula esta figura a efecto de evitar (supra Capítulo II.3)
la simulación patronal y la especulación en perjuicio del
trabajador; por tanto, intermediario es aquella persona -
que interviene en la contratación de un trabajador, sin -
que por ello pueda recibir retribución o comisión al una-
con cargo a los salarios del trabajador, y que no cuente
con elementos propios suficientes para cumplir con las -
obligaciones que derivan de las relaciones con los traba-
jadores.

IV.- Asimismo hemos estudiado que la obligación del traba-
jador en el contrato de trabajo consiste en la presta- -
ción de un servicio en forma personal, y que la presta-
ción consiste en una actividad humana tanto pasiva como -
activa; así, trabajo es tanto la acción que realiza un -
tornero, como la inmovilidad de una rodela en un taller-
de pintura o escultura; además esa actividad es tanto ma-
terial como intelectual, pudiendo predominar cualquiera-
do ellas.

Además esa actividad la debe realizar el propio traba-

jador, sin substitución de nadie, pues si lo hace, ya no será considerado trabajador sino intermediario, por lo tanto, será necesario que el mismo actúe desempeñando la labor encomendada, con la que no se va a beneficiar ni a correr con los riesgos que dicha actividad pueda tener.

Por otra parte, la subordinación, que es el elemento tipificador del contrato y de la relación de trabajo, consiste en el deber jurídico de obediencia que tiene el trabajador y en la facultad de mando y dirección que tiene el patrón respecto del trabajo contratado; por tanto, el trabajador se encuentra limitado en su autonomía e iniciativa, entendiéndose por ésto último, no en el sentido de que el trabajador no pueda desarrollarse intelectualmente hablando, sino en el sentido de que va a estar sujeta a las órdenes, lineamientos y directrices que el patrón le marque. Ya que entendemos que en muchas ocasiones el trabajador tendrá más conocimientos técnicos y profesionales que el patrón; sin embargo conforme al deber ético de obediencia y fidelidad el trabajador consultará al patrón exponiéndole sus puntos de vista y alternativas a seguir, y será el patrón quien en última instancia decida que es lo que se debe de hacer.

Finalmente consideramos que el salario si bien es una obligación a cargo del patrón; no es un elemento esencial para que exista contrato o haya relación de trabajo, más bien la consideramos una consecuencia lógica por la pres-

tación del servicio; y aún y cuando no se hubiera establecido, la Ley subsana tal omisión estableciendo el salario mínimo general o profesional conforme a la zona económica en que se encuentra ubicado el negocio. (supra Capítulo-II.6).

V.- Por lo que hace a la duración de la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo establece que puede ser - por tiempo indeterminado, por tiempo u obra determinada o por inversión de capital determinado.

Así, tenemos que la relación de trabajo sólo podrá celebrarse por obra determinada cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar; por lo que al - terminar la obra concluirá la relación de trabajo, sin - responsabilidad para las partes, quedando a cargo del patrón en caso de controversia, la carga de la prueba, es - decir, demostrar que la relación de trabajo era por obra-determinada.

Podemos definir a la relación de trabajo por obra de-- terminada como el acuerdo de voluntades del trabajador y- patrón, por virtud del cual el primero se obliga a pres-- tar un servicio personal subordinado, por el tiempo en - que dure la materia del trabajo, mediante un salario.

Asimismo el contrato o relación de trabajo por tiempo- determinado, solamente se puede celebrar cuando la natura- leza del servicio prestado así lo exija, cuando se trate-

de sustituir temporalmente a otro trabajador y en los casos previstos por la Ley.

Ahora bien, si la materia subsiste el contrato se prorrogará en tanto dure esta circunstancia.

Es necesario que en la celebración del contrato respectivo se especifique claramente el tipo de trabajo que se va a realizar, pues la Ley prevé claramente que la celebración del mismo sólo podrá ocurrir en los casos previamente establecidos y no por otros ajenos.

Una vez que desaparece la materia del contrato la relación de trabajo termina sin responsabilidad alguna para las partes.

Finalmente tenemos que la celebración del contrato o relación de trabajo por tiempo indefinido es la regla general, y se caracteriza por ser la actividad normal a que se dedica para alcanzar sus fines la empresa o establecimiento; teniendo como ventajas para el trabajador la estabilidad en el trabajo y el derecho a prestaciones tales como las vacaciones, prima de antigüedad, jubilación, inamovilidad, derechos de ascenso, etcétera; y para el patrón el tener personal con mayor experiencia técnica en su actividad, así como que conozca el manejo de la empresa o negocio, lo que le producirá mayores ganancias.

VI.- La estabilidad en el trabajo es una figura que le otorga al trabajador el derecho a conservar su empleo durante su vida laborable y por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, no pudiendo disolverse la relación de trabajo sino por causas imputables al trabajador que hagan insostenible la continuación de la misma y en caso de inconformidad le otorga al trabajador la facultad de elegir su reinstalación o una indemnización previamente establecida.

Se habla de estabilidad relativa cuando de alguna u otra manera se le otorga al patrón o al tribunal la facultad de disolver la relación de trabajo mediante una indemnización aún y cuando ésta sea alta.

Y se entiende que es estabilidad absoluta cuando es el trabajador a quien se le otorga la facultad de disolver la relación de trabajo y el derecho a elegir entre la indemnización o la reinstalación en su trabajo cuando ha sido despedido injustificadamente.

Ahora bien en nuestra legislación laboral pensamos que se encuentra regulada la estabilidad relativa ya que en determinados supuestos previamente establecidos en la Ley, se le otorga al patrón la facultad de disolver la relación de trabajo, mediante el pago de una alta indemnización, éstos casos ya los hemos estudiado (supra III.1), y estimamos que son necesarios todas las circunstancias especiales en que se dan, y las cuales afectarían la con-

tinuación normal de la relación de trabajo e irían en contra de los principios supremos del derecho.

Finalmente y conforme a los fines del Derecho del Trabajo, pensamos que la estabilidad en el trabajo es una figura esencial que tiene como finalidad el proteger al hombre trabajador, proporcionándole seguridad y certidumbre en su presente y futuro, asegurándole una vida digna y decorosa tanto a él como a su familia; y por lo que respecta al patrón generarle beneficios económicos al tener trabajadores con mayor experiencia y habilidad en la actividad que desarrollan.

Por otra parte, la sustitución patronal es una figura jurídica que tiene como finalidad proteger al trabajador en el caso de que el patrón enajene la empresa o establecimiento; ya que esto no ocasionará perjuicio al trabajador al subsistir y continuar viva la relación de trabajo con el nuevo patrón; ya que conforme a la estabilidad solamente podrá disolverse la relación de trabajo por voluntad del trabajador o por incumplimiento grave de sus obligaciones, continuando el trabajador en su empleo con los derechos ya generados en su relación de trabajo, no importando quien sea el patrón si es la misma fuente de trabajo, es decir, tiene el mismo domicilio y sigue explotando el mismo giro comercial.

VII.- Nuestra legislación laboral establece que la disolución de la relación de trabajo podrá ser mediante la rescisión o la terminación.

La primera es la disolución de la relación de trabajo por causa imputable a una de las partes, por el incumplimiento grave de sus obligaciones; la cual cuando es decretada por el patrón se denomina derecho del despido, y cuando es por el trabajador se le denomina retiro.

La terminación es la disolución de la relación de trabajo por una causa ajena a la voluntad de las partes (con excepción del mutuo consentimiento) y que hace imposible la continuación de la misma.

La rescisión es un acto unilateral, potestativo y formal, ya que es uno de los sujetos el que disuelve la relación de trabajo por causa imputable al otro; pudiendo no hacer uso de esa facultad; y en el caso de que decida resolver la relación tendrá que hacerlo por escrito, señalando la fecha y causa o causas de la rescisión y su omisión tendrá como consecuencia el que el despido se considere injustificado.

La terminación es un hecho o acontecimiento ajeno a la voluntad de las partes, que hace imposible la continuación de la relación de trabajo, salvo el mutuo consentimiento.

La rescisión hecha por el patrón interrumpe la relación de trabajo, quedando esta interrupción condicionada.

En el caso de que el trabajador sea el que disuelva la relación de trabajo, la interrupción será absoluta.

La terminación interrumpe en forma absoluta la relación de trabajo.

Por otra parte, el derecho del despido se ejecuta mediante el acto de despido, consistente en la manifestación unilateral del Patrón por medio de la cual se hace saber al trabajador que a partir de determinada fecha dejará de recibir sus servicios.

El acto de despido es unilateral, formal, irrevocable-unilateralmente por el patrón y suspende o concluye en su caso la relación de trabajo; ya que el patrón sin el consentimiento del trabajador disuelve la relación de trabajo porque considera que éste ha incumplido en forma grave con sus obligaciones, esto lo debe hacer el patrón por escrito, y en caso de inconformidad del trabajador, el despido queda sujeto a que pruebe el patrón la justificación del despido para que quede disuelta la relación de trabajo.

Finalmente, las consecuencias de la rescisión (derecho del despido y retiro) y de la terminación serán diferentes. (supra V.1.c) y V.2.b).)

VIII.- El contrato a prueba tiene como finalidad el que los sujetos de la relación de trabajo aprecien de manera objetiva las condiciones de trabajo: la capacidad, aptitudes, habilidades y destrezas del trabajador, y determinen si les conviene mantener la relación de trabajo por tiempo indeterminado o no.

Podemos definir al contrato a prueba como el acuerdo de voluntades en virtud del cual patrón y trabajador convienen en la prestación por parte del segundo de un servicio personal subordinado, mediante un salario, por un tiempo determinado, durante el cual las partes valorarán objetivamente las condiciones de trabajo y resolverán si la relación se torna indefinida o no.

Las características del contrato a prueba son las siguientes.

Es formal, pues debe constar por escrito.

Su duración se encuentra determinada en la Ley; y por lo tanto, las partes podrán estipular un término menor, pero no mayor al previsto.

Durante su duración, en cualquier momento se puede disolver la relación de trabajo sin necesidad de preaviso, y sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Las condiciones de trabajo serán las señaladas por la Ley, sin que el patrón pueda menoscabar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

El trabajador tendrá derecho durante la prestación de

su servicio a las prestaciones de seguridad social.

De lo anterior desprenderse que el contrato a prueba puede contravenir el principio de la estabilidad en el empleo si se da la condición resolutoria a que esta sujeto. En caso contrario, la relación de trabajo continuará y no perjudicará en absoluto tal principio, que como ya estudiamos, entre sus finalidades esta el de asegurar al trabajador la existencia de una vida digna y decorosa para el presente y futuro sin tener la incertidumbre de perder su trabajo sin causa justificada.

Por otra parte, en nuestra legislación se establece que la duración de la relación de trabajo es por tiempo indefinido; y será por obra o tiempo determinado, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija. (supra Cap. III).

Asimismo, la resolución de la relación de trabajo sólo podrá darse por rescisión (por el incumplimiento grave de las obligaciones de una de las partes), o por terminación (acontecimiento ajeno a la voluntad de las partes) o por mutuo consentimiento. (supra Capítulo V).

De donde se desprende que en nuestra legislación no se encuentre contemplado el contrato a prueba, salvo el caso de los domésticos.

Por lo tanto, en el caso de que un trabajador sea contratado por 28, 30, 60 o 90 días, sin que la naturaleza del trabajo así lo exija; estimamos que éste puede acudir ante la Junta competente a solicitar la nulidad de la -

cláusula que establezca un término determinado, y el otorgamiento de la planta, así como el pago de las prestaciones a que tiene derecho mediante el computo del tiempo efectivamente trabajado.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel. España. 1973.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. UNAM. México. 1974.
- BUEN LOZANO, NESTOR DE. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México. 1974.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CAMACHO HENRIQUEZ, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Bogotá, Colombia. 1961.
- CASTORENA J, JESUS. Manual de Derecho Obrero. Séptima edición. Sin editorial. México. 1984.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR et al. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1981.
- CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa, S.A. México. 1982.
- DAVALOS MORALES, JOSE. Derecho del Trabajo I. Porrúa, S.A. México. 1985.
- DEVEALI, MARIO L. Licenciamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1953.
- GOMES Y GOTTSCHALK. Curso de Derecho del Trabajo. Volumen II. Trd. Miguel Bernudez Cisneros. Cardenas Editor y Distribuidor. México. 1979.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Segunda edición. Cardenas Editor y Distribuidor. México.

GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima edición. Porrúa, S.A. México. 1980.

KATZ, ERNESTO. La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo. Roque de Palma Editor. Buenos Aires, Argentina. 1957.

KROTOSCHIE, ERNESTO. Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires, Argentina. 1959.

KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina. 1981.

MUNOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. México. 1983.

PEREZ BOTIA, EUGENIO. Cursos de Derecho del Trabajo. Sexta edición. Tecnos, S.A. Madrid, España. 1960.

POZZO, JUAN D. Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediar, S.A. Editoron. Argentina. 1961.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. El Despido. (comentarios y jurisprudencia). Tercera edición. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México. 1977.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. La Prima de Antigüedad. Librería Font, S.A. México. 1976.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Suspensión, Modificación y -

Terminación de la Relación de Trabajo. Segunda edición.

Pac. México. 1984.

RUSSOMANO MOZART, VICTOR. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Trad. Héctor Fix Zanudio y José Davalos Morales.

UNAM. México. 1981.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa, S.A. México. 1980.

TISSEMBAUM, MARIANO R. et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. UNAM. México. 1974.

Legislación.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edi-

tada por el Partido Revolucionario Institucional. México. 1982.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. (Reforma Procesal de 1980

54 edición. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa, S.A. México. 1985.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editada por el Instituto Mexicano-
del Seguro Social. México. 1980.