



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
‘‘ ARAGON ’’
AREA DE DERECHO

701

LA LEGISLACION LABORAL Y LAS
RELACIONES INDIVIDUALES DE
TRABAJO COMO ORIGEN DE
DERECHOS Y OBLIGACIONES
ENTRE EL PATRON Y
EL TRABAJADOR

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

LUIS MIGUEL RODRIGUEZ OJEDA

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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

Der-701

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS
AREA DE INVESTIGACIONES

INSTITUTO NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS
AREA DE INVESTIGACIONES

LA LEY DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, EN SU ARTÍCULO 10,
ESTABLECE QUE EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS
DEBE REALIZAR Y PUBLICAR LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS
DE INVESTIGACIONES Y DE LOS ESTUDIOS DE INVESTIGACIONES

ESTADÍSTICA
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

ESTADÍSTICA Y CENSOS
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

ESTADÍSTICA
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON
AREA DE DERECHO

LA LEGISLACION LABORAL Y LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO COMO ORIGEN
DE DERECHOS Y OBLIGACIONES ENTRE
EL PATRON Y EL TRABAJADOR

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

LUIS MIGUEL RODRIGUEZ OJEDA

MEXICO, D. F., 1987

A MIS EJEMPLARES PADRES

SEÑORA GLORIA OJEDA DE RODRIGUEZ

SEÑOR MIGUEL RODRIGUEZ PARRA

CON FILIAL CARÍÑO, POR SUS INCON

TABLES SACRIFICIOS, ABNEGACION Y

COMPRESION LOS CUALES HICIERON-

POSIBLE LA REALIZACION DE MI CA-

RRERA Y A QUIENES ESTA DEDICADA-

ESTA TESIS, CON MI PROMESA DE -

SEGUIR SU EJEMPLO DE HONESTIDAD-

Y DIGNIDAD.

A MIS HERMANOS:

LAURA

JUDITH

MONICA

ANA HILDA

MARCO ANTONIO

GLORIA HELIA

CLAUDIA ANGELICA

JUAN CARLOS

JOSE JAVIER

VERONICA

ISRRAEL Y

HECTOR MIGUEL

CON FRATERNAL CARÍÑO Y AGRA-

DECIMIENTO, PORQUE GRACIAS A

SU CARÍÑO Y APOYO MORAL HE -

CONCLUIDO MI CARRERA.

AL C.P. MIGUEL RODRIGUEZ

BOCANEGRA

MI MAS PROFUNDO AGRADECIMIENTO
POR AYUDARME Y ALENTARME A LA-
CONSECUSION DE MEJORES METAS Y
SER EL QUE ME AYUDO A SALIR -
ADELANTE.

A MI PADRINO

LICENCIADO GILBERTO VILLEGAS-
RALDA

PORQUE GRACIAS A SUS CONSEJOS
Y ENTREGA AL TRABAJO HIZO PO-
SIBLE ME ESMERARA CADA DIA -
MAS PARA LA CONSECUSION DE -
UNA CARRERA, CON TODO RESPE--
TO Y ADMIRACION TE DOY LAS -
GRACIAS.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS

ALEJANDRO MURILLO NIETO, RODOLFO
CORTEZ GARCIA, FRANCISCO RUBIO -
MOLINA, ALICIA HERNANDEZ SAAVE--
DRA, IRMA GARCIA, JOSE LUIS QUE-
ROL, Y PARA LAS PERSONAS QUE DE
ALGUNA MANERA ME ESTIMULARON CON
SUS BUENOS DESEOS PARA LA TERMI-
NACION DE MI CARRERA.

I N D I C E

LA LEGISLACION LABORAL Y LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO COMO ORIGEN DE
DERECHOS Y OBLIGACIONES ENTRE EL
PATRON Y EL TRABAJADOR

C A P I T U L O	I	PAGINA
DISPOSICIONES GENERALES		6
A)	ANTECEDENTES	
B)	RELACIONES Y CONTRATO DE TRABAJO	
C)	CONDICIONES DE TRABAJO	
D)	CONTRATACIONES ESPECIALES	
1.	EN EL EXTRANJERO	
2.	EN OTROS ESTADOS	
C A P I T U L O	II	
DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO		80
A)	POR TIEMPO DETERMINADO	
B)	POR TIEMPO INDETERMINADO	

B) . POR MANDATO DEL PATRON

1. COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO

2. LA SUBSTITUCION PATRONAL

C A P I T U L O V

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

175

A) POR MUTUO CONSENTIMIENTO

B) POR MUERTE DEL TRABAJADOR

C) POR TERMINACION DE LA OBRA O
VENCIMIENTO DEL TERMINO O -
INVERSION DEL CAPITAL

D) POR INCAPACIDAD FISICA O MENTAL

E) POR INCAPACIDAD POR RIESGO NO
PROFESIONAL

F) POR INCAPACIDAD POR RIESGO PROFESIONAL

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

205

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

113

I N T R O D U C C I O N

Durante la evolución de mi vida me he podido percatar, de la gran desigualdad que existe entre los hombres, por que este fué, es y será objeto de explotación por el hombre mismo; me incline por la materia del Derecho del Trabajo para poder así dar algo de lo mucho que les corresponde a todos nuestros trabajadores, que vienen a formar la estructura donde se finca el México del futuro, darles su lugar como seres humanos, y tratarlos como tales. Es por ello que me incline de entre todas las ramas del Derecho, hacia el Derecho del Trabajo, con el propósito de que mediante este modesto estudio puedan darse cuenta de la situación que viven y los diferentes casos en que en un momento dado pueden encontrarse, así como la manera en que pueden salir adelante de estos, en una forma individual..

El derecho del trabajo nació en México y para el mundo en el Artículo 123, apartado "A" de la -

Constitución de 1917, el cual ha sido considerado como el más avanzado por su calidad reivindicatoria; de este se saca una legislación en 1931 llamada Ley Federal del Trabajo la cual sufrió su última reforma en el año de 1980, como un llamado a la clase trabajadora se creo la citada Ley Federal del Trabajo, para que conocieran exigieran e hicieran efectivos los derechos que como tales les corresponden, aunque en la actualidad existen todavía trabajadores que no conocen esta legislación, o que si la conocen le son manejados los conceptos de forma contraria o diferente de la verdadera intención de nuestros legisladores es por ello que mediante el presente trabajo, trato de aclarar y dar a conocer la verdadera interpretación hecha por nuestros legisladores y proporcionar formas procesales para poder exigir sus Derechos y reclamar las prestaciones que le hayan sido suprimidas, porque tiene que establecerse el Derecho del Trabajo como un nuevo orden jurídico que se reafirme y descansa en la verdadera justicia, que tenga como ideal. El dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, no limitándose a las necesidades de índole material, sino también a la libertad del espíritu, hay que darlo a conocer de una manera diferente, que obedece a princi-

pios propios que no siempre concuerdan con los del Derecho común, un Derecho que reglamente las pertenencias y la actividad económica, de manera que realice el postulado de la justicia "Dar a cada quien lo que necesite", determinar que la aplicación del Derecho del Trabajo supone la existencia del contrato de Trabajo, esto es, la relación entre un patrón y su trabajador, y sus disposiciones que tienden en última instancia, a garantizar a cada obrero un mínimo de vida. Esto es a lo que nosotros tenemos que denominar Derecho Individual del Trabajo y por ende sus relaciones también serán de tipo individual dividiendo para su estudio a esta relación en cinco grandes apartados, tocando en la primera parte, antecedentes legislativos de la relación individual, analizó en estas relaciones, al contrato de trabajo, diferencias entre estas dos, las Condiciones Generales de Trabajo, Derecho y Obligaciones de Patrones y Trabajadores, La Jornada de Trabajo, Los Problemas Relativos al Salario, Las Condiciones de los Trabajadores en el Extranjero, la forma en que se puede dar una constante y armoniosa relación de trabajo y por ende la estabilidad en este y su permanencia por tiempo indefinido.

Siempre debe hacer continuidad en la relación laboral y esto solo se logra cumpliendo con las

disposiciones legales y contractuales, se analiza la -
duración de las relaciones, los diferentes casos y -
períodos en que se dan, así como las causales por las
cuales se suspende dicha relación ya sean imputables o
no al patrón o por causas ajenas a ambas partes, se -
determina que cuando sucede la ruptura de la relación-
laboral, se exige el cumplimiento estricto de la Ley, -
las causas que la originan deben ser acreditadas ya -
que nuestra legislación tiene el carácter eminentemen-
te social, también analizó las causas por las cuales -
son modificadas las relaciones de trabajo, así como -
las causales de terminación de dichas relaciones.

Trato de fincar con este modesto trabajo las
normas que integran el Derecho Individual del Trabajo,
adecuándolo a las exigencias laborales actuales y a la
protección que el trabajador requiere contra abusos -
del patrón, y a una asesoría y orientación para exigir
y hacer efectivos sus derechos, plasmados en el apar--
tado "A" reglamentario del Artículo 123 Constitucional
del cual se originó nuestra Ley Federal del Trabajo, -
toda vez que inclusive en la actualidad existen los -
trabajadores, que no tienen conocimiento de la existen-
cia de una legislación que los protege y como van a -
saberlo si muchas veces no saben ni lo que es comer -
tres veces al día.

Por último no quisiera concluir estas breves líneas sin antes manifestar a mis maestros mi agradecimiento por su cooperación para la adquisición de los conocimientos que he asimilado, los cuales constituyen la base de una formación jurídica, así como la comprensión de los fenómenos jurídicos complejos, tanto teóricos como prácticos. A Todos ellos mi más profundo - agradecimiento.

C A P I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

- A) ANTECEDENTES
- B) RELACIONES Y CONTRATO DE TRABAJO
- C) CONDICIONES DE TRABAJO
- D) CONTRATACIONES ESPECIALES
 - 1. EN EL EXTRANJERO
 - 2. EN OTROS ESTADOS

A) A N T E C E D E N T E S

"... Sabido es que el derecho del trabajo nació hasta mediados del siglo pasado, pues aún cuando el hombre siempre ha necesitado recurrir al trabajo para proporcionarse sustento o proporcionarlo a otros, la forma de llevar a cabo esas actividades se reducían o bien a un sistema de esclavitud y servidumbre, ajeno completamente a una regulación laboral propiamente, o no pasaba de un ámbito individual o familiar durante el período del artesanado. La agrupación de trabajadores con sentido profesional es resultado de la revolución industrial y, por eso, fué hasta ese momento - en que se experimentó la necesidad de establecer normas jurídicas que regulan el trabajo. Sabemos bien - la dificultad tan grande que existió y la resistencia que presentaron los patrones en todos los lugares del mundo, para aceptar la intervención del estado, en una época en que florecía las ideas del liberalismo clásico y por otra parte, en que la costumbre establecida por muchos siglos, convertía al patrón en verdadero amo y señor dentro de las fábricas y por ello lo llevaba a actuar con marcado despotismo..."(1)

1. Relaciones Laborales.- Euquerio Guerrero.- Editorial Porrúa.- México 1971.- Página 11.

- Una vez introducido en nuestro capítulo, al derecho del trabajo, cabe hablar de los antecedentes de la relación de trabajo.

Los antecedentes de la relación jurídica cabría localizarla en los pensamientos Aristotélicos, según pone de relieve Juan Carlos Smith, cuando Aristotéles sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza, introdujo ya en el ámbito de las ciencias humanas, la idea de relación. En Ulpiano se pone de manifiesto la misma preocupación en su definición de la Justicia como "Constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho, destacando con ello la función de la Justicia, que lleva implícita el reconocimiento del poder que tenía un individuo facultado para exigir al sujeto obligado el cumplimiento de su obligación. Estas ideas se repiten en el concepto Romano de obligación entendida. "Como vínculo jurídico que nos impone la necesidad de pagar algo a otro, según el derecho de nuestra Ciudad". Definición a que ha quedado acoplado el concepto de relación jurídica por mucho tiempo.

La escolástica consideró también a la relación jurídica como un medio de promoción de igualdad a través de la Justicia, para lograr lo que es debido como propio, según Tomás de Aquino, Concepción que los

filósofos cristianos actuales han querido vincular al concepto de derecho subjetivo.

Pero en realidad corresponde a Savigny, en el Derecho moderno exponer el concepto de relación jurídica que ha tenido mayor arraigo aún cuando, desde nuestro particular punto de vista, haya sido definitivamente superado. Para Savigny relación jurídica es: "Una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica" y al analizar sus elementos descubre en ella, en primer lugar una materia, es decir aquella relación en si misma; y en segundo lugar, la determinación jurídica de esta materia, el primer elemento puede ser designado como material, de la relación jurídica, el 2º como el elemento formal, es decir, aquello por lo que la relación jurídica toma el carácter de forma jurídica.

La concepción de Savigny, suscrita por sus seguidores entre ellos Puchta, Ponstchart y Plosz, ha sido recogida en el derecho moderno, y ha determinado el arraigo de la tesis personalista que ve en toda relación, en derechos y obligaciones. Las aportaciones de la escuela de Amburgo, cuyos exponentes serían principalmente Cohen y Stanmler; el pensamiento de Vechio y la teoría pura del Derecho de Velsen, además de las importantes aportaciones al tema de Carlos

Cossio y Eduardo García Maynes, no han alterado substancialmente esas premisas, aún cuando, en otros aspectos, sus concepciones serán diferentes.

Sin embargo, corrientes modernas del pensamiento jurídico, han modificado substancialmente estas concepciones personalistas y por voluntarias, salvo en Kelsen, donde tiene un acento normativo, advirtiendo la necesidad de contemplar la relación jurídica en forma separada el concepto de obligación.

De acuerdo a lo anterior ni toda relación jurídica implica dos sujetos y por ende derechos y obligaciones, ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas.

"... En realidad la relación jurídica se halla hipotéticamente en la norma,... Lo cual constituye que no necesariamente haya de estar antes en la norma que en la vida. Hay relaciones vitales que llevan dentro de si mismas el germen de una norma todavía no declarada y que se extrae en definitiva de la realidad misma; la propiedad, las relaciones familiares, y el vínculo obligatorio que existieron antes de que ninguna norma las estableciera..."(2)

2. Cfr.- Derecho del Trabajo.- T.I.- Nestor de Buen - Lozano.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Página 510 y 511.

Dice el maestro de Buen L. "... A mi juicio toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí; lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir en vista de una razón o fundamento de derecho; ejemplo, de una norma, basta sin embargo que la norma le de esa significación, aunque no una a ella deberes o derechos especiales, cuando una norma dice que el comprador debe el precio, el vendedor, establece una relación jurídica, (relación entre personas con derechos y deberes) también al declarar que el propietario puede usar y disfrutar de la cosa de su pertenencia (relación entre una persona y una cosa); la instituye así mismo si ordena una conexión entre dos cosas o entre dos derechos.

Estas tesis encajan en el Derecho Laboral esencialmente y da un sólido fundamento a la concepción de la empresa. Por otra parte y refiriéndonos especialmente a la relación individual, a la concepción no voluntarista de la relación, nos permitirá apoyar, con más énfasis, la exclusión del contrato como presupuesto necesario de nacimiento de la relación de trabajo..."(3)

"... En México se inició las relaciones de trabajo prácticamente durante el desarrollo industrial, hasta hace unos cuantos años, ya dentro de este siglo, pues en la centuria anterior era tan incipiente el régimen industrial mexicano, que se regulaba jurídicamente las relaciones de trabajo por las normas del Derecho Civil.

"... Es importante aclarar como en nuestra patria la reglamentación en materia laboral y los derechos de los trabajadores fueron otorgados por el poder público y no precisamente conquistados por los trabajadores. Muy distinta es la situación que observamos en otros lugares, por ejemplo en Inglaterra o Francia y esto nos permite explicar la lentitud con lo que se ha ido formando conciencia sobre el concepto de relación Laboral, vinculados con la transformación política y el movimiento armado aparece los principios laborales en nuestro Código Supremo y entonces fué cuando los patrones y empresarios vieron con profundo recelo las reformas que en materia de trabajo se incluyeron en la Constitución, se dejó a los Estados de la Federación legislar en materia laboral lo que dió como consecuencia que se presentara en el país un verdadero mosaico; ya que cada estado, según lo fué considerando oportuno, expidió Leyes en materia de Trabajo que no guardaban entre-

si relación unitaria, salvo la sucesión general del tex to del Artículo 123. Hasta ese momento no era posible una idea clara sobre relación Laboral.

"... En 1929 al referirse a los Artículos -
Constitucionales Federalizando la materia del trabajo y
en 1931 la Ley Federal del Trabajo, entramos en una -
etapa distinta en que se empieza a precisar las ideas -
en materia de relaciones laborales; todavía en algunos-
años persistió la demagogia gubernamental, pero poco a
poco las actividades fueron rectificando criterios y -
encontrando sus resoluciones dentro de marcos verdade--
ramente jurídicos. Por otra parte después de la de- -
presión económica que sintió el mundo, México despertó
en un verdadero desarrollo industrial y los sistemas y
procedimientos que se importaban del extranjero, indi--
caban la apremiante necesidad de que los empresarios -
cambiaran su mentalidad y sus sistemas de trabajo..."(4)

- Así pues en un principio aparece la primera
relación obrero patronal, y los problemas suscitados en
tre estos tienen que ser resueltos por las Leyes enton-
ces vigentes y por los Tribunales encargados de aplicar
las. Evolucionando paulatinamente hasta ser reglamenta
da y aplicada por los Tribunales del Trabajo surgientes
del Artículo 123 de la Constitución que dió origen a la

4. Relaciones Laborales.- Euquerio Guerrero.- Edito- -
rial Porrúa, S.A.- México 1971.- Página 19.

Ley Federal del Trabajo, en relación a todo lo anterior el maestro de Buen nos dice:

"... La relación de trabajo puede tener diversos antecedentes pero en todo caso siempre se encontrará como tal un acto jurídico de cualquiera de las especies que hemos señalado. Las Condiciones de Trabajo que regulan, en principio, la vida de la relación laboral, estarán determinadas entonces, por el acto que le dió origen, ahora bien no cabe duda que la relación laboral es, por esencia dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, se van transformando las condiciones de la relación.

"... En algunas ocasiones, tal vez la más de ellas lamentablemente, la mejoría sólo deriva de la alza de los salarios mínimos. En otras ocasiones es la voluntad de las partes por regla general, expresada más en un acto individual del patrón que en una exigencia laboral, si no existen contratos colectivos, lo que determine una modificación de las condiciones que establece esa relación..."(5)

5. Derecho del Trabajo.- T.I.- Nestor de Buen Lozano - Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Página 524.

B) RELACIONES Y CONTRATO DE TRABAJO

- Es preciso distinguir el concepto de contra
to y relación de trabajo, ya que nuestra legislación -
actual ha abandonado la 1ª de estas denominaciones y se
ha orientado hacia corrientes modernas, representadas -
por los tratadistas españoles y sudamericanos, en prin-
cipio Juan Mendez Pidal, Guillermo Cabanellas, Daniel -
Anrokoletz y Ernesto Krotosschin, sin dejar afuera a -
Francisco Pierre Naville y el norteamericano Georges -
Friedmán, que así mismo representan las nuevas tenden-
cias del trabajo y filosofía social. -

Dice Mario de la Cueva, "... La determina- -
ción de la naturaleza jurídica de las decisiones de -
trabajo cada día es más controvertida, hasta hace algu-
nos años, la doctrina extranjera y nacional daba por -
supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza -
contractual, esto es, que aceptaba que el llamado con- -
trato individual de trabajo era un verdadero y simple -
contrato, y el único problema de la doctrina era in- -
cluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el -
Derecho Civil..."(6)

6. Derecho Mexicano del Trabajo.- T.I.- Mario de la -
Cueva.- Edit. Porrúa, S.A.- México 1966.- Pág. 445.

Y en efecto el Código Civil Mexicano de 1870 lo definió como contrato de obra y lo encuadro en un sólo título; en ese mismo título de contrato de obra clasificó el de servicio doméstico, por jornal, el contrato de obra a destajo o precio alzado, de los portadores y alquiladores, contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

En 1917 al promulgarse la nueva Constitución de la República Mexicana con la cual surgen garantías sociales fundamentales a favor de los trabajadores, determinando para esto el artículo 123 las bases de la legislación de trabajo, por lo cual comienzan a expedirse leyes principalmente en provincia para regular las cuestiones laborales lo cual quedaría reglamentado oficialmente en la Ley Federal del Trabajo en 1931, la prestación de servicios de los trabajadores y las circunstancias privilegiadas prestaciones y derechos que la rodean partieron de la existencia de un contrato de trabajo y posteriormente en 1917 se elevó a la categoría de Ley Suprema con la creación del artículo 123 Constitucional dándole un marco propio al derecho del trabajo y separándose del tradicionalismo civilista, al aceptar unas normas de trabajo, humanas, justas así como respetar al trabajador como hombre libre. -

"... Cuando observamos objetivamente la rela- -

ción que existe entre un trabajador y un patrón destacan como aspectos visibles el servicio y la remuneración. - Por una parte advertimos que el hombre ejecuta una labor en provecho de otro y que este a su vez le paga una cantidad previamente estipulada. Sin embargo, estos caracteres se observan en una gran variedad de relaciones jurídicas y no todas constituyen propiamente una relación-laboral, por ello se considera como primera formula para caracterizar la verdadera relación laboral el aceptar - que deriva de un contrato de trabajo..."(7)

"... Se ha definido el contrato como el acuerdo-de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del - contrato o sea su ejecución, la reglamentación del tra-bajo es la imposición legal normativa, que determina las consecuencias que el legislador fija sobre la voluntad - de los contratantes, porque no siempre la estipulación - del contrato de trabajo coincide con la prestación de un servicio específico..."(8)

- Para poder entender mejor esta exposición -
acera de la relación de trabajo es necesario mencionar -

-
7. Relaciones Laborales.- Euquerio Guerrero.- Edit. Porrúa, S.A.- México 1971.- Pág. 21.
 8. Derecho del Trabajo.- Santiago Barajas.- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).- Instituto de - Investigaciones Jurídicas.- México 1983.- Pág. 26.

las teorías y corrientes que la sustentan.

"... Teoría de la incorporación: Según Despotín; es aquellas en virtud de la cual el contrato de trabajo no es necesario para que exista la relación laboral e, inclusive que en el futuro habrá un momento en que será totalmente innecesaria la celebración de un contrato, para concluir lo anterior el citado autor se coloca en el supuesto de que la Ley los reglamentos y los contratos regulan estrechamente todas las fases de la relación laboral y entonces simplemente, con que un individuo preste sus servicios en beneficio de otro y caiga dentro de los supuestos legales, habrá nacido esa relación laboral con todas sus consecuencias.

"...Teoría Contractualista: Al respecto Planiol establece que: El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo cual el buen sentido exige que por lo menos se tenga cuidado de decir de cual de ellos se trata y continua diciendo... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que recide en cada persona y que puede ser utilizada como una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre, cuando la remuneración por medio del salario es proporcional al tiempo de la misma manera que pasa en el arrendamiento.

miento de cosas..."(9)

- Dicha concepción de que la relación de trabajo, es un contrato es errónea a mi criterio, ya que - como expliqué con anterioridad no son iguales ni se - contraponen uno es consecuencia lógica del otro, ahora en relación a su equiparamiento a un contrato de arrendamiento no es posible ya que la esencia de este radica en el uso y goce de un bien, la cual no se destruye y debe ser devuelta al arrendador, una vez que se haya hecho uso de ella, lo cual no sucede en el contrato de trabajo ya que la fuerza de trabajo se consume al momento de prestar el servicio, pero veamos más a fondo este contrato.

a) Teoría del Contrato de Arrendamiento:

Esta teoría se originó en el derecho Romano - por el ya mencionado Planiol del cual ya se ha apuntado su pensamiento, el cual fué recogida por el Código-Napoleónico basó el nombre de contrato de arrendamiento; como un contrato por virtud del cual una persona - se comprometía a trabajar durante un tiempo, para - otra, mediante un precio proporcional al tiempo, denominado salario, se distinguían dos tipos de contratos - de arrendamiento, el de cosas y el de obra; aparte de la crítica ya mencionada se le critica por lo siguiente

9. Cit. En Mario de la Cueva.- T.I.- Op. Cit.- Pág.445.

te.-

"... Dice Lotomar 'El trabajo no puede separarse de quien lo presta y en el arrendamiento, la casa arrendada pasa a poder del arrendatario y la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo, no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio...'"(10)

Sea cual fuere su forma en el contrato de arrendamiento en general la obligación del que presta el trabajo es una obligación de hacer y la obligación del que recibe el servicio es una actividad de no hacer. En relación con lo ya anotado con anterioridad se presupone que el arrendamiento viene a ser el posesionamiento de la cosa o fuente de energía, por quien va a utilizarlo, cosa que no cabe en el contrato de trabajo porque someter a la persona que presta el servicio a la voluntad del patrón, sería como considerar al trabajador como una cosa; lo cual originó que nuestros legisladores en el Código Civil de 1870-ya no consideraban al hombre como materia de arrendamiento y establecen al respecto pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado,-

10. Nestor de Buen Lozano.- T.I.-Op. Cit.- Pág. 513.

no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios..."(11)

- Y con esto se apartaron del criterio establecido por el Código Civil Francés, anteriormente como ya se había mencionado, en 1917, la lucha obrera establecida durante mucho tiempo, vino a plasmar en la Constitución de ese mismo año, normas protectoras y reivindicatorias para la clase trabajadora y que no tendieran a rebajar la dignidad humana, lo cual se consolida al declarar el artículo 3º de nuestra Ley Federal del Trabajo - "... El trabajo no es Artículo de 'COMERCIO'..."(12)

Como es sabido y de acuerdo a lo ya anotado las relaciones laborales fueron consideradas de origen contractualista y reglamentadas por la legislación civilista. De ahí que se halla planteada dentro del derecho del trabajo el problema de que si la relación-laboral era contrato civil el cual se asimilaba al contrato de compraventa, arrendamiento, mandato, etc.

-
11. Cit. En Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, S. A.- México 1980.- Pág. 268.
 12. Nueva Ley Federal del Trabajo.- A Trueba Urbina y J. Trueba Barrera.- Editorial Porrúa, S. A.- México 1980.- Pág. 17.

b) Teoría del Contrato de Compraventa:

Esta doctrina sostiene que el contrato de compraventa se equipara al contrato de trabajo y lo define como (aquel por virtud del cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de la venta). Dicha teoría fué sostenida por el connotado tratadista Francisco Carnelutti; comparando este el contrato de trabajo con el de suministro de energía eléctrica, sosteniendo que: "... Habría que distinguir entre la fuerza de energía y la energía misma, así también en el contrato de trabajo, se debe distinguir entre el trabajador que en alguna manera puede ser objeto de compraventa y su actividad que es el objeto del contrato..."(13)

- Fué criticada esta posición por el maestro de la Cueva ya que Carnelutti consideraba la actividad humana como una cosa, diciendo; que viene a ser un gran error equiparar la energía humana con una cosa que se encuentra dentro del comercio, lo cual viene a constituir una degradación al trabajo prestado por los hombres, estoy de acuerdo con el maestro de la Cueva ya que sin embargo las relaciones por una parte, en la compraventa la cosa vendida, se separa por completo del vendedor pasando a manos del comprador y por otra

13. Cit. En Mario de la Cueva.- T.I.- Op. Cit.- Pág.448.

parte que el individuo, no puede considerarse como cosa, por ser inseparable del nombre, bastan por si solos para establecer una esencial y radical distinción entre uno y otro contrato.-

c) Teoría del Contrato de Sociedad:

Esta teoría es expuesta por Chatalain; quien - consideró contrato de trabajo como una forma de sociedad, determinación hecha desde el punto de vista económico, manifestando al respecto que el trabajador - aporta su trabajo y el patrón su capital, iniciativa y creatividad formando una sociedad, en donde ambos participan en los resultados de la empresa y estos quedan a su vez condicionados a cualquier crisis sufrida por dicha empresa o recibir el trabajador beneficios extras aparte de su salario.

Esta teoría fué criticada fuertemente ya que además de no sólo ser un fenómeno de la promoción, - existen grandes diferencias entre un contrato de trabajo y uno de sociedad, por una parte, porque en el - contrato de trabajo las prestaciones se derivan de un trabajo subordinado y en el de sociedad hay un trabajo en común, las relaciones que se establecen entre estos son un tanto cuanto egoistas ya que ambos quieren el - mayor beneficio y un mínimo de riesgos, por una parte - el trabajador lucha por su participación en las uti--

lidades que reeditua la empresa, pero no quiere participar en las responsabilidades, por otra parte y de igual manera, el patrón, repele todo aquello que pueda remunerar al trabajador que no sea el salario. Además cabe destacar que la relación que se establece entre patrón y trabajador es la de un acreedor y un deudor, o sea el patrón es acreedor de los servicios del trabajador y deudor del salario y demás servicios; se trata entonces de un contrato bilateral en que ambos son acreedores y deudores entre sí; en el contrato de sociedad en cambio, los fines de esta coinciden, por ello no hay obligaciones de los socios entre si, sino del socio para con la persona moral jurídica.

d) Teoría del Contrato de Mandato:

- Es tratada y sostenida esta teoría por diversos autores entre los que destacan el maestro Mario de la Cueva y Nestor de Buen L. aunque no es posible precisar quien fué exactamente su expositor, es definido como (aquel contrato en virtud del cual el trabajador al igual que el mandatario ejecuta un acto por cuenta del mandante que viene a ser el patrón, ya que este no puede o no quiere ejecutar dichos actos, cosa que de ninguna manera podría ser aceptable). - En relación a lo anterior dice el maestro Martín Blanco - -

"... El contrato de mandato importa una tri-
- pleta de redacciones, mandante, mandatario y tercera
- persona y el contrato de trabajo por el contrario se
- desenvuelve en torno o dos personas, patrón y trabaja-
- dor..."(14)

- Por lo cual esta teoría también quedadesca-
- rta, porque en un momento dado nadie puede prestar sus
- servicios sea cual fuere sin emplear su libre voluntad-
- por lo tanto el contrato de trabajo no puede encuadrar-
- se dentro del de mandato por la sencilla razón de que -
- el contrato de mandato sólo existe para la ejecución de
- determinados actos jurídicos.

Teoría Relacionista: - Esta teoría fué ex- -
- puesta por el Alemán Wolfang, basándose en la idea de -
- prestación de servicios, considerando a dicho contrato-
- de trabajo como un acuerdo de voluntades en donde in- -
- clusive no considera necesaria la existencia de dicho -
- contrato, para el nacimiento de la prestación del ser- -
- vicio, ni menos aún, para la aplicación del derecho del
- trabajo, ya que dicha prestación del servicio nace por
- voluntad del trabajador y no necesita la voluntad del -
- patrón para existir. Lo cual lleva a la definición de
- la relación laboral como. "... El conjunto de derechos

14. El Contrato de Trabajo.- J. Martín Blanco Revista-
- de Derecho Privado.- Editorial Mario.- Madrid -
- 1957.- Pág. 28.

y obligaciones que derivan para el trabajador y el patrón del simple hecho de la prestación del servicio..."(15)

"... Esta teoría en nada superó tampoco a la anterior teoría contractualista de carácter civil, no contó con la mayoría de los juristas 'Pues ya tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación' que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso, siempre tendrá que aplicarse la norma legal en beneficio del trabajador..."(16)

- Resumiendo dirémos que es indiscutible la necesidad de que exista el acuerdo de voluntades para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de este lo que determina la aplicación del estatuto laboral, porque "... La Ley suple la voluntad de las partes para colocarlo en un plano de igualdad, en consecuencia la teoría del contrato de trabajo en la legislación laboral mexicana se funda en los principios de Derecho Social, cuya aplicación esta por encima de los tratados personales entre el trabajador y el patrón, ya que tuvo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales, y suplen la autonomía de la voluntad..."(17)

15. A. Trueba Urbina.- Op. Cit.- Pág. 27.

16. Op. Cit.- Pág. 268.

17. Nuevo Derecho del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Pág. 277.

EL CONTRATO Y LA RELACION LABORAL EN NUESTRA
LEGISLACION ACTUAL

- Creo que todas las teorías mencionadas con-
anterioridad son un tanto cuantas obscuras e imprecisas,
ya que ninguna de estas define su posición y llega un-
momento en que incluso me atreveré a decir que la re-
lación de trabajo y la celebración del contrato son -
concomitantes. Nuestra Ley Federal del Trabajo vigen-
te introduce el concepto de relación de trabajo ya que
en su artículo 20 indica, que se entiende por relación
de trabajo 'cualquiera que sea el acto que le de origen,
la prestación de un trabajo personal subordinado a una
persona, mediante el pago de un salario'; pero luego -
agrega 'Contrato individual de trabajo, cualquiera que
sea su forma o denominación es aquel por virtud del -
cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo
personal subordinado, mediante el pago de un salario'.

La prestación de un trabajo a que se refiere-
el párrafo primero y el contrato celebrado producen -
los mismos efectos..."(18)

- Esta definición como se ve contiene tres -
elementos como lo son la prestación del servicio, la -
remuneración y como tercer elemento la prestación de -

un servicio personal subordinado.

Elementos.-

a) Prestación de un servicio. La doctrina y jurisprudencia mexicana han establecido que, cualquiera que sea la forma en que se presente un acuerdo de voluntades en materia de trabajo, la prestación del servicio es el elemento esencial de la relación que se establezca entre el patrón y trabajador. Existen varias condiciones que permiten determinar si en un caso específico se está frente a una verdadera relación de trabajo o si se trata de una relación contractual distinta, regida por el derecho común; pero independientemente del criterio que se adopte, debe admitirse como un principio general, salvo prueba en contrario, que toda prestación de servicios encaja en el ámbito de lo laboral.

b) Pago de una retribución como contraprestación por el trabajo desempeñado. Constituye un principio universal que debemos recordar, el que ninguna persona está obligada a presta un servicio sin la justa retribución. Por este motivo ha de estimarse el salario como elemento Básico.

c) La Subordinación. La relación de trabajo surge hasta el momento en que el poder de hecho del

empresario se convierte en poder jurídico. Se ha dicho que si contemplamos con exclusividad el poder de hecho del empresario, estaremos frente a una situación de servidumbre o de esclavitud, pero no frente a una relación de trabajo. Para que exista ésta es necesario que el patrón ejerza, con base en una reglamentación jurídica, un poder sobre los trabajadores. Por ello agrega el doctor de la Cueva. - 'La subordinación del trabajo al empresario no es un hecho real que se impone al régimen capitalista". El poder de disposición del empresario es sobre la energía de trabajo, de ahí que la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón tenga en todo momento la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa. Al analizar el Artículo 20 el Licenciado Baltazar Cavazos dice al respecto. - "... Este precepto nos distingue en realidad la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos se establece como elemento de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario. sin embargo la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin

relación, (cuando se celebre un contrato y se pacte -
que el servicio se preste posteriormente), pero la -
existencia de la relación de trabajo hace que se pre--
suma la existencia del contrato, ya que entre el que -
presta el servicio y el que lo recibe se presume la -
vinculación laboral y la falta de contrato escrito es
imputable al patrón..."(19)

- Este autor esta de acuerdo con lo estable--
cido por Guillermo Cabanellas al suponer al contrato-
como. - "... Convención, un acuerdo de voluntades so-
bre un objeto de interés jurídico, en todo caso como -
elemento esencial del mismo, surge la necesidad del -
consentimiento, que ha de ser unánime entre todas y -
cada una de las partes que intervengan en la relación-
jurídica proyectada, su objeto sería la creación, modi-
ficación o extinción de una relación jurídica..."(20)

- En este aspecto sí estoy de acuerdo con-
estos autores ya que debe prevalecer el acuerdo de vo-
luntades como elemento esencial toda vez que sin este
no podría darse nacimiento al contrato, consecuencia -
de la relación de trabajo, para Trueba Urbina, es ne--
cesario también el acuerdo de voluntades, pero no apo-
ya la determinación del elemento trabajo personal -

19. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada.- Balta-
zar Cavazos Flores.- Edit. Trillas.-México 1984.-
Pág. 141.

20. Diccionario de Derecho Usual.-T.I.-Guillermo Caba-
nellas.-Edit.Heliosta S.de RL.-Buenos Aires 1972.- -
Página 498.

"Subordinado" ya que este concepto establecido en nuestro Artículo 20 no esta apegada a su concepción, proviene de una doctrina extranjera y no toma en cuenta que en México no sólo se da una relación de subordinación, sino que también se da una relación de no subordinación, por aplicarse este a trabajadores autónomos y en general a todos los prestadores de servicios e incluso a los que trabajan por su cuenta cosa que tampoco es apoyada por nuestro Supremo Tribunal al establecer que sólo hay contrato de trabajo cualquiera que sea su forma cuando exista subordinación. Esto es erroneo e inclusive contrario a la Constitución que en su Artículo 123 establece que la prestación de servicios puede ser en fábricas, talleres ; establecimientos comerciales, en las profesiones libres o en cualquier ocupación en que una persona le presente a otra un servicio, que vendría siendo el cumplimiento de un deber. De relación de trabajo el maestro Trueba Urbina elimina de la definición el elemento subordinación ya que la prestación del servicio debe ser libre y no dependiente, aunque es cierto lo que dice el maestro de Buen "La relación de trabajo pese a lo que dice De la Cueva, nace de un Estado de necesidad. Claro que esto no atenta en contra del Artículo 58 Constitu-

cional que establece, "Nadie podrá ser obligado a pres-
tar trabajo personal sin su consentimiento", pero aún
así la relación naciente no debe confundirse con una -
obligación, entonces cabe estipular que nuestro Dere--
cho del Trabajo establece que la prestación de un ser-
vicio de una persona a otra a cambio de un salario, -
determina la relación de trabajo, nuestra Ley menciona
que ésta debe ser subordinada, criterio con el que es-
toy de acuerdo, aunque el maestro Trueba Urbina mani--
fiesta que no existe tal subordinación; y que dicha -
relación de trabajo presupone la existencia de un con-
trato, como una cadena. Dicho contrato puede ser es-
crito como normalmente se estila y la falta de contra-
to escrito para que se dé la relación de trabajo, es -
imputable al patrón y se establece así como medio de -
protección más estricto de los Derechos de los Trabajadores
cosa que se expresa en el Artículo 31 de la Ley
Federal del Trabajo que establece.

"... Los contratos y las relaciones de tra-
bajo obligan a lo expresamente pactado y las conse- -
cuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a -
la buena fe y a la equidad..."(21)

21. Ley Federal del Trabajo actualizada; comentada.- -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social 1982.- -
Página 113.

- Y en su Artículo 32 dice: "... El incum- -
plimiento de las normas de trabajo por lo que respecta
al trabajador, sólo de lugar a la responsabilidad ci--
vil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción so-
bre su persona..."(22) .

- Así pues tal y como lo establece el maestro
Trueba Urbina. - "... No hay ninguna diferencia entre-
el contrato y la relación de trabajo, aun cuando en la
ley se define en primer término a la relación que en -
todo caso siempre provendrá del contrato individual de
trabajo ya sea expreso o tácito, pues la incorporación
del trabajador en la empresa requiere siempre el con--
sentimiento del patrón, ya que las relaciones labora--
les no se originan por obra de magia, toda vez que el
propio precepto reconoció que unos y otros procuren -
los mismos efectos jurídicos..."(23)

"... Así para este mismo autor la relación -
de trabajo es un término que no se opone al contrato,-
sino que es originada por un contrato ya sea escrito o
tácito que genera la prestación de servicios..."(24)

22. IDEM.- Página 114.

23. Nuevo Derecho del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina.-
Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Página 278.

24. Nueva Ley Federal del Trabajo.- A. Trueba Urbina y
J. Trueba Barrera.- Editorial Porrúa, S.A.- Méxi--
co 1980.- Página 17.

- Para el Licenciado Enrique Alvarez del Castillo. - "... La cuestión del contrato y de la relación de trabajo constituye el punto básico para la consecución de la autonomía misma, del Derecho del Trabajo, por una parte y por otra sostiene que la aceptación legal de la teoría de la relación de trabajo puede considerarse como consecuente de... la realidad de las circunstancias económicas que exigen otorgar en Derecho un mismo trato para situaciones idénticas de hecho..."(25)

"... En realidad la relación es un término que no se opone al contrato sino la complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genere la prestación de un servicio y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la Ley en prestaciones favorables al trabajador..."(26)

"... Por ello el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o re-

25. Principios Generales y Derecho Individual del Trabajo.- Universidad Nacional Autónoma de México, 1973.- Página 293 y 294.

26. A. Trueba Urbina.- Op. Cit.- Página 277 y 278.

lación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la Ley o al contrato..."(27)

- Al igual que el maestro Trueba Urbina, el Licenciado Méndez Pidal establece que - "... El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera; pues es sólo cuando el trabajo se concierta y empieza a prestarse cuando surge la persona del trabajador; y cuando el hombre llega a ser trabajador, se verifica el hecho de su incorporación a la empresa, - siendo hasta este momento que se origina la relación - de trabajo..."(28)

- Llegando con lo anterior a la conclusión, tal como lo establece el maestro Trueba Urbina, que; - 'Es por eso que entre el contrato y la relación no hay

27. IDEM.- Página 278.

28. Derecho Social Español.- T.I.- Méndez Pidal -
Juan.- Editorial Madrid 1953.- Página 221.

discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral, de tal manera para los efectos jurídicos es lo mismo contrato que relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen ya que el acto puede ser el convenio que se forma con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez de vida al contrato de trabajo y en uno u otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores..."(29)

- Ya que como apuntamos anteriormente las relaciones de trabajo no se origina por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que uno y otro producen los mismos efectos.

29. A. Trueba Urbina.- Op. Cit.- Página 194.

C) CONDICIONES DE TRABAJO

- Antes de dar inicio al tema a tratar consideramos necesario determinar y analizar a los sujetos que forman u originan la relación y son por lo general trabajador, patrón o auxiliares de estos, en cuanto intervengan en las relaciones de trabajo.

El Artículo 8º de la Ley define al trabajador como: "... La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."(30)

"... De acuerdo con esta definición el primer elemento que la integra lo es la persona física, en cuanto el derecho laboral protege al trabajador como ser humano por la energía de trabajo que gasta, en la prestación de un servicio..."(31)

- Lo cual es lógico dada su naturaleza ya que como nos sigue diciendo en su último párrafo el Artículo 8º de la Ley - "... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio, el segundo elemento lo constituye el servicio-

30. Nueva Ley Federal del Trabajo.- A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera.- Edit. Porrúa, S.A.- México-1982.- Pág. 28.

31. IDEM.

en si y el tercero la subordinación, o sea lo que la Ley anterior estimó como la Dirección y Dependencia - respecto de su patrón con lo. cual queda comprendido el mencionado párrafo final del Artículo 8º de la Ley, - haciendo además alusión a que debe entenderse por trabajo manual, el estrictamente muscular, por trabajo intelectual aquel en que predomina el desgaste de - energía psíquica; y por trabajo cualquier otra actividad humana desarrollada en beneficio de un tercero y - que dicho servicio que se va a prestar sea personal y subordinado..."(32)

- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido la subordinación como: - "... La relación de trabajo sujeta a órdenes de un patrón. Esto viene a ser el poder jurídico de este de disponer de la - fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de aquel de obedecer las órdenes del patrón en relación - con el trabajo a desempeñar; el maestro Santiago Barajas al respecto hace alusión a lo manifestado por el Doctor de la Cueva, que sobre este particular expresa - "... Para saber si existe relación de trabajo, debe -

32. Derecho del Trabajo.- Santiago Barajas.- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- México 1983.- - Página 157.

entenderse menos a la relación real en cuanto a la posibilidad jurídica de que esta Dirección exista..."(33)

- La variante de la anterior definición la encontramos en el concepto de trabajador de confianza (Artículo 9º) ya que su calidad depende de la naturaleza de las funciones a realizar por las personas y no de la designación que se le da a su puesto, por ello se ha estimado como funciones de confianza: las de dirección; las de inspección; así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, si examinamos la exposición de motivos de la Ley encontramos que los principios que - "... Apoyaron este concepto fueron; por una parte, el hecho de que los trabajadores o empleados de confianza, como se les conoce en nuestro medio laboral, así como cualquier persona que presta un servicio subordinado, deben estar protegidos por las disposiciones legales, sólo atendiendo a las modalidades de la prestación específica de sus servicios (es decir, al elemento objetivo de la subordinación); por la otra, que la calidad trabajador de confianza lo es en función de la actividad a realizar y no del nombre o título que se otorgue al puesto que sirve..."(34)

33. Tesis número 161 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, Cuarta Sala-México 1975.- Página 157.

34. Santiago Barajas.- Op. Cit.- Página 20.

Ya hé expresado mi posición en cuanto al elemento subordinación, pero apegándome a lo establecido por el maestro Trueba Urbina quien en su definición integral de trabajador manifiesta. - "... Es todo aquel que presta un servicio eficiente, no extraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber..."(35)

Definición con la que no estoy de acuerdo, ya que el mismo trabajo requiere una jerarquización para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, y no en el sentido dogmático y poco realista con que lo toma el maestro Trueba Urbina.

Dentro de esta definición quedan encuadrados todos aquéllos que prestan un servicio personal a otro sea cual fuere porque estos fueron los deseos de los constituyentes de Querétaro al plasmarlo en el Artículo 123 Constitucional al establecer que 'La Legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general', ya sean taxistas, artesanos, artistas, domesticos, hasta trabajadores del campo. Desechando por completo al término subordinación y a su vez reintegrando a todos los trabajado--

35. A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera.- Op. Cit. -
Página 27.

res la protección y tutela del Derecho Mexicano del Trabajo.

El término patrón, se dice, es de mayor precisión jurídica que otros derivados de este como una especie de calidades jurídicas como lo serían empresarios o empleados (al que aluden por regla general las legislaciones Latinoamericanas). Es definido por el Artículo 10º de nuestra legislación de trabajo como "... La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."(36)

- Esto para la teoría integral del maestro Trueba Urbina - "... No significa la autentica calidad de lo humano, sino una categoría abstracta y genérica ya que la persona jurídica de los individuos y de los entes colectivos, forman parte de las construcciones del Derecho..."(37)

- Y a la cual se le identifica como persona aunque solo por imputación normativa, aunque no tenga la calidad humana ya que sólo representan categorías económicas aunque si es sujeto de la relación laboral por las obligaciones y derechos que nacen del cumplimiento del trabajo; de las cuales hablaremos posteriormente; con esto queremos hacer referencia a que el

36. IDEM

37. El Nuevo Derecho del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1983.- Página 231.

patrón tiene varias calidades jurídicas como por ejemplo un Representante, que es la persona que se ostenta como Director, Gerente o Administrador de la negociación. "... Así lo establece el Artículo 11 de la Ley Laboral al considerar como Representante del patrón a los Directores o Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan actos de dirección..."(38) Cosa que ya se había mencionado con anterioridad y que por este simple hecho quedaban obligados en sus relaciones con los trabajadores. Cabe hacer la diferenciación entre lo que es un Representante y un Apoderado ya que estos términos a menudo dentro del ámbito laboral son confundidos. Se entiende por Representante; de persona moral: Aquella persona física que tenga el carácter de Gerente, Administrador o Director de una sociedad o persona moral, y que vienen a formar parte del personal de confianza, el cual presta sus servicios dentro de esta y en tal virtud son responsables o se obligan en sus relaciones con los trabajadores; en tanto que por apoderado de persona moral se entiende: aquella persona a la cual le es conferido dicho poder para asesorar en un conflicto de tipo laboral a la persona moral y comparecer a su nombre y representa-

38. A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera.- Op. Cit. -
Página 28.

ción dicho poder le es otorgado por el Representante - de la citada persona moral, se diferencian; en que la representación viene de origen por las mismas funciones y características que la persona tiene dentro de la empresa en cambio el apoderado, viene a ser una especie de representante secundario, al cual le es otorgado el poder por el propio representante. Lo anterior nos lleva al concepto de 'Intermediario' que es distinto de los demás; el Artículo 12 de la Ley lo define como: "... La persona que contrata los servicios de trabajadores para efectuar labores en beneficio de un patrón, no serán considerados intermediarios sino patronos las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores..."(39)

- De tal manera que, si las empresas ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otro y no disponen de elementos propios suficientes, serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores y estos tendrán derecho a disfrutar de las Condiciones de Trabajo similares a las que disfruten los trabajadores que eje-

39. IDEM.

cuten labores de la misma naturaleza en la empresa beneficiaria (Artículo 15) cabe mencionar como ejemplo; todas las compañías constructoras, que por lo general trabajan de igual forma, como la ICA, CONDOR, S.A., COMETRO, S.A. y otras. Podría pensarse que aquí existe una situación ventajosa para los trabajadores ya que existiría una responsabilidad solidaria entre el patrón y las que se benefician directamente con la obra o servicios que les son prestados por los trabajadores de aquel, para lo cual el Artículo 14 establece; "... Las personas que, utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que se deriven de esta Ley y de los servicios prestados..."(40)

- Otra situación de patronos no considerados como intermediarios es el contenido en el Artículo 41 del Ordenamiento laboral el cual dice a la letra -- "... La substitución del patrón no efectará 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 6 me--

ses concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

"... El término de 6 meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que hubiese dado aviso de la substitución al Sindicato o a los trabajadores..."(41)

- Con esto queda concluido y determinado los conceptos de trabajador y patrón que son los protagonistas de la relación de trabajo, no nos queda mas que señalar el concepto jurídico de la empresa, por también formar parte de la relación de trabajo, y que en el aspecto material viene a ser el lugar en donde se va a prestar el servicio, y su definición difiere en el ámbito laboral y económico. Dice el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo - "... Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por Empresa la Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y por establecimiento la Unidad que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte integrante y contribuyente a la realización de los fines de la Empresa..."(42)

- Jorge Barrera Graf, destacado mercantilista Mexicano, entiende por Empresa - "... La organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios -

41. Ley Federal del Trabajo actualizada y comentada.-
Op. Cit.- Página 116.
42. J. Barrera Graf - Op. Cit.-

para el mercado; organización realizadas por el Empresario, sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la Hacienda Comercial o Fondo de Comercio. Debe entonces distinguirse la Empresa como sujeto de contratación y la empresa como patrimonio. 'Dice el maestro Santiago Barajas en el primer caso solo nos interesa el carácter de patrón, con el objeto de establecer responsabilidad de orden laboral; en la segunda acepción nos importa como sujeto que debe responder a las prestaciones que corresponde a los trabajadores; en este sentido la empresa no se identifica con el patrón, sino que deviene de una entidad jurídica sobre la cual adquieren determinados derechos los trabajadores...' (43)

Ya en este terreno cabe hacer la distinción entre empresa desde el punto de vista mercantil y empresa desde el punto de vista laboral: En relación a la primera dice el destacado Mercantilista Lic. Jorge-Barrera Graf que por Empresa desde el punto de vista mercantil debe entenderse la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado por

43. Tratado de Derecho Mercantil.- Jorge Barrera Graf.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1957.- Página 178.

su parte la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 16 define a la Empresa como 'La Unidad Económica de Producción o Distribución de Bienes o Servicios' y yo anexó que es toda negociación donde se fabrican mercancías para el consumo o se prestan servicios de cualquier especie. Diferenciándose una de otra, en que en la empresa desde el punto de vista mercantil no es reglamentada desde el punto de vista sistemático ni orgánico. Se limita a reglamentarla en forma particular alguno de sus elementos. Sin embargo desde el punto de vista laboral no solo la ve como un principio esencial de la conservación de la empresa, tutelar de los intereses privados, que en ella coinciden, sino sobre todo como salvaguardia de los intereses colectivos que toda empresa representa".

- Una vez analizado lo anterior, creemos necesario determinar la capacidad que tienen estos para contratar. Al remontarlos a sus orígenes nos encontramos con la ya conocida capacidad de goce y capacidad de ejercicio reguladas por el derecho civil pero para lo que nos interesa no cabría analizar las anteriores por lo cual nos enfocaremos a las capacidades en materia laboral.

A) Trabajador: Este debe tener una capa - -

cidad jurídica; la primera es la aptitud físico-intelectual que tiene una persona para poder desarrollar un trabajo y la segunda es la capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones de carácter laboral y ejercitarlos. Se creía que sólo existía la capacidad jurídica, pero la capacidad laboral también contiene una capacidad física intelectual, propia de la naturaleza del contrato de trabajo, algo que sólo tienen las personas humanas, por lo cual las personas morales no pueden trabajar con su propia energía, no la tienen, carecen de ella y al respecto nos dice el licenciado Eugenio Pérez Botija 'El trabajo como deber derivado del contrato de trabajo, entraña una obligación personalísima, sociológicamente es la concepción individualizada de un quehacer, jurídicamente es obligación indeleble'. Así pues la persona física puede ser trabajador pero para encaminar la energía a una actividad determinada debe tener aptitud para desarrollarla, aptitud que se traduce en fuerza, habilidad, destreza y conocimientos. Entonces concluidos que todos los trabajadores tienen la capacidad física intelectual; pero falta determinar quienes tienen la capacidad jurídica.

1. El menor: El Artículo 22 de nuestra Ley Federal del Trabajo niega rotundamente que el menor de 14 años

pueda contratar y prohíbe a los patrones su contratación; y la contravención a dicha disposición lo hará acreedor a una sanción, por violar las normas que rigen el trabajo de los menores, por otro lado - "...Los mayores de 16 años pueden contratar libremente sus servicios, con las limitaciones que establece la Ley Federal de Trabajo..."(44)

- Ahora bien los que se encuentran en un plano intermedio que vienen a ser los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenecen, de la Junta de Conciliación y Arbitraje; del Inspector del Trabajo o de la autoridad política; tal como lo menciona la parte final del referido Artículo 22; podría pensarse que existe una incapacidad aquí pero no es así sino más bien se trata de una modalidad, ya que solo hay una capacidad para ser trabajador y una vez que se adquiere se goza y se disfruta, ahora la obligación de que los menores hayan terminado su educación primaria en los Artículos 3º de la Constitución y 22 de la Ley Federal del Trabajo. - A este respecto cabe hacer notar las líneas publicadas por el periódico El Nacional en febrero de 1985 en las cuales menciona que las autoridades de Aguascalientes-

44. Nueva Ley Federal del Trabajo.- A. Trueba Urbina y J. Trueba Urbina.- Edit. Porrúa, S.A.-México - 1982.- Página 35.

van a permitir el empleo de los menores, siempre y cuando se preste el servicio en unas condiciones higienicas buenas y mediante exámenes médicos, además de contrar con la autorización de sus padres; lo cual considero antijurídico y anticonstitucional, contraria a nuestra legislación del trabajo, porque con todos los cuidados y beneficios que se puedan otorgar no es posible ya que sociológicamente los niños a esa edad no tienen criterio propio, y sólo tendrán el sueño de percibir un salario lo cual ocasionaría que se aprovecharan miserablemente de su inexperiencia, porque al empresario lo que le importa es su producción. Por lo cual concluimos que tiene capacidad jurídica con las modalidades anotadas con anterioridad.

2. Mujeres Trabajadores: Al tener la mujer los mismos derechos que los hombres se puede suponer que no tienen ningún impedimento para contratar libremente y sin ningún requisito especial por razón de sexo, con la salvedad que sólo será después de los 16 años ya que siendo menor de esta se regulará por las normas para menores.

En este caso se trata de proteger la integridad física y moral de la mujer consignadas en modalidades por ejemplo proteger la maternidad; al res-

pecto dice el Artículo 116 de la citada Ley Federal del Trabajo - "... Cuando se pongan en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos; no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales de servicios..."(45) - Después de estas modalidades más que igualar los derechos del hombre y sólo se busca una protección de índole biológico y que nuestra legislación plasmó como un derecho de la mujer.

Con lo anterior queda por concluído el análisis de los trabajadores que tienen capacidad jurídica; sabemos que es cualquier trabajador, pero que en determinadas circunstancias existirán ciertas modalidades; ahora nos queda analizar al otro sujeto de la relación laboral.

B) El patrón: Nuestra Legislación no dice nada al respecto de este en cuanto a su capacidad jurídica, porque simple y llanamente el derecho del trabajo es exclusivo del trabajador como único sujeto del mismo y por lo tanto esta regula sus derechos, actividades;

45. Ley Federal del Trabajo.- Comentada Actualizada.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México 1982.- Página 149.

como ser humano en las relaciones de trabajo y no así -
el patrón que como dice el maestro Trueba Urbina -
"... No son personas, pues sólo personifican catego- -
rías económicas... "(46)

- Una vez dicho lo anterior entraremos de -
lleno al tema de este inciso y que viene a ser las con-
diciones de trabajo; sabemos bien que el contrato de -
trabajo tiene como objeto principal el fijar y determi-
nar claramente las condiciones en que se llevará a ca-
bo esa relación de trabajo, las cuales se regulan por
los ordenamientos legales existentes y que de ningun--
na manera, podrán estipularse contrarias a estos, co-
mo consecuencia del carácter social y proteccionista--
de los trabajadores, así entonces cualquier estipula--
ción contraria será nula, con la alternativa el tra-
bajador de exigir y hacer valer sus derechos ante las
autoridades del trabajo; pidiendo la modificación a
esas condiciones de trabajo; antes de adentrarme en -
el tema conviene en principio definir el concepto a -
lo cual nos dice el maestro Mario de la Cueva - -
"... Las condiciones de trabajo han sido definidas co-
mo. Las normas que fijan los requisitos para la -
defensa de la salud y la vida de los trabajadores en

46. Nuevo Derecho del Trabajo.- Alberto Trueba Urbi-
na.- Editorial Porrúa, S.a.- México 1983.- Pági--
na 121.

los establecimientos y lugares de trabajo y las que -
determinan las prestaciones que deben percibir los -
hombres por su trabajo..."(47)

- Por su parte el maestro de Buen no está de
acuerdo con esta definición en forma parcial ya que -
menciona que - "... Las condiciones de trabajo no son
sólo beneficios en favor de los trabajadores, aún -
cuando en lo esencial, tenga ese carácter, aunque si -
está de acuerdo con el concepto de Mario de la Cueva,-
cuando señala que las condiciones de trabajo constitu-
yen 'el núcleo del estatuto laboral' y 'el espíritu de
la vida y sentido a nuestro Ordenamiento jurídico, por
que son las causas que según su definición aseguran de
manera inmediata y directa la salud y la vida del tra-
bajador y le proporcionan un ingreso decoroso, ya que
en rigor, toda la estructura del derecho laboral tiene-
como finalidad suprema el lograr para los trabajadores
unas condiciones humanas de trabajo..."(48)

- Nuestra Ley exige que tratándose de rela-
ciones individuales, las condiciones de trabajo se es-
tablezcan por escrito, y la falta de estas es imputa--

-
47. Derecho Mexicano del Trabajo.- T.I.- Mario de la Cueva-Editorial Porrúa, S.A.-México 1966.-Pág. 12.
48. Derecho del Trabajo.- T. II.- Nestor de Buen Lozano.-Editorial Porrúa, S.A.- México 1982.- Página-263.

ble, al patrón y los trabajadores gozarán de todas maneras de un mínimo de condiciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El escrito en que constan las Condiciones de Trabajo que viene a ser el contrato de trabajo en un principio contendrá por lo menos, a) los generales del trabajador, b) el tipo de servicio que se prestara, c) lugar de trabajo, d) duración de la jornada de trabajo, e) forma, monto, día y lugar de pago del salario; f) indicación de que el trabajador será adiestrado capacitado, g) otras condiciones como días de descanso, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, que convengan, el trabajador y el patrón y que no sólo se pueden consignar en el contrato de trabajo, sino estipularse en un estatuto o reglamento interno. -

"... Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral, siguiendo el orden de la Ley, pueden mencionarse las siguientes:

- a) jornada de trabajo
- b) días de descanso
- c) vacaciones
- d) salario

e) participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas..."(49)

a) Jornada de Trabajo: El Artículo 58 de la Ley Federal del trabajo establece: "... Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo..."(50)

- De acuerdo a las necesidades de la empresa el patrón y el trabajador podrán fijar la duración de la jornada que en ningún caso podrá exceder de lo fijado en la Ley Federal del Trabajo; siendo la jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas, jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta, es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea inferior de tres y media o más, se reputará jornada nocturna..."(51)

- A lo que el Artículo 61 del mismo ordenamiento específica - "... La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta..."(52)

49. Nestor de Buen Lozano.- T.II.- Op. Cit.- Página 137.

50. Ley Federal del Trabajo, comentada y actualizada.- Op. Cit.- Página 134.

51. IDEM.

52. IDEM.

- Los Artículos del 62 al 68 nos hablan de -
la jornada de trabajo, la cual se hará en base a una -
humanización, no siendo está excesiva; del período pa-
ra tomar alimentos, los casos en que se prorrogara la
jornada de trabajo, ya sea en caso de siniestro, ries-
go o peligro inminente que ponga en peligro la vida de
sus compañeros o del patrón; o por circunstancias ex--
traordinarias, en éste último caso no podra excender -
de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana y se le
da el nombre de tiempo extra en el cual se pagará de -
la siguiente forma, si son de una a nueve horas a la -
semana se pagarán con un ciento por ciento más y si -
excede de estas después de nueve horas a la semana con
un doscientos por ciento más; en relación a la jornada
de trabajo el maestro Trueba Urbina nos dice: - -
"... La teoría de la jornada de trabajo es el princi--
pio de derechos sociales de proteger la vida y la sa--
lud de los trabajadores, así como su justa compensa--
ción que mitigue en mínima parte la plusvalia. Consi-
guientemente debe adoptarse la jornada semanal de 40 -
horas en la Ley, pero habrá que luchar para estable--
cerla previamente en los contratos colectivos..."(53)

53. Alberto Trueba Urbina.- Op. Cit.- Página 286.

- El establecimiento de una jornada de trabajo, viene a preveer el desgaste físico y mental, por lo cual el descanso semanal establecido en el Artículo 69 de la Ley considera la recuperación al esfuerzo realizado durante la semana de trabajo, independientemente de la retribución económica, pero ese día de descanso se disfrutará los domingos, pero se puede fijar libremente entre las partes, en caso de que se requiera los servicios del trabajador los días domingos se pagará además una prima dominical del 25% por lo menos sobre su salario ordinario (Artículos 70 y 71), el establecimiento de un día de descanso a la semana, es sólo un mínimo impertativo garantizado, pero ninguna manera un límite a las aspiraciones de los trabajadores, de seguir luchando por unas mejores condiciones de trabajo; porque las relaciones obrero patronales navegan en un mar de confianza, armonía y tranquilidad.

b) Días de descanso obligatorios: Previstos por el Artículo 74 de la Ley y gracias a los cuales el trabajador puede reflexionar sobre los aspectos importantes del desarrollo histórico, cívico y cultural de la sociedad, dichos días son, 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada 6 años y el 25 -

de diciembre.

c) Vacaciones: Nuestra legislación en sus Artículos 76 y 81 las reglamente diciendo Artículo 76 - "...Los trabajadores que tengan más de un año de servicios - disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables y que aumentara en dos días laborables - hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de - servicios..."(54)

- Dichos días se tomarán en forma continua, pero cabe hacer notar que los trabajadores que pres- - ten un servicio discontinuo y los de temporada, ten- - drán derecho a un período de vacaciones proporcional - al número de días trabajados (Artículo 77 y 78) Di- - chas vacaciones no podrán compensarse con remunera- - ción económica por las razones anteriormente descri- - tas, podrán exigirse las vacaciones dentro de los - seis meses siguientes al cumplimiento del año de ser- - vicios y los patrones tendrán la obligación de entre- - gar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el pe- - ríodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en

54. Ley Federal del Trabajo, Actualizada comentada.-
Op. Cit.- Página 138.

que deberán disfrutarlas.

d) Salario: La regulación jurídica de la remuneración de los trabajadores asalariados es instrumento fundamental del estado, para sujetar la economía y someterla a un orden judicial justo mediante una política de salarios en que previen los principios de derecho de trabajo, es más cualquiera que sea - "... El sistema de retribución debe asegurar a los trabajadores un salario mínimo racionalmente establecido, sin carácter vitalista, que como lo dispone la fracción VI apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de Familia, en el orden material, social y cultural, así como de esta, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; sin embargo, esta garantía no es suficiente desde el punto de vista del desarrollo económico que exige otorgar a los trabajadores el salario máximo que la empresa o patrón pueda pagar, esto es, proporcionar un salario remunerador, socialmente justo, que tome en consideración la cantidad y calidad del trabajo así como la situación económica que vive el país y que repercute en sus habitantes pero con mayor fuerza en los trabajadores, proporcionando su rendimiento eficiente. Un salario alto de base es factor decisivo para aumentar el poder de com-

pra de los trabajadores, ejecutar el consumo de las -
mercancías producidas y prevenir en forma general, -
las crisis económicas, por desequilibrio entre la pro-
ducción y el consumo, que en México se agrava por la
baja capacidad de los sectores no industrializados, -
principalmente el campesino, además para la implemen-
tación del salario la Ley permite distintas formas al
establecer en el Artícumo 84 de la citada Ley que las
gratificaciones, primas, comisiones y cualquier otra-
prestación de la misma índole, constituyen incentivos
reales, para que los trabajadores acrediten su rendi-
miento y logren a la vez incrementar su ingreso indi-
vical sobre su salario base..."(55)

- El Artículo 82 de la Ley nos define al -
salario como - "... La retribución que debe pagar el
patrón al trabajador por su trabajo..."(56)

- Dispone el Artículo 83 - "... El salario
puede fijarse por unidad de tiempo por unidad de -
obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier -
otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de -
obra, además de especificarse la naturaleza de esta, -
se hará constar la cantidad y calidad del material, -

-
55. El Derecho Latinoamericano del Trabajo.-T.II.- -
Enrique Alvarez del Castillo.-Universidad Nacio-
nal de México, Facultad de Derecho.-México 1974
Página 40 y 41.
56. Ley Federal del Trabajo, Actualizada y comentada
Op. Cit.- Página 134.

el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, - sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo..."(57)

- Así pues tenemos que una jornada de 8 horas debe dar como resultado el pago por lo menos del - salario mínimo definido por el Artículo 90 como la cantidad mínima que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios prestados en una jornada, y quiero decir con esto el mínimo para subsistir tanto en el orden material como en el social y cultural, este trabajo debe ser igual y proporcional para trabajos iguales. Los plazos para el pago del salario nunca podrá ser mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores (Artículo 88), asimismo nuestra legislación establece una serie de medidas protectoras del salario de los trabajadores, no sólo por incumplimiento del patrón, sino también anticipando desviaciones de tipo social y cultural, que encausen de mala forma el salario, garantizado además que su consumo sea adecuado y racional a través de varias disposicio-

nes legales contenidas en los Artículos 98 al 116 de la Ley Federal del Trabajo. En este orden de ideas cabe señalar que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente que se encuentren laborando uno en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. - Cabe hacer la aclaración que en la actualidad el aguinaldo se paga en dos partes, una en diciembre como se estipulo con anterioridad y otra parte en enero.

"... La redacción no es muy clara evidentemente se podía haberse formulado de mejor manera. Sin embargo parece que ya no hay duda de que el derecho al aguinaldo ya no se supedita a que exista la relación de trabajo en el momento del pago, de esa manera los trabajadores separados antes del pago, tendrán derecho a una parte proporcional aún cuando deberán cobrarlo, no al momento de separarse, si no cuando se da el aguinaldo a la totalidad de los trabajadores..."(58)

58. Derecho del Trabajo.- T.II.- Nestor de buen Lozano Editorial Porrúa, S.A.- México, 1983.-Pág. 195.

e) Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas: la participación de utilidades tiene como objetivo dar a los trabajadores un estímulo adicional a las percepciones salariales normales; al respecto dice el maestro Enrique Alvarez del Castillo "... En un sistema nacional de retribución todos los hombres deben participar; por una parte, los empresarios deben recibir la recompensa de su esfuerzo, de su talento, de su inventiva y de su inversión; pero no limitada como no lo es para los otros; por otra parte los trabajadores deben recibir una participación de las utilidades que además de asegurar el cumplimiento de la Justicia Social, incrementa su interés en la Empresa, trae consigo el aumento de su capacidad de consumo e impide la acumulación anárquica de la riqueza.

En la declaración constitucional apartado "A" del Artículo 123, fracción IX se establece la participación en las utilidades como un elemento aprovechable dentro del sistema general de la remuneración del trabajo asalariado, que tiene como meta asegurar el desenvolvimiento industrial y reducir a los límites normales el desequilibrio entre producción y consumo. La participación ha de ser un instrumento regulador del equilibrio económico social..."(59)

59. Enrique Alvarez del Castillo.- Op. Cit.- Página 45.

- Concluyo que el sistema Mexicana establece una serie de medidas que pretenden obtener la protección jurídica de la remuneración del trabajo y su efectividad; sin embargo, es esencial del derecho del trabajo y el reconocimiento desde sus orígenes de la insuficiencia de los medios jurídicos por si solos para resolver el problema económico social del trabajo asalariado.

También como innovación en los contratos de trabajo se incluyen la capacitación y adiestramiento de los trabajadores regulados por los Artículos 132, 153, 527 a 529 fracción II y 537, fracción III y IV, 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo, como principio de la superación tanto diestra como intelectual de los trabajadores dentro de la Empresa con el objeto de que los trabajadores aspiren a puestos mejores y puedan rendir eficientemente en el desempeño de sus labores.

Si analizamos todo lo anteriormente expuesto en el presente inciso tenemos que: Primero se esta en presencia de una relación de trabajo que no se opone al contrato de trabajo sino que este último lo complementa y le da fuerza. En dicho contrato se establecen las condiciones de trabajo que regirán las relaciones-

de trabajo, lo cual dará nacimiento a una serie de derechos y obligaciones, entre el patrón y el trabajador, - que quedan especificadas y reglamentadas en los Artículos 132 al 135 de la Ley Federal del Trabajo, pero hablará desde sus orígenes; la Ley de 1931 no estableció derechos concretos sino un breve capítulo de obligaciones y algunas prohibiciones que fueron consignadas en los Artículos 111 y 112 en el anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo el Presidente Díaz Ordaz hizo Nuevas proposiciones para introducir tres capítulos nuevos en nuestra Ley Laboral, como son derecho de vivienda, - derecho de preferencia, antigüedad y ascenso; así como sus derechos de invenciones o adaptaciones que lleguen a hacer en la maquinaria o proceso de industrialización. En el régimen actual se elevó a la categoría de garantía constitucional el derecho al trabajo, así como a la capacitación y el adiestramiento, los cuales en términos generales vienen a constituir derechos para los trabajadores y obligaciones para los patrones pero además de estas podriamos encuadrar otras en varios grupos:

"Primer grupo: Que se relaciona con el desarrollo de trabajo; los patrones estan obligados: a) A - cumplir con todas aquellas normas legales que resulten aplicables a sus Empresas o establecimientos que se pon

gan en vigor; b) Pagar puntualmente el salario y cubrir las indemnizaciones que procedan al igual que las prestaciones adicionales que correspondan; c) Proporcionar los instrumentos, útiles y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo ser estos de buena calidad, encontrándose en buen estado y reponiéndolos cuando dejen de ser eficientes; d) Proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; e) Mantener suficiente número de asientos o sillas en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y locales en que ellos resulte indispensable debido a la naturaleza del trabajo a realizar.

Segundo Grupo: Con relación a los trabajadores: a) Guardar a estos la debida consideración, absteniéndose de malos tratos, de palabra o de obra; b) Expedir cada 15 días a solicitud expresa, constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido. c) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe, una constancia escrita relativa a sus servicios; d) Concederles tiempo necesario para el ejercicio de voto en electorales o censales; e) Permitirles asistir a asambleas sindicales; ya sea que compense el tiempo o pida se lo descuenten; f) Contribuir al fomento-

de las actividades deportivas, proporcionándoles equipos y útiles indispensables; g) Hacer de su conocimiento oportuno la existencia de vacantes o puestos de nueva creación a fin de que estos puedan ser desempeñados por personal que ya preste servicios en la negociación.

Tercer grupo: De carácter sindical, pero dado la naturaleza del tema que nos ocupa y siendo relaciones individuales carece de sentido hacer alusión a estos.

Cuarto grupo: De carácter preventivo: a) Instalar la maquinaria de acuerdo con las reglas impuestas en los Ordenamientos que fijan las normas para su funcionamiento (calderas, talleres, instalaciones eléctricas, de seguridad o higiene en oficinas, etc.); b) cumplir con las normas de seguridad e higiene y adoptar los procedimientos adecuados para evitar perjuicios personales al trabajador, en particular la posibilidad de que puedan contraer enfermedades epidémicas o infecciosas; c) Observar las medidas impuestas para prevenir en el uso de maquinaria, instrumento o material de trabajo; d) Disponer en todo tiempo de medicamentos o materiales de curación indispensables a juicio de la autoridad, que corresponda, para prestar de manera eficaz y oportuna los primeros auxilios; e) dar aviso oportuno a las autoridades del trabajo de cada accidente que

ocurra en las instalaciones de una negociación; f) fijar y difundir todas las disposiciones concernientes a los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos; g) Proporcionar a los trabajadores los medicantes profilácticos en lugares en donde se presten con frecuencia enfermedades tropicales o endémicas.

Quinto grupo: De carácter social, a) cuando la población fija de un centro rural exceda de doscientos habitantes proporcionar terrenos para establecer mercados, centros recreativos y edificios para los servicios Municipales, a los cuales ya hemos hecho referencia; b) permitir la inspección y vigilancia que ordenen las autoridades del trabajo se practiquen en los establecimientos, para cerciorarse del cumplimiento de las normas laborales; c) Los patrones podrán exigir a los inspectores que les exhiban sus credenciales y ordenes para la práctica de tales visitas de inspección.

Sexto grupo: De carácter educativo, a) Establecer y sostener las llamadas "escuelas Artículo 123" de enseñanza primaria, tanto para menores como para adultos; b) Colaborar con las autoridades para lograr la alfabetización de los trabajadores; c) proporcio--

nar capacitación y adiestramiento en el trabajo, dentro de la misma Empresa, por conducto de personal propio - para ello; d) Constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento que se elaboren sometiéndolos a aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; f) Expedir las constancias de habilidades laborales a los trabajadores que hayan cumplido con su educación técnica; g) Otorgar becas a los hijos de los trabajadores en centros especiales Nacionales o extranjeros, de acuerdo a sus atribuciones, deberán sostenerse cuando menos 3 becas y sólo que el becario resulte reprobado o cuando observa mala conducta se le suspenderá; pero deberá ser substituido por otro becario.

Séptimo grupo: Prohibiciones impuestas a los patrones que implican obligaciones indirectas; a) Negarse a aceptar trabajadores por razones de su edad - b) exigir a los trabajadores la compra de artículos de consumo en determinados establecimientos o tiendas comerciales; c) obligar a los trabajadores a afiliarse o separarse de una agrupación o sindicato; d) hacer propaganda política o religiosa; e) emplear el sistema de "poner en el índice" o en las llamadas "listas negras" a trabajadores que se separen o sean separados-

del trabajo, a fin de que no se les vuelva a dar ocupación en una determinada industria o actividad.

Obligaciones de los trabajadores. La Ley - como ya se había consignado señala también obligaciones a los trabajadores, como no ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad, de sus compañeros o terceras personas o la de empresas, faltar sin justificación a sus labores, presentarse bajo la influencia de una droga enervante, portar armas, suspender labores, hacer colecta o propaganda en las horas de labores, o usar los útiles o herramientas que se le proporcionen por el patrón para objetos distintos o personales.

Además deben someterse a los exámenes médicos periódicos ordenados por la Ley y reglamentos y observar las medidas preventivas de higiene y seguridad impuestas. El trabajo lo deben ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos, han de restituir el patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo.

Es igualmente importante reiterar, ya que así lo ha dispuesto la Ley, la obligación de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y

de fabricación de la empresa, a cuya elaboración concu-
rran los trabajadores directa o indirectamente, así co-
mo los relacionados con los asuntos administrativos, -
cuya divulgación pudiera causar algún perjuicio. Por
último deben prestar auxilio en cualquier tiempo que -
se necesite, cuando siniestro o riesgo inminente peli-
gren las personas o los intereses del patrón o de los
compañeros de trabajo.

Dos situaciones especiales han sido objeto -
de diversas interpretaciones hacemos referencia a la -
obligación de los trabajadores de observar buenas cos-
tumbres.

"... El reglamento interior de trabajo; re-
presenta el conjunto de disposiciones obligatorias -
tanto de patronos como de trabajadores en el desarro-
llo normal de las actividades en cualquier estableci-
miento dice el maestro de la Cueva: Que si bien es -
cierto esto no puede imponer nuevos derechos u obliga-
ciones, no significa que el reglamento pierda las ca-
racterísticas de todas las normas laborales, de consti-
tuir un derecho para la clase trabajadora.

El reglamento puede abarcar diversas dispo-
siciones y contener varios capítulos de aplicación in-
terna, pero fundamentalmente ha de establecer; las -
horas de entrada y salida de los trabajadores, el -

tiempo para las comidas y los períodos de reposo; lugar y momento en que deba comenzar y terminar la jornada de trabajo; día y hora fijados para hecer limpieza de los establecimientos, la maquinaria, aparatos, útiles de trabajo; día y lugar de pago; norams para prevenir los riesgos del trabajo; labores insalubres y peligrosos que no deben desempeñar los menores; protección a las mujeres embarazadas; exámenes medicos que deban practicarse a los trabajadores; observación de las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias; y disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación..."(60)

Los derechos y obligaciones que por una parte tiene el patrón, derivan única y exclusivamente en razón de ser sujeto del contrato o relación laboral y no en razón de ser sujeto del derecho del trabajo; hay que distinguir esto toda vez que son conceptos distintos; así pues los patrones son únicamente elementos del contrato de trabajo, cosa contraria sucede con los trabajadores que son tanto sujetos del contrato de trabajo como sujetos del derecho laboral en este orden de ideas los patrones y trabajadores, siendo elementos de la misma relación laboral, plasmada en un contrato, contra derechos y obligaciones a los que ya se ha hecho alu-

si3n y que como ya se haba mencionado se reglamentan jur3dicamente en nuestro derecho del trabajo, Ley reglamentaria t3tulo cuarto cap3tulo 1º Art3culos del - 132 al 135.

D) CONTRATACIONES ESPECIALES

1. En el extranjero: - Sabido es que muchos de nuestros paisanos son contratados en el país y llevados a prestar sus servicios en el extranjero; se puede establecer la disyuntiva, de que legislación ha de regular su situación jurídico laboral en ese país, si la nuestra o la del país a donde fué a trabajar o presta sus servicios, al respecto se dice: "que es la de nuestro país", porque si fué contratado aquí, la relación jurídico laboral nació en nuestro país y por consiguiente las normas protectoras del trabajo son las aplicables a los mexicanos, comienza entonces a darse la relación de trabajo, al salir del país, va en calidad de trabajador mexicano y las leyes extranjeras deben respetar esto. Es como si un viajero saliera bajo cierta calidad migratoria, la cual se indicaría en su pasaporte, establecido esto en la Ley del extranjero, esto es - respetado por la Secretaría de Relaciones Exteriores - siempre y cuando cumplan con los requisitos de Ley, - se va a establecer su calidad migratoria como trabajador que va a desempeñar sus labores especiales durante un cierto período de tiempo el cual podrá ser prorrogado y quedar como definitivo si adquiere la nacionalidad de ese país, pero esto no es el caso. Sino que

hay que determinar que para protección del trabajador mexicano nuestra legislación del trabajo establece - que debe quedar bien determinado en el contrato de - trabajo, además de especificarse también normas como son gastos de transporte repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentos del trabajador y su - familia según sea el caso, así como los que se originen por el paso de fronteras o cumplimiento de las - disposiciones sobre migración o por cualquier otro - concepto serán exclusivamente del patrón, en caso de que el trabajador vaya con su familiar esta reciba - las prestaciones que otorgan las instituciones de seguridad y previsión social del país a donde vaya a - prestar sus servicios, con el objeto de proteger y - procurar su seguridad durante su prestación de servicios fuera de la República, en este mismo de ideas se prohíbe a los menores de 18 años presten sus servicios, con excepción de los técnicos, profesionales, - artistas, deportistas y en general trabajadores especializados; al respecto establece el Artículo 28 de - la Ley Federal del Trabajo - "... Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de - la República se observarán las normas siguientes:

- I. Las condiciones se harán constar por -

escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el Artículo 25 (generales)

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia en su caso, y todo lo que se origine por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, será por cuenta exclusiva del patrón; el trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señale esta Ley, por lo menos.

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales.

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de cuya jurisdicción se celebró la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la Institución Bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la devolución del depósito.

IV. El escrito deberá ser visado por el consul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas. Se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito..."(61)

"... Artículo 29 queda prohibido la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, de trabajadores especializados..."(62)

61. Ley Federal del Trabajo, comentada actualizada.-- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México 1982.- Página 113.

62. IDEM.

2. En el Interior de la República. - Cuando los trabajadores son contratados para laborar dentro de la República pero en lugares diversos a su residencia habitual, y siempre que haya una distancia mayor de 100 kilometros se aplicarán las normas siguientes:

En ralción a esto el Artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo dice que - "... La prestación de servicios dentro de la República con los requisitos mencionados anteriormente; se regirán por las disposiciones contenidas en el Artículo 28 fracción I en lo que sea aplicables..."(63)

O sea las enumeradas anteriormente en sus diversas letras (incisos). Encuadrando estos dos tipos de prestaciones se pueden determinar las norams generales para la prestación de este tipo de servicios.

"... Artículos 31 "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe o a la equidad..."(64)

"... Artículo 32 "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo de lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona..."(65)

63. Ley Federal del Trabajo, comentada actualizada.- - Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México 1982.- Página 113.

64. IDEM.

65. IDEM - Página 114.

- Este último encuadrado tanto para trabajadores que presten sus servicios en el extranjero como para los que las presten en el interior de la República, ya que las normas de trabajo son de observación general.

En realidad en estos contratos se intenta establecer, por mandato legal, un sometimiento a las leyes y autoridades del país no obstante que los siniestros puedan producirse en territorio extranjero y entratándose de el interior de la República protección al trabajador y a su familia.

C A P I T U L O II

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- A) POR TIEMPO DETERMINADO
- B) POR TIEMPO INDETERMINADO
- C) POR OBRA DETERMINADA
- D) POR INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO
CUANDO SE TRATE DE EXPLOTACION DE -
MINAS.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es principio fundamental de la legislación Mexicana del Trabajo, la estabilidad de los trabajadores en su empleo. Lo que por largo tiempo y durante la vigencia de la Ley anterior se consideró en el medio de nuestros Tribunales Laborales como "contratos a prueba", en ningún momento ha existido con tal carácter, sino que, con falso apoyo en lo que dispone la fracción I del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente y en una disposición similar en la legislación de 1931, varias Empresas celebran contratos por 28 días, a lo que daban tal denominación, pero eran en realidad contratos por tiempo determinado e impuestos por la parte patronal. "Fué la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que en su Jurisprudencia aclaró la naturaleza de tales contrataciones, estableciendo que no podían considerarseles como "contratos a prueba" aún cuando fuesen celebrados por períodos inferiores a treinta días, en consideración a que de celebrarse estas contrataciones en forma sucesiva, se presumía la permanencia de la fuente de trabajo y en consecuencia debía estimarse que el trabajador adquiriría derechos para continuar prestando servicios como si se tratara de un obrero de planta.

(ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación desde el año de 1957 que de conformidad con los - Artículos 24 fracción III y 39 de la Ley Federal del - Trabajo de 1931), la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud ó 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 corrobora con el Artículo 39 del mismo Ordenamiento Legal, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergido de él el derecho del trabajador a continuar en el servicio mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación..."(66)

Para el maestro Mario de la Cueva ha sido el derecho del trabajo el que primero procuró resolver en forma integral el problema de las relaciones laborales.

En efecto, la legislación de nuestro país, - no deja a voluntad de las partes la fijación de un plazo para la vigencia de una relación de trabajo, por - partirse del supuesto de que la seguridad presente y - futura del trabajador se encontraría sujeta al criterio del patrón. Basta el ingreso del trabajador al -

66. Tesis Núm. 46 del Apéndice al Semanario Judicial de la federación, Quinta Parte, Cuarta Sala.- México, 1975.- Página 157

servicio de una Empresa, para que surja a favor de -
aquel un derecho en contra de esta; es decir celebrado
un contrato individual de trabajo, como ya hemos adveru
tido, se presume la permanencia indefinida del traba--
jador en el servicio.

El Artículo 35 así lo consigna al señalar -
"... Que las relaciones de trabajo pueden ser por obra
o por tiempo determinado o indeterminado; pero a falta
de estipulación expresa se considera establecida por -
tiempo indeterminado..."(67)

"El tema de la estabilidad en el empleo es -
uno de los que mayor importancia han alcanzado en la -
legislación y la doctrina laboral en los últimos años.
Por lo demás esta muy lejos el momento en que pueda -
considerarse cerrado el debate sobre el particular, -
como la prueba la reiterada inscripción de este asunto
en congresos, seminarios, o jornadas, a nivel Nacional
e Internacional y la cada vez mayor importancia que le
concede la organización Internacional del trabajo.

"... Lejos de esta, en efecto, el tiempo en
la estabilidad, o seguridad en el empleo, se conside--
raba casi una excentricidad Latinoamericana, un produc-
to de su idealismo utópico y de su escaso desarrollo,-
pues sin perjuicio de los pasos atrás, incluso en -

67. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Actualizada.-
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Méxi-
co, 1982.- Página 115.

nuestro continente, cada día es más extensa la lista de legislaciones que en diverso grado y con varios éxitos se aplican a la Concepción del principio..."(68)

Cabe indicar que para Mario de la Cueva la estabilidad configura uno de los principios sin las cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo, puesto que promueve y asegura la dignidad, la libertad y la igualdad, pero también es un principio cerador de derechos para el trabajador, en cuanto es 'la fuente y garantía' del derecho de antigüedad y de un manajo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social; ya que la convivencia jurídica sólo puede entenderse tal, dentro de un regimen de garantías jurídicas en que la expresión de la voluntad de la autoridad, esta legitimada por un consentimiento institucionalizado y por el efectivo ejercicio de facultades y derechos inherentes a la persona humana.

"En el contrato individual de trabajo la temporalidad esta sometida a reglas muy precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes. En este aspecto se produjo una importante diferencia respecto del contrato colectivo, el -

68. Homenaje al Maestro Mario de la Cueva.- Héctor - Hugo Barbagelatta.-Universidad Nacional Autónoma de México.-Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie "E" Número "8".-México 1981.- Pág. 19,20y21.

cual puede tener una duración caprichosamente fijada por quienes la otorgan. Sin embargo, respecto de ciertos contratos especiales, como trabajadores de buques (Artículo 195-IV); deportistas profesionales (Artículo 293 y trabajadores actores y músicos (Artículo 305), a pesar de que pueden subsistir las condiciones que dieron origen al contrato, este concluye.- Es el caso, por ejemplo, de la contratación de un futbolista para que participe en un sólo evento terminado esto y no importando que el Club que lo contrató continúe ejerciendo esta actividad los efectos del contrato cesarán.

"... El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo. Consiste precisamente en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen. Este puede ser, ciertamente, un concepto relativo..."(69)

La permanencia en el empleo esta normativamente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo; la regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo se celebrará por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario queda a

69. Derecho del Trabajo.- T.II.- Nastro de Buen Lozano.- Edit. Porrúa, S.A.-México, 1983.-Pág. 54.

cargo del patrón..."(70)

A) POR TIEMPO DETERMINADO:

Nacerá el contrato por tiempo determinado o se originará cuando se den ls siguientes hipótesis.

a) Que lo exija la naturaleza del trabajo - que se va a prestar.

b) Que se trate de substituir temporalmente a otro trabajador.

c) En los demás casos previstos por la propia Ley (Artículo 37).

En este tipo de contratos opera claramente - las modalidades del negocio jurídico, esto es un plazo y una condición en el caso de un trabajador de temporada estaremos en presencia del plazo en cambio se - trará de una condición cuando la duración de la relación este supeditada a un acontecimiento futuro de - realización incierta. (que regrese o no un trabajador con licencia).

"... Un ejemplo de la hipótesis la contratación de un trabajador de buques por viaje prevista en la fracción IV del Artículo 195 de la Ley. Este es - uno de los casos dudosos ya que dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudiera - pensarse que la terminación del contrato depende de -

70. Derecho del Trabajo, -Tomo I.- Nestor de Buen Lozano.- Editorial Porrúa S.A.- México, 1983.-Pág.72

una condición y no de un plazo, aún cierto. Pero -
además podría estimarse que se trata, no de una con- -
tratación a plazo sino de la realización de una obra -
determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental-
consiste en la tarea a realizar. Una situación seme--
jante se produce en la contratación de Deportistas -
profesionales (para la celebración de uno o varios -
eventos o funciones Artículo 293); trabajadores acto--
res (por película o función Artículo 305 y músicos -
(por una o varias actuaciones, Artículo 305), en que -
también es la tarea y no el tiempo necesario para rea-
lizarla lo que fundamenta la contratación..."(71)

En el caso de los futbolistas cuando se jue-
ga un torneo en determinado país, el contrato es ela--
borado por el tiempo que dure el torneo, pero puede -
ser que sean eliminados y terminen antes su participa-
ción, podría pensarse que es por obra determinada, ya
que en este caso el tiempo es incierto y si lo vemos -
estrictamente tampoco será por obra determinada ya que
podrá ser eliminados como dijimos antes de disputar la
final, en vista de lo cual existiría contradicción.

Como quiera que sea y no importando la cali-
ficación que merezcan en estos contratos la duración -

71. Nestor de Buen Lozano.- Op. Cit.- Página 58 y 59.

queda limitada y sus efectos cesan al producirse el -
plazo o la condición, salvo que subsista la materia -
del trabajo (Artículo 39 en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario.

Tenemos como ejemplo de la segunda hipóte--
sis o sea la substitución de un trabajador prevista -
en la fracción II del Artículo 37 de la Ley de la Ma-
teria, sería este el caso de un trabajador que hubie-
se pedido permiso, que estuviese disfrutando de vaca-
ciones o estuviese incapacitado temporalmente, en es-
tos casos el tiempo es cierto y se determina de ante-
mano, pero sería incierto si vemos que el trabajador-
al estar incapacitado o enfermo no podría precisarse-
si seguirá en esa situación o no; entonces pudiese -
ser que se prolongara indefinidamente, convirtiéndose
ese contrato en uno por tiempo indefinido dadas las -
circunstancias prevalecientes.

Ahora bien, también puede darse el caso de-
que se termine el contrato del trabajador pero la ma-
teria del trabajo subsiste; entonces se prolongará -
la relación por el tiempo que sea necesario hasta que
se termine la obra o se cumpla con los fines del con-
trato independientemente de la fecha pactada; ejemplo
un trabajador contratado durante un año para la cons-

trucción de la línea 9 del metro. En caso contrario, si al trabajador no se le cumple puede interponer formal demanda ante los Tribunales del trabajo exigiendo su prorroga de contrato basando tal petición en lo establecido por el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que como ya se ha apuntado con anterioridad dice: "Si vencido el término, que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedaba prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia..."(72)

Y si es llevado el juicio de buena manera condenarán al patrón a la prórroga del contrato que dió origen a la relación laboral y en caso que cuando se haya dictado el fallo la hubiese concluído; se condenará al pago de los salarios desde la fecha en que termino el contrato hasta que se hubiese terminado la obra, previa constancia que obre en autos del C. Acutario, esto a simple vista parecerá injusto y desequilibrado, pero dada la naturaleza del derecho del trabajo de ser proteccionista de la clase trabajadora, debería establecerse de esta manera, porque de lo contrario como se podría exigir el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, hay que hacer

72. Ley Federal del Trabajo, Actualizada y Comentada- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México, 1982.- Página 115.

notar que esta es una posible forma de exigir el cumplimiento de sus derechos como clase trabajadora y la forma como se deberían resolver estos por parte de las autoridades del trabajo por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se tiene conocimiento de que a la fecha mucha gente haya tomado esta vía para reclamar sus derechos, más que nada por asesoría de sus abogados u otras tantas veces por su ignorancia y no saber como hacer valer sus derechos y otras por temor a represalias, y prefieren buscar otro empleo.

B) POR TIEMPO INDETERMINADO:

Nuestra Ley Fderal del Trabajo reglamenta este tipo de contrato o relación en su Artículo 35 diciendo "... 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..."(73)

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: Se trata de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En realidad esa misma idea podría plantearse como sigue: En el contrato individual de trabajo por-regla general, "...La temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador..."(74)

Este tipo de contrato es el típico y como - dijimos con anterioridad sus excepciones lo constitu--yen los contratos celebrados por obra o tiempo determi--nado o para la explotación de minas. Esto se basa en el hecho de que por lo general un patrón contrata a un trabajador permanente por las mismas necesidades de la empresa ejemplo: una fábrica que se dedique a hacer - tornillos contrata a un tornero por las necesidades de la fábrica que vienen a ser permanentes y no sólo para sacar un determinado trabajo o volumen de producción;- lo mismo pasaría con un empleado de confianza, ejemplo: un contador que viene a ser necesario en una empresa,- de ahí lo expresado por el maestro De Buen de que la - temporalidad será paralela a la vida o aptitud física- o mental del trabajador. Esta regla general se funda- por otra parte, en el principio de estabilidad, si és- ta es absoluta, el principio tendrá la misma caracte--rística; de la misma manera lo relativo a la estabili- dad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.

74. Nestor de Buen Lozano.-T. II.- Op. Cit.- Página 55.

De acuerdo con el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo las limitaciones a la regla general serían las siguientes:

a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

b) Si el patrón 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 realización del trabajo;

c) En los casos de trabajadores de con- fianza.

d) En el servicio doméstico, y

e) Cuando se trata de trabajadores eventuales.

A mi parecer el patrón no tiene porque dar por terminada caprichosamente la relación de trabajo. En todo caso la relación laboral debe subsistir hasta su terminación natural. En nuestra legislación laboral Artículo 3º se estipula que el trabajo es un derecho y un deber social, no es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso -

para el trabajador y su familia. Y no podrá establecer distinciones entre los trabajadores por razones de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social. Por tal motivo aseveré lo anterior, esto precisamente porque a simple vista se puede notar que las anteriores limitaciones juegan en favor de los patrones, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Ahora que también el trabajador podrá dar en forma unilateral por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna en su contra para obligarlo a continuar laborando, siempre y cuando tenga más de un año de servicio, porque como establece el Artículo 40 de la Ley. Este derecho podrá hacerse valer en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de servicios podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que incurra.

Ahora bien, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral cualquiera que sea su naturaleza. (Artículo 53-I) de la Ley de la Materia claro que en el caso de que sea el patrón el que da por terminada la relación laboral y siempre que compruebe que por la naturaleza del contra-

to tiene contacto directo con él, el trabajador y existiendo un antecedente de que no pueden convivir en las relaciones obrero patronales, por lo que, si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina la reinstalación del trabajador a su empleo, claro siempre que este haya demandado ante este Tribunal del Trabajo, el patrón puede negarse a reinstalarlo mediante el pago de indemnización Constitucional consistente en el pago de 3 meses de salario, así como el pago de salarios caídos desde la fecha en que el patrón dió por terminada la relación hasta que se cumplimente el laudo que emita en su caso esa Junta, así como también el pago de las prestaciones que haya originado la relación de trabajo.

C) POR OBRA DETERMINADA:

Este tipo de contrato comprende una de las excepciones a la regla general y es consignado en el Artículo 36 de la Ley laboral, el cual establece "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza..."(75) Este tipo de contrato no es ajeno a la modalidad ya que en realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa en sus efectos la relación. Ejemplo: La contratación de un trabajador de la construcción para levantar-

75. Ley Federal del Trabajo, Actualizada y comentada.- Op. Cit.- Página 115.

un cuarto, la relación subsistirá mientras perdure el objeto dejará de existir el negocio jurídico.

"... La modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en los contratos que estamos analizando, depende también su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes..."(76)

"... Cuando decimos que se trata de una excepción, queremos indicar, primeramente, que se puede utilizar cuando se está en presencia de su hipótesis, esto es, frente a la construcción de una obra y, en segundo término, que debe constar expresamente que su duración está limitada a la construcción de la obra, pues, si falta esa estipulación, la relación se considerará delezbrada por tiempo indefinido; en consecuencia, para que pueda darse por disuelta la relación de trabajo a la conclusión de la obra, deberá existir el pacto previo; la razón de la exigencia de este pacto previo, pues, al proponerse el trabajador un servicio, es preciso que conozca el tiempo por el que será empleado, ya que puede ocurrir que no le convenga prestar sus servi-

cios para la construcción de una obra..."(77)

En realidad el concepto de 'obra determinada' no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de tiempo determinado. Para establecer mejor la diferencia es necesario mencionar algunos ejemplos que menciona el Maestro Nestor de Buen, con el que estoy de acuerdo.

I) En la Industria de la construcción, el objeto posible de la relación se asocia a un trabajo concreto, la cimentación, la obra negra, las instalaciones eléctricas o hidráulicas, la pintura, carpintería, etc. aquí la determinación de la obra es absolutamente precisa.

II) En ocasiones particularmente en la Industria automotriz, las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir anualmente solo un determinado número de vehículos. También aquí se trata de una obra determinada.

III) Tendría la misma característica un trabajo celebrado con trabajadores del campo para el levantamiento de una cosecha. En este caso e independientemente de factores de tiempo que suelen ser agobiantes en la Agricultura ejemplo la cosecha de fresa, la cual exige su levantamiento dentro de un plazo rígi-

77. El Nuevo Derecho del Trabajo.- Mario de la Cueva.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1982.- Pág. 257.

do, es objeto de la relación claramente configura una obra determinada pero sin embargo en ocasiones se le denomina como un contrato de temporada lo que evidentemente desvirtúa su esencia.

IV) Por el contrato constituye un contrato de temporada el que celebran normalmente los grandes almacenes de artículos de consumo duraderos con personal distinto del que desempeña habitualmente el trabajo, para prestar sus servicios durante las fiestas navideñas, concepto generico que engloba desde el primero de noviembre al seis de enero siguientes. En este caso la materia no determina la duración del contrato, sino la mejor oportunidad de venta que se produce en esa época.

En ocasiones las empresas industriales intentan disfrazar de contratos por obra determinada los que celebran con los trabajadores distintos de los de "planta", para atender pedidos importantes. Aquí -- suele presentarse uno de los fraudes legales, ya que -- la producción indiferenciada de ciertos artículos, en sistemas de trabajo en cadena, hacen practicamente imposible vincular a ciertos trabajadores a una obra -- concreta. En este caso es claro que la naturaleza del objeto no permite descubrir una obra determinada..."(78)

Los legisladores han tratado de poner obstaculos a la celebración de estos contratos precisamente - porque atentan en contra del principio de estabilidad - en el empleo, así también la Corte ha sostenido que - "... Si se contrata a varios obreros para la construc-- ción de obra determinada, y a la terminación de la mis- ma, el patrón esta ejecutando otras obras, no hay lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones lar reali-- cen los obreros que habían contratado para la obra de-- terminada, y el agravio que por este concepto se haga - valer contra el laudo dictado por una Junta, que decla- re improcedente la petición de los obreros, deberá de-- clararse infundado y negar el amparo (Quinta época: - T LXIII, p104, Zamora Manuel y Coags)..."(79)

He ahí el porque de que los legisladores tra- ten de que ya no se de este tipo de contratos, ya que - aparte de que se disfraza el contrato de temporada como uno de obra determinada no hay manera de hacerles exi-- gir la obligación en el caso de que existieren más - - obras de que estos también las realicen, basándose en - el hecho de que el elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo, consiste preci-- samente en la subsistencia de las condiciones que le - dieron origen. Pero si el trabajador es destituido de

su puesto antes del término de la obra el patrón tendrá que pagar al trabajador como si hubiese trabajado durante el tiempo que perdure la obra a realizar, reinstalarlo en sus labores o indemnizarlo, si se negare a reinstalarlo con 3 meses de salarios, así es que entonces el patrón tendrá la obligación de probar si existió relación o no una vez que el trabajador entable formal demanda ante las autoridades del trabajo, o en su caso que no lo despidió.

D) POR INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO -
CUANDO SE TRATE DE EXPLOTACION DE MINAS

El Artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo regula este tipo de contrato diciendo "... Las relaciones de trabajo para la explotación de Minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de Minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado..."(80)

En estas relaciones la duración esta sometida a una condición resultoria: Que se gaste el capital previsto. Su naturaleza excepcional obedece a claras razones económicas: No es prudente agregar a lo aleatorio de este tipo de explotaciones una eventual responsabilidad laboral la dificultad que supondría confi--

80. Ley Federal del Trabajo actualizada y comentada.--
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México
1982.- Página 24.

gurar este tipo de relaciones de trabajo serán por tiempo u obra determinada, por la misma naturaleza del trabajo ya que será por obra si se trata de restaurar una Mina ya sea que este abandonada o paracitada o por tiempo determinado cuando se trata de explotación de Minas que carezcan de Minerales es necesario aclarar esto ya que si fuese una Mina que tuviese Minerales, por lógica los dueños o el patrón seguiría explotándole, convirtiéndose la relación por tiempo indeterminado en cambio si es una Mina que carezca de Minerales, sería como un experimento en tal caso se estipulará si en determinado tiempo de trabajo no encuentran Minerales se dejará de trabajar. Cosa parecida ocurre con la perforación de pozos petroleros, cuando al perforar llega un momento determinado momento se dan cuenta que los estudios del subsuelo fueron mal hechos toda vez que no broto petróleo y abandonan la empresa. Asi es que cuando es incierto sólo se estipulan contratos por tiempos determinado y una vez vencido el término, se extingue la relación; así que este tipo de contratos se podrán considerar como aleatorios toda vez que es inrealizado los trabajos de exploración; que lleguen a determinar si hay o no Minerales.

Entratándose de la inversión de un capital -

determinado una vez que este capital se extingue se ter
mina también la relación; toda vez que ya no habría me-
dios económicos para subsistir y además cubrir a loa -
trabajadores su dinero, así pues se concluye que una -
vez terminado el capital invertido se termina la rela--
ción de trabajo que los vinculaba tal como lo estipula-
al Artículo 39 de la Ley de la Materia.

C A P I T U L O III

SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A) CAUSAS DE LA SUSPENSION

B) EFECTOS DE LA SUSPENSION

C) REANUDACION AL SERVICIO

SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Con excepción de las relaciones para obra o tiempo determinado y para inversión de capital determinado, la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido. Sin embargo en todos los casos puede presentarse circunstancias que justifiquen la suspensión temporal de la relación laboral, antes de la fecha normal de terminación.

Dice Guillermo Cabanellas "... La suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual esta deja de ejecutarse durante cierto tiempo..."(82)

"... Por otro lado Alfredo J. Ruprecht dice: "... La suspensión puede ser absoluta y relativa. 'la primera consistente en que ambas partes dejan de cumplir sus recíprocas obligaciones contractuales no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan... la segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado..."(83)

-
82. Jeorges, Firedman.-El Contrato De Trabajo.- T. III. Editorial Buenos Aires.-Buenos Aires 1963.- Pág. 24.
83. Citado por Neřtor de Buen L.- Derecho del Trabajo - T. II.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Página 65.

Es definida también como la paralización temporal y que aplicado a la relación laboral quiere significar que esta se suspende durante un tiempo determinado. Pero la Mayoría de los autores coinciden en que la suspensión de la relación laboral es "... El cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato..."(84)

Independientemente de las causas fijadas por la Ley para el efecto de que se de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, "... La consecuencia inmediata de esta es que cesan durante el tiempo que dura la misma, las obligaciones de las partes, empresario y trabajador, en cuanto a salario y trabajo, respectivamente.

"... Las partes de la relación laboral se han comprometido a efectuar mutuamente unas prestaciones, pero ocurre que una de ellas, voluntaria o involuntariamente, esta inmersa en una situación que le impone temporalmente el cumplimiento de sus obligaciones. En estos casos, la relación laboral se suspende durante el plazo que dura la situación que imposibilita el cumpli-

84. Ley Federal del Trabajo.- Actualizada comentada.-- Quinta Edición.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-México 1982.-Página 102 y 103.

miento de las obligaciones, una vez superadas las causas de suspensión, surgirá nuevamente a la vida la relación laboral..."(85)

Por su parte el maestro Mario de la Cueva - define a la suspensión de las relaciones de trabajo - como "... el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los - efectos que se producen..."(86)

Toda vez que para él existen en la vida real números circunstancias que impiden a los trabajadores - y a los patrones el cumplimiento normal de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las - actividades en sus negociaciones; la enfermedad del - trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica, son dos ejemplos de indudable claridad "... - Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patrones el cumplimiento de sus obligaciones, - pueden ser temporales o definitivas con acuerdo con lo - estipulado por el Licenciado Alfredo J. Ruprecht, y - pone como ejemplos, la enfermedad y la invalidez. -

-
85. Javier Fernández.- Derecho del Trabajo y Previsión Social.- México 1982.- Página 102 y 103.
86. Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo-T.II.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1966.- Página 773.

Cuando los impedimentos obran definitivamente, se produce la terminación de las relaciones de trabajo, como en el caso de incendio total o en la ya citada invalidez del trabajador. Pero, cuando los impedimentos son temporales, se da la causa justificada del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones..."(87)

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivadas de la relación de trabajo, pero mantiene viva a éste, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias, a excepción de que esta sea definitiva y de como resultado la terminación de la relación laboral con lo cual una viene a ser consecuencia de otra. "... Se afirma que la suspensión constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio. Tal como es el criterio del maestro de la Cueva que señala que la suspensión está íntimamente ligada al derecho de la estabilidad en el empleo. Cosa con la que no está de acuerdo Guillermo Cabanellas el cual sostiene que 'No es un derecho del trabajador, ya que en todos casos emana de una nor-

ma legal que afecta al trabajador igual que el Empresario..."(88)

-No estoy de acuerdo con lo anterior y sin -
encambio, si estoy de acuerdo con la postura del maes--
tro Nestor de Buen L. al mencionar que: - "... En re--
lación la suspensión favorece básicamente a los traba--
jadores, ya que mantiene viva una relación laboral en -
la que no se producen sus consecuencias "naturales, pe-
ro también puede sobrevenir en su perjuicio. Así ocu--
rre en virtud de lo dispuesto por el Artículo 42, frac-
ción VII, que autoriza el patrón para suspender al tra-
bajador que por causas que le sean imputables carezca -
de los documentos que las leyes y reglamentos exijan, -
para la prestación del Servicio. En términos parecidos,
el Artículo 243, relativo al trabajo de las tripula- -
ciones aeronáuticas, se ordena la suspensión sin respon-
sabilidad patronal de aquellos trabajadores que transi-
toriamente sufran una suspensión de las licencias, pa--
saportes, visas y otros documentos necesarios para el -
desempeño de su trabajo..."(89)

Desde el punto de vista de la naturaleza de -
la suspensión cabe mencionar que esta es una aplicación
de idea de estabilidad de los trabajadores en sus em- -

88. Jeorges Friederman.- Ob. Cit.- Página 28.

89. Nestor de Buen Lozano.- T. II.- Ob. Cit.-Página -
66.

pleos o sea que es una medida que tiene el propósito de fortificar la estabilidad.

La institución tiene por objeto reelevar temporalmente a los trabajadores y los servicios; y los patrones no pagarán los salarios; ninguno incurrirá en responsabilidad. Este planteamiento del problema muestra que los motivos determinantes de la suspensión de las relaciones de trabajo pueden provenir de los trabajadores o de la Empresa; y así tiene que ser, porque el principio que establece que nadie esta obligado a lo imposible, es una forma esencial de la convivencia social. Numerosas circunstancias impiden a lo largo de nuestra vida el cumplimiento de obligaciones contraídas; una prolongada enfermedad por ejemplo, que implique incapacidad temporal para el trabajo; la necesidad de ausentarse del servicio por razones personales, la presencia de un imponderable. Sin embargo, el efecto final de la Institución consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento, de tal manera que se crea una doble situación: Si el impedimento proviene del trabajador es el caso de enfermedad, - el empresario tiene la obligación de restituir al trabajador en su empleo cuando se encuentre en aptitud de reanudar el servicio y -

si el impedimento procede de la empresa, tiene también el deber el patrón de restituir a los trabajadores - suspendidos en sus respectivos empleos, tan pronto se reanuden las actividades. En cambio, el obrero en regla general no tiene el deber de reanudar el trabajo; - solamente en un caso existirá el deber: Según establece el Artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo que - dice: Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, esto - sólo operará si el trabajador tiene uno o más años de servicio, en consecuencia, si la suspensión de la relación de trabajo se produce durante ese período, el - obrero debe reanudar el trabajo, y si no lo hace, queda sujeto a la eventual responsabilidad civil. Por lo cual concluyo que esta es una norma de protección al - trabajador, y al patrón, aunque a simple vista se determine como norma de protección al trabajador por no estar este obligado a reanudar sus funciones al término de la suspensión salvo el costo precisado con anterioridad y de que el patrón en apariencia queda desprotegido. Cosa que como dijimos es improcedente, ya que como ha quedado precisado, el patrón no pagará salario durante la suspensión, además que el mismo patrón puede suspender la relación de trabajo sin responsabili--

dad para el y en caso de que el trabajador no reanude sus funciones dará por terminada la relación y lo sustituirá con otro trabajador.

A) CAUSAS DE LA SUSPENSION

Como se dijo en párrafos anteriores la suspensión de las relaciones de trabajo pueden provenir tanto del patrón como del trabajador, así lo consigna el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo al mencionar "Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, - sin responsabilidad para el trabajador y el patrón;

I. La enfermedad contagiosa del Trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador - seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador - obró en defensa de la persona o de salarios que hu- - biese dejado de percibir aquel;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el - desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Contitución, y el de las obligaciones consigna- das en el Artículo 31 fracción III de la misma consti- tución;

Artículo 5º Constitucional nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los Servicios Públicos solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuciones en los términos de la Ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el mencionado, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley. en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede permitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción a destino, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse conexión sobre su persona.

"... Artículo 31 fracción III. Son obligaciones de los Mexicanos. Alistarse y servir en la guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior..."(90)

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales. Jun

90. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados XVII Legislatura.-México 1968.- Página 34, 35, 36 y 126.

tas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional para la Participación de Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

Para el análisis que se trata de hacer - cabe anexar otras causas como lo son:

- a) Motivos disciplinarios (sanciones)
- b) Excedencia de producción
- c) Cierre de empresa
- d) Maternidad
- e) Fuerza mayor
- f) Permisos económicos
- g) Licencias

El Derecho Mexicano del Trabajo ve las necesidades de la institución que analizamos y muestra un sentido humano de la justicia. Si la permanencia de la relación de trabajo se ha establecido en beneficio del trabajador, resulta indispensable consignar, en primer término, una regla lo suficientemente elástica para permitir al obrero faltar en determinadas circunstancias y condiciones a su trabajo. Ya se ha mencionado esas - circunstancias las cuales con posterioridad se analiza-

ran que impiden a una persona (trabajador) el desarrollo normal de sus actividades. Las causas expresas de la suspensión de las relaciones de trabajo son las - circunstancias que la Ley consideró frecuentes y respecto de las cuales suprimió toda duda. Comprobada la causa, la suspensión se produce, o lo que es igual, - las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden únicamente conocer de los hechos y una vez comprobados deben decretar la suspensión; también como ya se había apuntado existen otras causas de suspensión que derivan de la protección especial a ciertos trabajadores, como es el caso de la preñez y el parto y en aplicación de las normas de previsión social.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador:

'En este caso el bien jurídico que se protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar. Se trata de un caso de suspensión absoluta en virtud de que la Ley no impone al patrón la obligación de pagar salario. En todo caso y si reúne los requisitos el trabajador percibirá subsidio de la seguridad social.

"... La suspensión derivada de la enfermedad contagiosa del trabajador, procederá decretarla a su petición que, en todo caso, esta obligado a formular,-

ya que los trabajadores deben poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezcan, tan pronto como - tengan conocimiento de estas (Artículo 134-XI). El patrón a su vez deberá suspender de inmediato al trabajador, previa constancia médica que acredite su mal estado de salud, por ser obligatorio para los patronos el - procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo. (Artículo 132-XVI)..."(91) Ya que no es posible exponer el contagio ni el patrón ni a los - demás trabajadores; la causa consignada en esta frac- - ción no exige que el trabajador no pueda desempeñar el servicio pues como queda indicado, se funda en una medida de previsión social. Ahora bien, si el patrón quiere suspender por esta causa al trabajador y este no esta de acuerdo por considerar que no está enfermo o que no es contagiosa la enfermedad, deberá dar aviso a la - Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta, mediante la comprobación del hecho, sancione o desapru^ebe la suspensión, e incluso también el patrón deberá dar avisode este hecho; aquí la causa de la suspensión opera a cargo del patrón pero como ya mencionamos antes el trabajador esta obligado a solicitar la suspensión en - cuanto tenga conocimiento de esa enfermedad, toda vez - que esta obligado a reservar las medidas preventivas e

91. Nestor de Buen Lozano.-Derecho del Trabajo.-T.II. - Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Pág. 67.

higienicas; como la de no concurrir a los centros de trabajo cuando se padezca enfermedad contagiosa.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.-

"... Cuando un trabajador sufre una enfermedad general que lo incapacita para laborar, se genera una causa típica de suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Se trata como en el caso anterior, de una suspensión absoluta, porque el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario. Por otra parte, la seguridad social sólo protege parcialmente a los trabajadores que se encuentran en esa situación: - En primer término el subsidio se paga solo a partir - del cuarto día de inicio de la enfermedad (Artículo - 104 de la Ley del Seguro Social), y en segundo lugar, - no compensa por la totalidad del salario, ni puede cubrirse por más de cincuenta y dos semanas prorrogables por otras veintiséis (Artículo 104).

"... El trabajador que se encuentre enfermo debe satisfacer dos requisitos. En primer término, - dar aviso a la empresa, de su enfermedad y, en segundo lugar, acreditar su incapacidad mediante un certificado médico, en la misma fecha en que vuelva al traba-

jo. De otra manera se entenderá que ha incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar una rescisión de las relaciones de trabajo, tal y como se desprende del párrafo primero del Artículo 43 de la Ley.

"... La necesidad de que la incapacidad se expida precisamente por médicos del Seguro Social parece desprenderse de la misma disposición ("... Hata que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo..."). Al respecto la corte ha sostenido en la actualidad que (si el trabajador esta inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha Institución es la única facultada para justificar las faltas de asistencia motivadas por la enfermedad, a menos que se pruebe que los Servicios fueron requeridos y negados por la Institución (amparo directo-4933/71 Francisco..."(92)

Es evidente que la prueba de la negativa del IMSS a proporcionar el Servicio colocará a los trabajadores en una posición difícil. Este criterio, sin embargo podrá evitar la presentación de certificados de incapacidad arbitrariamente expedidos. En términos generales la enfermedad y el accidente determinan la suspensión de las relaciones laborales en tanto per-

siste el trabajador en esa situación, los trabajadores enfermos y accidentados pasan a depender de la seguridad social. "... No obstante la suspensión de la relación laboral por enfermedad o accidente, persiste para la empresa un conjunto de obligaciones hacia los trabajadores enfermos o accidentados.

a) Como mínimo debe abonar, en caso de enfermedad, el 50% del salario durante cuatro días cada año.

b) El trabajador enfermo percibe con cargo a la seguridad social, en tanto permanezca enfermo, el 75% de las bases de cotización.

Este beneficio en caso de enfermedad, se percibe a partir del cuarto día de enfermedad.

En caso de accidente de trabajo se percibe desde el primer día y cualquiera que sea la duración.

Estas prestaciones son a cargo de la Seguridad Social, pero la Empresa anticipa al trabajador su abono.

c) Debe abonar las cuotas de estos trabajadores a la seguridad social, al igual que si estuviera trabajando.

d) Generalmente, las reglamentaciones, ordenanzas laborales y convenios colectivos sindicales-

completan las ayudas económicas concedidas por la Seguridad Social a los Trabajadores enfermos y accidentados - apartado a) y b) a cargo de la Empresa.

"... La enfermedad y accidente, suspenden la relación laboral y obligan a la Empresa, la reserva del puesto de trabajo, en tanto el trabajador se encuentra en la Seguridad Social, bajo la situación o incapacidad laboral transitoria (puede alcanzar hasta 18 meses).

En esta situación, el trabajador se considerará como si estuviese trabajando a efecto de que se le pague sus vacaciones, antigüedad, gratificaciones y demás prestaciones. La relación laboral se reanuda con plenos efectos, una vez superadas las contingencias enfermedad o accidente de trabajo que la paraliza ron..."(93) A todo cabe mencionar la definición que nos da el Lic. Manuel Alonso Olem de accidente de trabajo, la cual dice: "... Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena..."(94)

III. La presión preventiva del trabajador, -

93. Javier Fernández.- Ob. Cit.- Página 159.

94. Manuel Alonso Olea.- Homenaje al Maestro Mario de la Cueva.- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Serie "E" Número 13.- México 1981.- Página 340.

segurá de sentencia ejecutoriada.

"... Al ser sometido a un proceso el trabajador, la relación laboral queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado en forma definitiva y ello le impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el patrón queda autorizado para rescindir - sin responsabilidad la relación laboral (Artículo - 47-XIV). De otra manera, al alcanzar la libertad el - trabajador, la relación laboral se reanudará en sus - términos.

"... La Ley sanciona, en este caso, dos si--tuaciones diferentes. Por una parte, establece la - suspensión si el trabajador está preventivamente en - prisión, lo que quiere decir que no es el proceso, - sino la prisión, lo que suspende la relación laboral.- Por la otra sanciona la conducta al permitir que el - patrón rescinda el contrato que celebró con quien fué condenado por sentencia ejecutoriada.

"... Es claro, de acuerdo a lo anterior, que si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, el patrón no podrá suspenderlo por efectos del proceso salvo que tuviere otras causas para ello; ejemplo: Que el trabajador hubiere sido sometido a proceso por actos contra el patrón que, sin -

perjuicio de su carácter delictivo o no delictivo pudieran constituir motivo de despido. De la misma manera el trabajador que se encuentra en libertad provisional la pierde por efecto de la sentencia definitiva, esta última, situación permitirá al patrón rescindir la relación de trabajo..."(95)

- También en este caso se trata, de una sus pensión absoluta, ya que; "... El patrón no pagará - salarios, salvo si el trabajador fué detenido por - obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón, o sea que en este caso pagará salario..."(96)

- Lo anterior se resume de la siguiente - manera: cuando se trate de prisión preventiva, se - ignora si el trabajador es o no culpable del hecho - delictuoso que se le imputa y, por ende y entre tanto se dicte sentencia, que da en suspenso los efectos de la relación de trabajo; si la sentencia es absoluto- - ria, volverá el trabajador a ocupar su puesto y que- - dará separado en caso de que sea condenado. Ahora el problema es determinar a partir de que momento se de- - creta la suspensión, y cuando termina, en su Artículo- 43 fracción II que será desde el momento en que el - trabajador acredite estar detenido ó a disposición de -

95. Nestor de Buen Lozano.- T. II.- Ob. Cit.- Página 68 y 69:

96. Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1981, Pág.283.

la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva y si no es así el patrón podrá rescindir el contrato sin responsabilidad para él; ¿Pero si el trabajador obtiene libertad bajo caución? Debe entenderse que a partir del momento en que se obtenga la libertad cesa de producir efectos la causa de suspensión y que el trabajador debe presentarse desde luego a su trabajo, por que si no lo hace podrá quedar separado definitivamente de su empleo por abandono de este, para mi particular punto de vista el trabajador al momento de obtener su libertad bajo caución tendrá que dar aviso al patrón y presentarse con él para el efecto de que determine la fecha en que se reincorporará al trabajo, esto lo digo en virtud de que por regla general varios autores entre ellos Santiago Barajas sostiene que : - "... Cuando el trabajador es detenido, al causar ejecutoria la sentencia que lo absuelve debe reanudar sus labores de inmediato, si el trabajador desempeña cualquier cargo o función de los descritos, al concluir estos deberá regresar al trabajo..."(97)

IV. El arresto del trabajador.

Este viene a constituir una medida adminis--

97. Santiago Barajas.- Derecho del Trabajo.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).- México 1983.-- Página 31 6 32.

trativa o bien sanción judicial por faltas menores -
ejemplo desacato a una orden udicial. Desde luego -
constituye un motivo de suspensión absoluta; por no im
ponérsele tampoco en este caso al patrón la obligación
de pagar salarios. . . .

Los arrestos o el arresto implica la certeza
de que se ha cometido alguna falta o un hecho delictuo
so, como ya mencionamos el arresto se refiere a faltas
leves, pero dejan a criterio de las Juntas de Concilia
ción y Arbitraje para que según la gravedad de la fal
ta decreten la terminación. El maestro suspende los -
efectos de la relación de trabajo por ese solo hecho.

- Se ha establecido con anterioridad que - -
"... El patrón previamente a la suspensión del traba--
jador, deberá solicitar la autorización correspondien
te de la Junta de Conciliación y Arbitraje aquí el pa
trono no suspende la relación de trabajo sino el tra--
bajador, si esta falta de asistencia no produce de -
plano la suspensión del contrato, habría que declarar
su terminación, más no se entiende que el patrono, -
ante la falta de asistencia del trabajador, tenga que
acudir a la Junta para dejar de pagar el sala- -
rio..."(98)

Esto solo debe aplicarse al caso en que el -

patrono, cuando el trabajador ha sido condenado a sufrir una pena de arresto, solicite la terminación del contrato.

"... Los arrestos se han convertido en algunos casos, en un medio fraudulento para justificar faltas al trabajo. Algunos trabajadores han recurrido al subterfugio de obtener constancias de arresto para impedir la rescisión de sus contratos. En realidad en esta materia abunda la improvisación por lo que no es difícil averiguar el documento exhibido corresponde a un auténtico arresto. En caso contrario la mencionada autoriza al patrono para rescindir la relación de trabajo por falta de probidad del trabajador (Artículo 47-II) de la Ley de la Materia..."(99)

V. El desempeño de servicios y el desempeño de cargos constitucionales.

"... En el Artículo 5º Constitucional se determina que son obligatorios al servicio de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, a su vez en la fracción III del Artículo 31 de la propia Constitución se menciona que es obligación de los Mexicanos alistarse y servir en la guardia Nacional para asegurar y defender la Independencia, el territorio, el honor, los derechos

e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. El cumplimiento de estos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral por ese motivo la Ley en la fracción V del artículo 42 prevé la suspensión de las relaciones de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones..."(100)

- Aquí también nos encontramos en una suspensión absoluta ya que la Ley no le impone la obligación al patrono de pagar salario, en este caso la Ley supe interrupciones de corto plazo, pero, cuando el desempeño del servicio o un cargo de elección popular, significa una interrupción permanente del trabajo, entonces se plantea una suspensión permanente, según nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 consideró que dicha suspensión podría ser hasta por cuatro años y que una vez transcurrido ese plazo, el trabajador interino adquiere el carácter de trabajador de planta, esta resolución me parece perfecta ya que la suspensión no puede ser indefinida en base a que el trabajador interino tiene derecho a que se le defina su condición, esto porque el tiempo como antigüedad, claro que sin goce de sueldo.

VI. La designación de los trabajadores como-representantes ante los organismos estatales y organis-

mos laborales tripartitas.

- Este se establece en la fracción VI del Artículo 42 al mencionar que la designación de los trabajadores ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento, así como las que se le asemejen y sean reglamentadas por la Ley. Reglamento Interior de Trabajo en causa de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, aquí también estamos en presencia de una suspensión absoluta, o sea que no obliga al patrón a pagar salarios.

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

"... Esta constituye una novedad de la Ley y se estableció con el objeto de dar oportunidad a los trabajadores para tramitar las licencias, certificados de salud, pasaportes, sin pérdida de sus salario a no ser que la falta de dichos documentos sea imputable al trabajador dejará de percibir salarios durante la suspensión de las relaciones de trabajo..."(101)

101. Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- T.I.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1966.- Página 234.

- El Artículo 43 fracción IV indica que la referida suspensión tendrá una duración máxima de dos meses, aunque la Ley no lo dice expresamente se entiende que si al transcurrir ese plazo el trabajador no recaba la documentación necesaria, perderá el derecho a volver al trabajo. Esto es lógico, si se piensa que las Empresas, por un principio de seguridad jurídica, no pueden estar esperando ese regreso en forma indefinida.

- Aquí el problema es determinar si la Empresa precisa de hacer la manifestación del despido al transcurrir los dos meses o en otro caso la terminación resulta consecuencia necesaria del simple transcurso del plazo. Aunque la verdad es que el Artículo 47 que menciona las causas de rescisión sin responsabilidad patronal, no lo considera expresamente por lo que, en todo caso, habría de ser estimada conforme a la fracción XV que menciona las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Considero que es imprescindible y necesario una comunicación de despido porque, de otra manera, debe de entenderse prorrogado, en beneficio del trabajador, el plazo de dos meses al que ya hemos hecho referencia y que menciona el Artículo 43 fracción IV de la Ley Fede-

ral del Trabajo vigente.

- Una vez analizadas estas causas de la suspensión de las relaciones de trabajo, nos toca analizar - las causas accesorias de la suspensión. Y que a mi proceder son necesarias aunque no tienen la reelevancia de las anteriores, ni sean tipificadas por nuestra legis-- lación - a) Motivos Disciplinarios:

"... El trabajador, en la realización de su - trabajo, puede incurrir en faltas laborales. Las regla^umentaciones de trabajo u ordenanzas laborales dedican - un capítulo a la regulación de estas faltas, que según- la importancia se clasifican en leves, graves y muy gra^uves..."(102)

- Las propias relgamentaciones señalan también- las sanciones que pueden aplicarse, como lo es la sus- pensión de las relaciones de trabajo y que alcanza una duración de acuerdo a la gravedad de la falta, aquí nos encontramos también en una suspensión absoluta, pues - bien durante el tiempo de la suspensión de la relación- laboral se paralizan los efectos de la misma: El tra-- bajador cesa en sus labores y la empresa en el abono de sus salarios. La característica de esta es que es san- cionada por la empresa, claro, provocada o como conse-- cuencia de una falta cometida por el trabajador.

- A este respecto nos dice el maestro De Buen:

"... Es una de las figuras jurídicas más interesantes del derecho del trabajo y probablemente aún no lo suficientemente estudiada, la constituye el reglamento interior de trabajo. De acuerdo a la definición inicua contenida en el Artículo 422, reglamento constituye 'El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una Empresa o establecimiento".

De hecho, en la fracción X del Artículo 423 se señala que corresponde al reglamento la enumeración de las disposiciones disciplinarias y de los procedimientos para aplicarlas. De manera precisa se agrega que 'la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días..."

- Esta suspensión de la relación laboral es, por supuesto, absoluta, si bien no se interrumpen, ni la antigüedad ni otros derechos que resulten de la permanencia en la empresa ejemplo: vacaciones, aún cuando si afecta el derecho particular en las utilidades que exige se tome en cuenta 'El número de días trabajados", En este mismo orden de ideas cabe mencionar las sanciones sindicales pero como nuestro tema de tesis a desarrollar se refiere a las relaciones individuales de trabajo, no tiene sentido analizarlo, por no ser materia -

de las relaciones individuales, ya que entonces hablaríamos de el contrato colectivo de trabajo.

b) Excedencia de Producción:

"... Las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales recogen la posibilidad de que los trabajadores puedan pasar a la situación de excedencia y se regulan dos tipos de esta; la voluntaria y la forzosa.

"... El efecto fundamental de la excedencia es que motiva la suspensión de la relación laboral; Cesa la prestación del trabajo por parte del trabajador y cesa la obligación consiguiente, por parte de la empresa, de remunerar al trabajador.

"... La excedencia voluntaria es aquella - que se puede por el personal empleado, amparado en motivos personales (de índole familiar, estudios, cambio de trabajo: etc.), esto es, nace de la voluntad del - trabajador que desea obtenerla. En cambio la excedencia forzosa esta fundamentada en razones objetivas, - ajenas a veces incluso al trabajador y empresario, que provoca por imperativo legal, el paso automático a esa situación.

La excedencia voluntaria se denomina así por que es facultativa para el trabajador el provocarla. -

- El Servicio Militar.

En este caso estamos en presencia de una suspensión relativa.

c) Por Cierre de Empresas:

- Esta causa de suspensión de la relación laboral, se presenta cuando la autoridad laboral autoriza el cese temporal de todos los trabajadores de la empresa o de una parte de los mismos, fundadas en razones de índole económico, técnica coyuntural alegada y aprobadas por el empresario y durante el tiempo que dura la suspensión se dejan sin efecto las relaciones laborales existentes.

- La petición de suspensión debe realizarse por la empresa de acuerdo con las normas previstas al efecto y su autorización corresponde a la autorización-laboral; en este caso también estamos en presencia de una suspensión relativo. -

d) Por Maternidad.

- La maternidad de la mujer trabajadora es causa de suspensión de las relaciones de trabajo, por el tiempo que señala nuestra legislación laboral la cual en su Artículo 170 fracción II señala "... Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

Si las razones indicadas por el trabajador estan previstas y se concede ese derecho en la reglamentación, el - trabajador pasará a la situación de excedente. Por el contrario, si los motivos indicados no estan previstos- en reglamentación estando previstos, no impone la con-- cesión de excedencia, será facultativo para la empresa- el concederla..."(103)

- Ahora bien, el efecto fundamental de la - excedencia, voluntaria o forzosa, una vez concedida, es idéntico; suspende la relación laboral. -

- La excedencia voluntaria puede solicitarse- por: - Matrimonio del personal femenino. El cambio de estado civil de la mujer trabajadora la faculta para - elegir entre seguir trabajando, rescindir su contrato - percibiendo una dote por matrimonio o solicitar la excedencia voluntaria;

- Estudios

- Razones Familiares

- Otras razones de índole particular.

Las causas que motivan la excedencia forzosa son:

La enfermedad, una vez superados los Planos - reglamentarios.

El nombramiento para ciertos cargos de índole sindical.

V. Durante el período de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro y en los casos de prórroga tendrán derecho a un cincuenta por ciento por un período mayor de 60 días; y

VI. Al regresar a su puesto que desempeñaba, siempre que no transcurra más de un año a partir del permiso..."(104)

- Los permisos a que se refiere este Artículo es o constituye una suspensión de tipo absoluta porque le impone la obligación al patrono de pagar salarios.

"... Así también la Ley del Contrato de Trabajo y las normas de seguridad social prescriben que la mujer trabajadora podrá abandonar el trabajo siempre que presente certificado médico en el que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas, y no se reintegrará a su ocupación hasta que transcurra igual período de tiempo posterior al parto.

"... En estas circunstancias, el empresario debe reservar a la trabajadora el puesto que desempeñaba.

"... Puede ocurrir que agotadas las seis semanas posteriores al parto, la trabajadora siga requiriendo asistencia sanitaria y se encuentre incapacitada pa-

ra el trabajo. en este caso la seguridad social prevéé su pase a la situación general de los enfermos..."(105)

e) Por Fuerza Mayor:

- Aquí también haremos alusión al contrato de trabajo el cual considera a la fuerza mayor como una causa de la suspensión de las relaciones de trabajo como lo son los hechos fatidicos o devastadores que imposibiliten definitivamente la relación laboral, durante un tiempo prudente pasado el cual puede reanudarse aquélla, esto lo menciono porque anteriormente era considerada la fuerza mayor como una causa de la extinción de las relaciones de trabajo y se encontraban entre los supuestos: al incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sedicciones y en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido preveer; o que, previsto, no se haya podido evitar. Así pues se puede concluir que la fuerza mayor puede admitirse como una causa de suspensión de las relaciones de trabajo, aquí estamos en presencia de una causa de suspensión relativa en el sentido de que no se le impone al patrono la obligación de pagar salario, -

105. Javier Fernández.- Derecho del Trabajo.- Editorial Euroamerica Milchesterona, S.A.- México, 1973.- Páginą 160 y 161.

pero por otro lado es absoluta en el sentido de que no proviene la suspensión unilateralmente, sino de una causa exterior no imputable a ninguno de los dos. -

f) Por Permiso Económico

"... Se denomina de esta manera (ejemplo: Cláusula 39 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social), los permisos sin goce de sueldo que se concede a los trabajadores es por un período breve, para la atención de asuntos personales o familiares de fuerza mayor 'Que hagan indispensable la ausencia del trabajador en su puesto'. Por regla general son estas causas de fuerza mayor el nacimiento de hijos o sus enfermedades, defunciones de familiares de grado inmediato o del conyuge, este inciso va muy relacionado al anterior en cuanto que la suspensión se da por fuerza mayor, claro que en el segundo son otras causas las que originan la fuerza mayor a que se ha hecho alusión.

En este sentido la Ley del contrato de trabajo dice el maestro Javier Fernández preveé esta situación y establece que el trabajador avisando con antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario:

a) Por el tiempo que no exceda de una jornada de trabajo, en los casos de muerte o entierro de -

padre o abuelo, hijo o nieto, cónyuge o hermano, enfermedad grave de padres, hijo o cónyuge, alumbramiento de la esposa:

b) Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público..."(106)

- En estos casos el trabajador a petición del patrono está obligado a justificar la certeza del motivo alegado, y entonces caeríamos en el caso de una suspensión absoluta, pero si es inexacta su afirmación, se le suspenderá por cuestiones disciplinarias y regresará el salario que se le hubiese pagado por concepto de sus pensión anterior. Ya en este segundo caso caería en el caso de una suspensión relativa, ya que es en forma unilateral por el patrón y sin la obligación de pagar el salario al trabajador por haber cometido la falta que provocó la suspensión mencionada en segundo término.

F) Por Licencias

"... Estas vienen a ser autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto. Generalmente en los contratos colectivos se les señala un límite máximo (ejemplo un año) y suelen tener el carácter de renunciables, en ocasiones con la limitación de que al renunciarlas, no se afecten derechos de terceros. Estas ausencias si suelen afectar a los derechos de antigüe--

dad que se interrumpen..."(107)

- Estas separaciones transitorias pueden ser por intervenciones quirúrgicas, de pãdres, esposa, hijos, bodas de hijos o hermanos, profesional, entratándose de que vayan a realizar exámenes, cursos de capacitación y adiestramiento; aquí de acuerdo al criterio del patrón pueden concederle la licencia con goce de sueldo, aunque por regla general no tiene porque darles sueldo a excepción de las comisiones sindicales o cuando tenga que pedir licencia por cuestiones del propio trabajo ya sea comisiones o encargos privados de los propios patrones.

B) EFECTOS DE LA SUSPENSION

- Como hemos indicado con anterioridad la suspensión de las relaciones de trabajo se deriva de la existencia de circunstancias que impiden la prestación de los servicios y su finalidad es evitar la disolución de las relaciones de trabajo y que traerá como consecuencia la prevalencia de las relaciones de trabajo y esto expresado en que si los trabajadores durante el lapso de la suspensión no prestan el servicio, el patrón o patrones no tiene que pagar el salario, porque de hacerlo podría utilizar los servicios de los trabajadores, aunque esta regla se destruye cuando el-

patrón tiene que pagar y no utilizar los servicios del trabajador, ejemplo: La suspensión por maternidad de una madre trabajadora; que constituiría una suspensión relativa prácticamente, así también tenemos, el caso - del trabajador cae en prisión preventiva por ejecutar actos del patrono o mandatos de este.

Por otra parte un segundo efecto que produciría la suspensión de las relaciones de trabajo y que viene a ser la conservación del empleo, ya que al concluir la causa que originó la suspensión el trabajador adquiere el derecho de conservar su empleo, regresando a este en cuanto termine la causa que originó la suspensión de estas relaciones de trabajo.

"... Para que la suspensión se produzca es indispensable la presencia de su requisito de fondo, - que es la causa, que la justifica y los requisitos formales..., cuando la causa de la suspensión proviene del trabajador, es requisito esencial que de aviso oportuno a la Empresa así como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y deberá justificar la existencia de la causa de la suspensión..."(108)

En segundo término tenemos que si la causa de la suspensión proviene de la Empresa ya sea por caso fortuito, fuerza mayor, la muerte o incapacidad del

patrono son hechos objetivos, de facil comprobación; por ello se establece, que el patrón debe obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; pero en caso de que se trate de enfermedad contagiosa del trabajador se observará lo establecido por el Artículo 118 y 579 de la Ley de la Materia..."(109

- Voy a hacer mención a algunas consecuencias colaterales mencionadas por Carro Igeldo; pero haciendo la aclaración que no necesariamente se dan en todos los casos que se ven, y que Nestor de Buen menciona.

- "... a) Cese de la prestación de servicios
b) Cese de la retribución
c) Continuidad de los beneficios de la Seguridad Social.
d) Temporalidad
e) Reserva de la plaza del trabajador
f) Interrupción del concepto de la antigüedad de la Empresa.
g) Limitación de las causas.
h) Permanencia del contenido ético del contrato..."(110)

- Cabe mencionar que no hay que confundir el término suspensión de las relaciones de trabajo, con el término interrupción; porque aunque se manejan ambos no son iguales; ya que la suspensión representa una continuidad de las relaciones de trabajo, pero detiene las -

109. C.F.T.- Mario de la Cueva.- T. II.- Ob. Cit. página 784.

110. Nestor de Buen L.- T.I.-Ob. Cit.-Pág. 310 y 311.

obligaciones fundamentales, por lo general hay otras - circunstancias que constituyen causas de suspensión pero a las cuales la doctrina les ha llamado "Causas de Interrupción de la Prestación del Servicio!" -

- Analizando nuestra legislación laboral, no existe, en materia de suspensión una disposición que obligue al patrón a notificar la suspensión al trabajador, cosa que entratándose de la rescisión de las relaciones de trabajo si existe al establecer en la parte final del Artículo 47 la obligación del patrono de informar a los trabajadores por escrito, de la fecha de existir obligación expresa a cargo del patrón de notificar al trabajador la causa y la temporalidad de la suspensión en atención a que, de otra manera, la ausencia del trabajador ante una suspensión comunicada solo verbalmente, implicaría en un momento determinado la imputación de faltas injustificadas al trabajo y por faltas.

Menciono esto porque si la misma disposición de notificar al trabajador por escrito, se establece al comunicar la fecha en que comiensen a correr las vacaciones para un trabajador, así como la mencionada notificación de la rescisión de las relaciones de trabajo; porque no se puede establecer una disposición que imponga al patrón la obligación de notificar por escrito la

suspensión de las relaciones de trabajo. -

En relación a la duración de la suspensión de las relaciones de trabajo el Artículo 43 menciona las siguientes: "... a) En los casos de enfermedad contagiosa o de incapacidad, la suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo. El límite máximo lo determinará bien el señalamiento que se haga en el certificado expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o bien si es anterior, la fecha en que desaparezca la incapacidad para el trabajo.

b) En los casos de prisión preventiva o de arresto del trabajador, la suspensión se inicia desde el momento en que éste acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa y no concluye sino hasta la fecha que cause ejecutoria la sentencia o termine el arresto.

c) Cuando se trate del desempeño de cargos públicos o de prestación clasista en organismos tripartitas, la suspensión se iniciará en la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y podría prolongarse por un período de seis años.

d) La suspensión para recabar los documentos

necesarios para el desempeño del trabajo, no podrá exceder de dos meses..."(111) .

- Ya se habría mencionado el período de suspensión en caos de maternidad y que son seis semanas anteriores y seis posteriores al parto prorrogables hasta por un año, en caso de que la suspensión sea de las establecidas por el Reglamento Interior de Trabajo; no podrá ser mayor de o ho días; así tenemos que la Ley nos establece tanto las causas de la suspensión así como el tiempo de duración máximo y la forma en que termina. -

C) REANUDACION DEL SERVICIO

- El principio reanudación presupone una temporalidad, o sea el momento exacto en que el trabajador debe reanudar su trabajo o reincorporarse a su centro de trabajo, bajo los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando su trabajo hasta antes de la suspensión claro que si hay algún beneficio en su favor o incremento salarial, que es precisamente a lo que quiero hacer alusión; no solamente es ele hecho de reincorporarse al desempeño de sus labores, sino que les sean respetados sus derechos y beneficios obtenidos hasta ese momento, el Artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo establece: "... El trabajador debe-

rá regresar a su trabajo:

1. En los casos de enfermedad contagiosa, -
incapacidad temporal ocasionada por un accidente o en-
fermedad que no constituye un riesgo de trabajo, el -
arresto del trabajador, y la falta de documentos que -
exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la -
prestación del servicio, cuando sean imputables al tra-
bajador, establecidas en el Artículo 42, al día sigui-
ente de la fecha en que termine la causa de la suspen-
sión y

a. En los casos de la prisión preventiva -
del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el -
cumplimiento de los servicios y desempeño de cargos -
obligatorios así como el de alistarse en la Guardia -
Nacional, y la designación de los trabajadores como -
representantes ante los Organismos Estatales, Juntas -
de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales pa-
ra la participación de utilidades, también previstas -
por el Artículo 42, dentro de los 15 días siguientes a
la terminación de la causa de la suspensión..."(112)

- Es obvio que de no presentarse el trabaja-
dor dentro del plazo establecido con anterioridad este
empezará a incurrir en faltas injustificadas que po-
drán acarrearle una rescisión de las relaciones de tra

112. Ley Federal del Trabajo.-Ob. Cit.- Páginas 116,
117 y 118.

bajo. -

- El maestro Mario de la Cueva menciona. - -

"... La suspensión de las relaciones de trabajo concluye con la desaparición de la causa que la motivó. El trabajador debe presentarse, desde luego, al trabajo y cuando sea necesario, como en el caso de la prisión preventiva, comprobaré que efectivamente cesó la causa de la suspensión si no se presenta oportunamente el trabajador, existirá un abandono de empleo y podrá el patrón rescindir la relación de trabajo. El empresario a su vez, esta obligado a reanudar las labores y si no lo hace, incurre en responsabilidad; los trabajadores que se presenten al trabajo tendrán derecho a los correspondientes salarios..."(113

Ya que se había mencionado los casos en que opera la prorroga, y el tiempo que dura esta; así es que en estos casos no operaría la causal de abandono de empleo ya que tiene el permiso correspondiente.

C A P I T U L O IV

MODIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A) POR MUTUO CONSENTIMIENTO

1. POR LA EXISTENCIA DE CIRCUNSTANCIAS ECONOMICAS QUE ASI LO AMERITEN.
2. POR LA EXISTENCIA DE UN DESEQUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

B) POR MANDATO DEL PATRON

1. COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO
2. LA SUBSTITUCION PATRONAL

MODIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- Es muy poco lo reglamentado jurídicamente - sobre la modificación de las relaciones individuales de trabajo, prácticamente de lo único que se habla es de - las modificaciones de tipo colectivo, pero a mi parecer es muy importante tratar este tema ya que como mencio-- naba en capítulos anteriores el trabajo debe ser digno- y equitativo que caracterice una relación entre seres - humanos, que eleve la dignidad del trabajador, y que el salario que se pague por este trabajo sea remunerador, - capaz de atender las necesidades del trabajador y de su familia, así como para que esta se eleve cultural, so-- cial y educativamente.

- Por lo cual, cabe hacer referencia a lo - mencionado por el maestro Nestro de Buen L. "... La re-- lación de trabajo puede tener diversos antecedentes, - pero en todo caso siempre se encontrará como tal un - acto jurídico de cualquiera de las especies... las con-- diciones de trabajo que regulan en principio la vida de la relación laboral, estarán determinadas entonces por el acto que le dió origen, ahora bien no cabe duda de - que la relación laboral es por esencia dinámica. Esto- significa que con el paso del tiempo y de acuerdo a las

circunstancias económicas, se van transformando las condiciones de la relación..."(113 bis)

En algunas ocasiones, tal vez la más de ellas lamentablemente, la mejoría deriva de la alza semestral de los salarios mínimos. en otras ocasiones es la vo--luntad de las partes por regla general expresada más en un acto individual del patrón que en una exigencia laboral... Lo que determine una modificación de las condi--ciones de trabajo no son estáticas, sino que varian - constantemente con el tiempo y dependiendo de las cir--cunstancias que lo motiven; pero voy a introducir algo de antecedentes, para demostrar que no había nada que estableciera a las modificaciones de las relaciones in--dividuales de trabajo, porque si hacemos historia; en - la Ley de 1931 sólo estaban previstos los conflictos - jurídicos individuales y colectivos y los colectivos de carácter económicos, pero ya la Ley de 1970 introdujo - un cambio una modalidad al establecer en el Artículo 57 el fundamento para que los trabajadores en una forma individual pudiesen solicitar modificación de las condi--ciones de trabajo; pero también es cierto que no había--disposición expresa en un capítulo procesal en donde se estableciera un procedimiento especial para la tramita--ción de estos conflictos. Considero que aquí hay una laguna

113. Bis. Nestor de Buen L.-Derecho del Trabajo.-T.II. Editorial Porrúa, S.A.-5a. Edición México.-1983.- Página 54.

en la Ley ya que el Artículo 57 textualmente dice: -
"... El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conci-
liación y Arbitraje la modificación de las Condiciones-
de Trabajo, cuando el salario no sea remunerado o sea -
excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstan--
cias económicas que la justifiquen..."(114)

En este caso no les decían como lo iban a -
hacer valer o el prodecimiento a seguir, cabe hacer no-
tar también que hay que diferenciar un conflicto jurí--
dico y uno económico; el jurídico versa sobre la inter-
pretación o cumplimiento de las normas de trabajo; sin
embargo los conflictos de naturaleza económica no nece-
sariamente implican controversia sobre cuestiones de -
dinero sino respecto de las condiciones de trabajo; -
pienso que debería establecerse un sistema en donde se
tomen en cuenta a estos dos tipos de conflictos, aunque
para las cuestiones individuales de las relaciones de -
trabajo es mejor un conflicto jurídico, porque hay po--
sibilidad de resolverlo más rápido y de mejor manera -
que un conflicto de tipo económico; por lo anotado con
anterioridad y por su propia naturaleza. Me apoyo en -
la primera porque es obviamnte menos aparatosa y posi--
blemente más adecuada para las necesidades de una cues-
tión individual que implica una resolución más rápida.

114. Ley Federal del Trabajo.-Comentada Actualizada.--
5a. Edición.- Secretaría del Trabajo y Previsión-
Social.- México 1982.- Página 113 y 114.

Tenemos entonces que el trabajador esta obligado a prestar el trabajo para el que se le ha contratado y en los términos y condiciones estipulados.

Este cometido profesional puede modificarse - circunstancialmente ante necesidades urgentes, y en estos casos puede exigirse un trabajo mayor o distinto al acordado aunque normal es la exigencia del trabajo en las condiciones fijadas. Por otra parte no sólo es una obligación para el trabajador prestar el trabajo normal, sino también un derecho y puede exigir su cumplimiento cuando el empresario no le concede opción efectiva, - salvo que existan motivos ocasionales e importantes que justifiquen su incumplimiento.

A veces la prestación del trabajo amerita la modificación del trabajo y las condiciones de tiempo y lugar; esto antiguamente atendía a la regulación de esta materia un decreto denominado "de crisis de trabajo" sustituido en la actualidad por otro denominado la política de empleo en general y la modificación de las relaciones de trabajo.

"... El tema de la modificación de las condiciones de trabajo tiene importancia y esta directamente relacionado con la facultad de dirección del empresario, de tal forma que donde terminan las facultades de direco

ciones se inicia una modificación en las condiciones de trabajo cuando la materia concreta de que se trata, se sale del poder de dirección del empresario, y este no tiene facultad para resolver unilateralmente el asunto, el empresario tiene poder de dirección en la empresa y facultad de decisión para ordenar el trabajo en las condiciones normales, pero si es preciso modificar dichas condiciones, y la modificación afecta sustancialmente al contenido, a la forma, al lugar o al tiempo como se desarrolla el trabajo, estamos ante una modificación de las condiciones de trabajo en las que no puede actuar libremente, debe obtener el permiso de la autoridad laboral, proporcionando la solución que cause el menor perjuicio al personal y demás; concediéndole una compensación adecuada..."(115)

- Así tenemos que los casos de modificación de las condiciones de trabajo entratándose de cuestiones colectivas necesitarían de autorización de las autoridades del trabajo, pero entratándose de cuestiones individuales no necesariamente, aunque un contrato individual también puede registrarse ante las Juntas y a la hora de modificarlo dará parte a estas autoridades.

La modificación de las relaciones de trabajo se dividen para su mejor estudio y comprensión, desde-

115. Javier Fernández.- Derecho del Trabajo.- Editorial Euroamerica Milchesterona, S.A.- México - 1973.- Página 106.

mi punto de vista en las siguientes:

A) Por mutuo consentimiento

1. Por la existencia de circunstancias económicas que así lo ameriten.

2. Por la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo y

B) Por mandato del patrón

1. Como causa de rescisión del contrato

2. La sustitución patronal

Y de los caules a continuación hablaré y desglosaré para su mejor entendimiento y comprensión.

A). Por mutuo consentimiento:

Es indispensable en este caso que las dos partes esten de acuerdo en modificar las condiciones de trabajo; se habla que por lo regular y como una norma ya establecida dichas modificaciones se vean desde un punto de vista colectivo; así pues sólo podrán solicitar la modificación el sindicato de la empresa previo pliego de peticiones notificado a la empresa por parte de la Junta, una vez que el sindicato lo metió por oficialia de partes y se señalará una audiencia la cual comenzará conciliatoriamente y con el objeto de que no se arreglen y sino lo logran se siga un juicio o conflicto de tipo colectivo. También podrían pedirlo los propios trabajadores mediante el procedimiento an-

terior, dandole poder a cualquiera de los trabajadores - en nombre de los demás, en el caso de que los trabajadores no tengan jurídicamente quien las represente. - En relación a lo anterior, considero que no necesariamente tiene que ser, así puede darse el caso de que un trabajador se lo solicite a su patrón ya sea por que - la jornada de trabajo sea inhumano, o porque el salario no sea remunerador también podría darse el caso, - por la estimación que le tenga, por el tiempo que ya - tenga trabajando en la empresa o porque dicho patrón - considere que se lo merece y de común acuerdo pacten - una modificación en sus relaciones de trabajo y por - ende en las condiciones de trabajo preexistentes en - esos momentos ya que la relación de trabajo se da por un convenio entre patrón y trabajador, y se puede formalizar o legalizar por decir así mediante un contrato, como se había mencionado en anteriores capítulos no - necesariamente necesita haber un contrato por escrito - para que la relación de trabajo exista; y también se - había dicho que en el citado contrato se consignarían - las condiciones bajo las cuales se regularía dicha relación de trabajo y si fuera verbal serían estas las - mencionadas en la Ley Federal del Trabajo, es por eso que menciono que la modificación de fondo viene a ser

en las condiciones de trabajo, podría darse el caso de que un patrón solicitara la modificación de las relaciones de trabajo por la existencia de circunstancias económicas que así la justifican, por ejemplo que exista una excedencia de producción y no haya ventas; lo cual ocasionaría no poder pagar los salarios entonces, se les propone trabajar menos tiempo y reducirles el salario, haciendo la aclaración de que no pueden rebasar los límites mínimos establecidos por la Ley, como es el caso del salario mínimo.

Entonces una vez determinado el hecho de que no sólo se dan las modificaciones desde el punto de vista colectivo sino también individualmente y que dichas modificaciones podrán ser pedidas por el trabajador e inclusive por parte o a petición del patrón por así convenir a los intereses de cada uno respectivamente, de acuerdo con las normas mínimas que establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 57, ya sea porque el salario no sea remunerador, porque la jornada de trabajo sea excesiva o por las circunstancias económicas por las que este pasando la empresa y que así lo justifiquen.

1. Por la existencia de circunstancias económicas que así lo ameriten este caso se ve frecuentemente cuando una empresa es pequeña y por consiguiente

cuenta con pocos elementos humanos, y dada su poca producción se ven en la necesidad de trabajar medio día y pagar por consiguiente medio sueldo, esto se hace del conocimiento de cada trabajador unos no querrán y no se les puede obligar a otra cosa, pero alguno se aceptará esta disyuntiva y dirá que si lo acepta, ahí ya se está modificando las condiciones de trabajo y por ende las relaciones de trabajo, también sería el caso de un trabajador diestro en determinado oficio como puede ser el caso de un tornero o un fresador especializado en engranes autómotrices, y por ende les es indispensable para la fábrica o centro de trabajo en donde el mismo presentan sus servicios, por lo cual los dueños no lo quieren dejar que se vaya, pero dicho trabajador para seguir laborando para ellos necesitaría un horara especial motivo por el cual le se concedido, dicho horario, en este ejemplo también se estan modificando las condiciones de trabajo y por ende las relaciones.

2. Por la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Este caso es frecuente, por ejemplo cuando un trabajador, pongamos un obrero calificado, no es bien remunerado. Existen tabuladores en donde se puede determinar la remuneración que cada obrero debe tener de

acuerdo con su categoría y funciones que desempeñe, en este caso no es compatible el trabajo realizado y la remuneración otorgada por el patrón hacia el trabajador, también tenemos el caso en donde cada semestre se determina un aumento de salario, dado la carestía de la vida por la constante inflación y deterioro de nuestro peso, motivo por el cual es necesario el aumento anteriormente indicado, que es exigido por el trabajador al patrón y el cual no podrá negarse a esto, toda vez que con anterioridad, se determinó por el Ejecutivo Federal tal incremento salarial, dos veces por año, sino se les es concedido tal aumento pueden acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y solicitarles su ayuda para exigir al patrón su respectivo aumento, de acuerdo con las normas legales en vigor, el referido aumento a que hemos hecho alusión deberá pagarse retroactivamente desde la fecha en que se les debería haber sido otorgado.

Sin lugar a duda el desequilibrio que en un momento puede existir entre el capital y el trabajo, visto económicamente trae como consecuencia que se modifiquen las relaciones individuales de trabajo porque el no estar nivelada la balanza y ésta se incline hacia el lado del capital nunca podrá haber una comunión entre estos, además de que podrá ocasionar la petición

de las modificaciones de las relaciones de trabajo también puede traer como consecuencia que el trabajador de por terminada la relación de trabajo resinda su contrato por pagar menos del mínimo si se trata de una categoría encuadrada en nuestra Ley Laboral, siempre y cuando sea obrero calificado y sino lo es cuando pague menos del mínimo general, ahora que también el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo por ya no convenir a sus intereses, ya sea buscando una forma justificada para hacerlo y en último de los casos cortar por lo sano, nada más que vendrán a configurar un despido injustificado, propiciando con esto que el trabajador afectado en sus intereses lo demande ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, originandose con esto que se de inicio a un juicio laboral de naturaleza económica, que en un momento llegará a determinar quien tiene la razón desendiendo esto de la astucia de los abogados y la manera en que controlen el juicio y además ofrezcan sus pruebas y los desahoguen en su momento procesal oportuno correctamente y así pueda llegar el juzgador a emitir su dictamen correctamente.

B) Por mandato del patrón:

- Ya con anterioridad se ha establecido que -
la Legislación Laboral no establece un procedimiento -

específico para la modificación de las condiciones individuales de trabajo a petición de los patrones, esta modificación por decir así sería una consecuencia de la modificación colectiva prevista específicamente en el Artículo 426.

"... Nada impide, sin embargo que por la vía de convenio se llegue a acordar una modificación de las condiciones individuales. Sin embargo, la validez de esta solución dependería de su aprobación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la que a su vez estaría condicionada por el hecho de que la modificación no implique una renuncia de los derechos de los trabajadores..."(116)

'En relación a lo anterior el Artículo 33 dice: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que se la forma o denominación que se le dé.

"... Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de

los trabajadores..."(117)

Este también lo podemos relacionar con la tesis que se refiere al Artículo 98 de la Ley de 1931 - "... el Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, deba interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesiones a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es valido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva. Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 (Pág. 56 Tesis 43..."(118)

- La determinación de si el convenio no ratificado ante la Junta y aprobado por esta es o no perjudicial habrán de hacerla las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es obvio que la situación señalada - podría dar margen a dos acciones diferentes. La primera consistirá en la declaración de nulidad del convenio, con el restablecimiento de las condiciones anteriores - y en su caso el pago de diferencias de salario. La segunda, en la rescisión de la relación de trabajo por - parte del trabajador, este podrá negarse a aceptarlos - sin incurrir en desobediencia. Es claro que se trata -

117. Ley Federal del Trabajo.- Actualizada Comentada.- Ob. Cit.- Página 113 y 114.

118. Citado en Nestor de Buen L.-Ob. Cit.- Página 139.

de una modificación evidente del lugar o lugares donde debe prestarse el servicio y al respecto puede decirse lo siguiente:

"... El Artículo 25 en su fracción IV el lugar de lugares donde debe prestarse el trabajo; lo cual indica que el legislador previo la posibilidad y validez de que, al momento de celebrarse el contrato o pactarse las condiciones relativas a la prestación de los servicios puedan indicarse uno o varios lugares. Pero estos lugares deben quedar previamente señalados como parte de las condiciones laborales, de manera que carece de validez la determinación unilateral del patrón que pretende obligar al trabajador o prestar servicios en lugares distintos a los convenidos, es necesario el consentimiento expreso. Del trabajador, por lo que si éste último no acude, no implica desobediencia del trabajador, el incumplimiento de una orden que carece de validez..."(119) También en este mismo caso estamos en presencia de una sustitución patronal en donde el nuevo patrón al adquirir la empresa pretende que sus trabajadores se trasladen a otra fábrica que tiene este y se configura una sustitución patronal la modificación de las relaciones de trabajo por mandato del patrón.

- Ahora bien en resumidas cuentas, el patrón-

podrá pedir la modificación de las relaciones de trabajo que de fondo viene a ser las condiciones de trabajo previo acuerdo con el trabajador y ratificado ante la Junta, aunque este último no es necesario forzosamente ya que cualquier modificación en beneficio del trabajador es aceptable, estas si creo que se tendrán que especificar en las mismas condiciones y reglamento de la empresa, también es el caso de que existan circunstancias de tipo económico que así lo justifiquen y ameriten, siempre y cuando no rebajen los mínimos fijados por la Ley Laboral, ahora que si son forzosas este cambio de condiciones desfavorables para el trabajador por imposiciones unilateral del patrono se estará a las posibles consecuencias jurídico laborales que resulten de ello, como los que a continuación mencionaré.

1. Como causa de rescisión del contrato.

- Antes de entrar de lleno al punto tocante hay que definir el término rescisión; para el maestro Guillermo Cabanellas es: "... Anulación.- invalidación privar de su eficacia ulterior o con efectos retroactivos a una obligación o contrato..."(120)

- Para el maestro Mario de la Cueva, la rescisión tratándose de materia laboral es: "... La disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno-

120. Guillermo Cabanellas.-Diccionario de Derecho Usual T.III.-Editorial Heliasta S.R.L.-Buenos Aires, Argentina 1976.- Página 564.

de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

"... La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse..."(121)

- Para el maestro Nestor de buen L. la rescisión es: "... La acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral..."(122)

- Para los licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en sus comentarios que hacen el Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo dicen: "... 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 por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido, así debió sustituirse en el Artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la co--

121. Mario de la Cueva.-El Nuevo Derecho de Trabajo.- T. II.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1977-Pág. 241.

122. Nestor de buen L.-T. I.-Editorial Porrúa, S.A. - México 1983.- Página 542.

recta en derecho de trabajo..."(123)

- En relación a lo anterior no estoy de acuerdo por que si bien el término rescisión es de origen civilista, también lo es nuestro derecho del trabajo, y aún cuando en la actualidad se le trate de ubicar como un derecho autónomo, dado el carácter eminentemente social que el mismo tiene, es una justificación muy entendible, pero no se puede por estas razones hacer desaparecer una terminología adecuada, pues si bien es cierto que es acertada la designación de la palabra despido, cuando la rescisión de la relación laboral la efectue el patrón y 'retiro' cuando la hace valer el trabajador por causas imputables al patrón; así también podemos afirmar que el vocablo "rescisión" es el adecuado cuando se designe la terminación de la relación laboral, independientemente de quien defina la misma. Este criterio es sostenido también por el licenciado Baltazar Cavazos Flores al mencionar en su Ley Federal del Trabajo tematizada que: "... La rescisión es una forma de terminación del contrato que implica incumplimiento a lo pactado por una de las partes..."(124)

- Ahora bien abundando más en esto y para fijarlo dice el maestro Nestor de Buen L. "... La Ley -

123. Albertó Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo 46a, Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1980.- Página 46.

124. Baltazar Cavazos F.- Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada.- Edit. Trillas-México 1977. Pág.154.

utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión "rescisión" el término, ... es equivoco, y puede tener diferentes sentidos.

"... En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación: En el segundo esta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente..."(125)

- Tal como lo dice Trueba Urbina, y lo confirma Nestor de Buen L. la rescisión debe entenderse como despido desde el punto de vista patronal, afirmación impecable de estos autores y que yo en la particular sigo, pero, aunque comenté con anterioridad que la rescisión es una forma de terminación de la relación laboral, quiero hacer la aclaración que me quiero referir a que sólo es una forma que se dará a lo largo de un proceso o más bien el origen de la terminación, ya que la rescisión patronal no termina, por si misma con la relación de trabajo. En todo caso estará supe-
ditada a la confirmación de su validez por los Tribunales Laborales.

125. Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo.- T. II.--
Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.- Pág. 75,

Con anterioridad había manifestado también, que la duración en términos generales de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido, tomando en cuenta las propias limitaciones que la propia Ley establece, pero desde luego que si existe un motivo justificado, la propia Constitución faculta a las partes para dar por terminada dicha relación, en este caso se trata del patrón ser porque al omitir el trabajador la realización de sus labores dentro de la empresa, el patrón opte por modificar las condiciones que prevalecían en su relación de trabajo y el trabajador no este de acuerdo, por lo cual el patrón la presiona u opta por rescindir el contrato, o por el mal trato, y desmejoras en el ambiente de trabajo puede rescindir el trabajador, cabe hacer notar que esta omisión o incumplimiento debe ser grave, porque no toda omisión o incumplimiento que haya motivado la variación de las relaciones de trabajo dan como resultado la rescisión de estas; puede darse el caso que el trabajador tuviese, errores faltas o descuidos en el cumplimiento de sus obligaciones y el Director de la empresa o dueño tome represalias contra él, le aumente el trabajo, dejándolo hasta después de la hora de salida para que lo saque, reduciéndole sueldo etc., en este caso el traba--

jador también puede rescindir el contrato, la modificación de las condiciones no pudo haberse estipulado en el contrato, pero se da, se vive por el trabajador, y en este caso si creo que el trabajador tenga como opción rescindir su contrato.

En este orden de ideas mencionaremos las causas por las que se puede rescindir el contrato tanto por parte del patrón como del trabajador.

.- "... Causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

a) Las llamadas faltas de probidad. Son cuatro: Que el trabajador engañe con certificados o referencias falsas, en lo que se refiere a capacidad, aptitud o facultades los cuales deberá demostrar dentro de los treinta días siguientes a su contratación.

Si el trabajador durante sus labores cae en actitudes lesivas para la empresa en la que trabaja, como pueden serlo el apoderamiento de útiles, materia prima, productos acabados, etc. el obrero así mismo debe guardar las reglas de moralidad y urbanidad, revelar el obrero los secretos de la fábrica.

b) Los actos de violencia:

c) Ocasionar perjuicios graves a la negociación.

Si un trabajador ocasiona de manera intencional, daños materiales durante el desempeño de sus labores.

d) El actuar con negligencia, en forma imprudente o distraída, sin dolo, pero en tal forma que ocasiones daños graves a la empresa.

e) Las faltas de asistencia. Si el trabajador falta al trabajo más de tres veces en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, esto faculta a este para separarlo.

f) La desobediencia del trabajador a las ordenes del patrón.

Aquí se necesita de dos elementos para que se de el hecho, por una parte, que sea sin causa justificada, por la otra, que se relacione de manera directa con el trabajo contratado; es suficiente para que opere esta causal rescisoria.

g) Embriaguez e incumplimiento por prisión derivada de una sentencia ejecutoriada. Si el trabajador se presenta en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo en este último caso que exista prescripción médica que lo acredite no sólo es motivo de que se le prohíba el acceso al establecimiento, sino que -

esa conducta es motivo fundado para su separación.

CAUSALES RESCISORIAS DEL TRABAJADOR

a) Por falta de probidad del patrón.

Puede presentarse esa causal cuando el patrón lo engañe respecto de las condiciones de trabajo a desempeñar; cuando sus familiares o el personal directivo incurran en faltas de honradez por lo que a sus servicios se refiere, o en actos de violencia, amenazas injurias o malos tratos, si hacen imposible la relación del trabajo; o bien cuando fuera del servicio se incurra en iguales actitudes.

b) Por violación al pago de salario. Reducirlo o no pagarlo en las fechas o lugares convenidos en el contrato, es motivo de rescisión en favor del trabajador, ya que el salario es el elemento básico en la relación laboral que sostienen patrón y trabajador.

c) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene la existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer la negociación de adecuadas medidas higienicas y por lo exigidas por los reglamentos respectivos..."(126).

126. CFT.- Santiago Barajas.- Derecho del Trabajo.- - Instituto de Investigaciones Jurídicas.-U.N.A.M.- México 1983.- Página 33, 34, 35 y 36.

EFFECTOS QUE PRODUCEN LAS CAUSAS DE RESCISION

Una disposición favorable al trabajador es la contenida en el Artículo 161, en el cual se dispone que cuando la relación sea por más de 20 años, el patrón - sólo podrá rescindir por alguna de las causas graves - señaladas en el Artículo 47 y cuando haga imposible su continuación, es decir, no podrá tener lugar la rescisión, sólo podrá imponérsele al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respecto de los derechos que deriven de su antigüedad.

Para los efectos legales si el patrón no - acredita la causal de rescisión podrá solicitar a los - Tribunales del Trabajo, que se le reinstale o que se le indemnice con tres meses de salario, más el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que en su caso emita ese Tribunal del Trabajo.

Los únicos casos en que el patrón queda eximido de la obligación, es cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año. En este la indemnización a pagar será igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Los otros casos que contempla la Ley (Art. 49) sobre esta facultad es cuando se trata de trabajadores - de confianza domesticos, y cuando se compruebe ante la - Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razones de trabajo que desempeña esta en contacto con el patrón, por lo cual no es posible la armonía de la relación; este es el caso en el que procede la prima de antigüedad.

A través de lo anterior se llega a la determinación de que, la modificación de las relaciones de trabajo por, causa imputable al patrón y que tiene la opción de ejercitar su acción la otra parte o sea el trabajador, por conducto de la rescisión de dicha relación, ya mencione con anterioridad las causales que se pueden impugnar para que proceda esta ya sea pagar menos del dinero pactado engañar al trabajador con las funciones que va a desempeñar una vez laborando un tiempo en las funciones que se había pactado para después asignarle otro diferente, o el hecho de pagar la cantidad pactada por la prestación del servicio y con posterioridad, darle menos, o no otorgar los aumentos de Ley decretados por el ejecutivo federal.

2. La sustitución patronal.

El Artículo 41 de nuestra Ley Laboral estable-

ce que: "... La sustitución del patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las fechas de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido este, 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 hubiese dado aviso de la sustitución al Sindicato o a los trabajadores..."(127)

La Doctrina extranjera sostiene que el patrón no puede exigir el cumplimiento del contrato, y que la venta del negocio trae consigo la terminación de el contrato o contratos con los trabajadores a menos que estos acepten continuar prestando sus servicios.

"... Pero nuestro Derecho no lo considera así y sostiene y ha plasmado en la Ley y Ejecutorias por nuestro máximo Tribunal del Trabajo, que para que exista sustitución de patrono el requisito indispensable que una negociación sea considerada como Unidad económica Jurídica, dicha sustitución de patrono no es sino-

127. Ley Federal del Trabajo.- Comentada Actualizada - Ob. Cit.- Página 116.

la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entraraotro y la cual implica precisamente la transmisión de Unidad económica, produciendo un doble efecto, consistente el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas, como si no se hubiere ejecutado la transmisión, en atención a que en esta no son parte los trabajadores, y consiguientemente no puede afectarse sus derechos y el segundo en que el nuevo patrono responde en los términos del Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones, como consecuencia de la necesidad de garantizar los salarios de los trabajadores, cuando existe una transmisión total de la empresa no hay problema y se puede aplicar perfectamente el Artículo 41 de la citada Ley de la materia, pero el problema existe cuando una negociación vende parte de su maquinaria útiles o enseres o traspasa a otras personas a una de sus sucursales y que conjuntamente formaban la primitiva Unidad Económica, por lo más a la primera cuestión se refiere, esto es a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta desde luego que no puede hablarse -

de sustitución patronal, por no estar contemplado así -
que el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo y sin-
encambio si podemos hablar de esta, si dicha Unidad -
Económica vende una de sus sucursales, ya que en este -
caso si se encuentran ligados los trabajadores a la su-
cursal o dependencia en donde laboran el nuevo patrono-
es responsable de las obligaciones contraídas con la -
empresa vendedora en relación a los trabajadores y por-
otro lado es el nuevo patrón quien va a cubrirle su sa-
lario..."(128)

Aquí lo que trato de hacer ver es que esos -
bienes que fueron vendidos con el nuevo patrono garan-
ticen el cumplimiento del contrato de trabajo con cada-
uno de sus trabajadores.

Resumiendo diremos que: "... El patrono sus-
tituto adquiere, por virtud de la cesión de la empresa,
todos los derechos del patrono sustituido y, a la vez,-
la totalidad de las obligaciones; la cláusula que se -
pusiera en contrario sería nula, toda vez que no pueden
derogarse las Leyes del orden público, ni restringirse-
los derechos de quienes no intervienen en la operación-
de traspaso... Dicha sustitución además de significar la
continuidad de la relación de trabajo, es una medida de
protección al salario de los trabajos..."(129)

128. CFT.- Mario de la Cueva.- T. II.- Ob. Cit.- Pági-
na 787 y 788.

129. IDEM.- Página 789.

En este orden de ideas tenemos que al darse la figura de la sustitución patronal no debe de cambiar la relación laboral entre el patrón y el trabajador, pero puede darse el caso de que el nuevo patrón no este de acuerdo con ciertos beneficios otorgados a los trabajadores extras a los que marque la Ley. Como por ejemplo una compensación extra, estímulos, despensas, por lo cual lo suspende o el caso de que tuvieran salarios muy remunerados y se los redujeran arbitrariamente. Con lo cual se modificarían las relaciones y por consiguiente el contrato de trabajo en detrimento del trabajador, por lo que, por mandato del patrón y dada la figura de la sustitución patronal se da la modificación de las relaciones de trabajo.

Cabe hacer notar en relación a todo lo dicho en este capítulo sobre la modificación de las relaciones de trabajo, que estas, las modificaciones, pueden darse por mutuo acuerdo entre patrón y trabajador, pero en un detrimento del trabajador sino en beneficio de este, ya que puede otorgar el patrón, en cualquiera de los casos que hemos analizado, prestaciones en beneficio de los trabajadores que no contempla la Ley Federal del Trabajo pero que en un momento determinado se le otorga al trabajador, pro su buen desempeño dentro de -

las labores de trabajo o porque simple y llanamente el patrón lo quiere así. Plasmando estos beneficios en cada contrato individual de trabajo a lo cual ninguna Ley se opone y sin encambio finca precedente como mejoría de la clase trabajadora, por así reclamarlo esta.

C A P I T U L O V

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- A) POR MUTUO CONSENTIMIENTO
- B) POR MUERTE DEL TRABAJADOR
- C) POR TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL
- D) POR INCAPACIDAD FISICA O MENTAL
- E) POR INCAPACIDAD POR RIESGO NO PROFESIONAL
- F) POR INCAPACIDAD POR RIESGO PROFESIONAL

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- La terminación de las relaciones de trabajo viene a ser la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, o sea que se acaba la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios y por otro lado el patrón termina con la obligación que le son prestados por el trabajador.

La terminación de las relaciones de trabajo pueden darse por varias causas, las cuales en algunas veces pueden ser previsibles y otras naturales.

También puede ser originada la terminación de las relaciones de trabajo por una decisión unilateral de alguna de las partes, por causas imputables o no a la otra parte o simplemente por mutuo acuerdo de ambas partes (trabajador y patrón).

Según el maestro de la Cueva dos son las causas de la terminación de las relaciones de trabajo: El mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del patrón y el trabajador, que hacen imposible la continuación de dichas relaciones de trabajo, porque se trata de dos conceptos diferentes que en ningún momento guardan ninguna relación.

Ha existido y existen problemas de tipo terminológico en turno a la terminación de las relaciones de trabajo; la confusión legal y doctrinal que al respecto se estableció por Guillermo Cabanellas al expresar lo siguiente: "... Referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica. ... Se confunden los términos y a veces se contraponen algunos que a veces podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico como sería el de terminación del contrato de trabajo. se utilizan como opuestos los de extinción rescisión, resolución, revocación, despido. Más aún se intenta contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se considerarán como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral..."(130)

- No estoy de acuerdo con lo mencionado por Guillermo Cabanellas, ya que si bien es cierto que anteriormente existían problemas de tipo terminológico, principalmente con los juristas Europeos; también lo es que la doctrina Mexicana por conducto de sus legisladores han resuelto este problema al clasificar la terminación de las relaciones de trabajo en el Artículo 53 de

130. Guillermo Cabanellas.- El contrato de Trabajo.- Editorial Eliosta, S.R.L.- Buenos Aires 1972.- T.- III.- Página 123-133.

la Ley Federal del Trabajo en las siguientes:

- I. POR MUTUO CONSENTIMIENTO.
- II. POR MUERTE DEL TRABAJADOR
- III. POR TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL.
- IV. POR INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO.
- V. LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 434 QUE VIENE A SER POR INCAPACIDAD POR RIESGO NO PROFESIONAL.

Yo anexaría uno más aquí número VI y sería por incapacidad por riesgo profesional.

Para Guillermo Cabanellas la clasificación es la siguiente:

- | | |
|--|--|
| DERIVADOS DE LA LIMITACION DEL PLAZO O DE LA OBRA O - SERVICIO : | a) Contrato de prueba.
b) Contrato de plazo <u>cier</u> to o de duración <u>deter</u> minada.
c) Contrato para obra de-terminada. |
| DERIVADA DEL MUTUO CONSEN- TIMIENTO Y ACUERDO DE PAR- TES : | a) Causas previstas vali- damente en el contrato.
b) Mutuo acuerdo de las - partes.
c) Renuncia del trabaja- dor aceptada por el - patrón. |

- AJENA A LA VOLUNTAD DE -
LAS PARTES :
- a) Muerte del trabajador.
 - b) Muerte del patrono con imposibilidad de seguir la empresa.
 - c) Incapacidad.
 - d) Fuerza Mayor (incendio, inundación, guerra).
 - e) Incapacidad total y permanente para el trabajo (accidente, enfermedad, ancianidad).
 - f) Cesación de :

	POR EL PATRONO	CON JUSTA CAUSA	Hechos imputables al trabajador que impiden la prosecución del contrato.
POR DECISION UNILATERAL :		SIN JUSTA CAUSA	Falsa causa imputables al trabajador sin invocación de causa.
	POR EL TRABAJADOR	CON JUSTA CAUSA	Despido directo o sea hechos imputables al patrono.
		SIN JUSTA CAUSA	Falsa causa imputable al patrono-abandono del patrono.

Por resolución judicial (nulidad del contrato)

CAUSAS QUE EXCEPCIONALMENTE
LE PONEN TERMINO AL CONTRA-
TO DE TRABAJO:

- a) Cesión, traspaso de la Industria.
- b) Quiebra del patrono.
- c) Muerte del patrono.
- d) Prisión del trabajador.

Esto se aplicaba anteriormente y en las legis-
laciones Hispanoamericana pero en nuestra legislación -
ya ha sido superada y como mencione antes el Artículo
53 hace referencia a dichas causas de terminación sin -
tanto alarde doctrinario; cosa con lo que estoy de - -
acuerdo además de considerar que es muy atinada, por -
encontrar todas las formas posibles por las que puede -
darse por terminada la relación de trabajo sin necesi--
dad de hacer tantas divisiones y que viene a ser además,
faltas cometidas por cualquiera de las partes o por cau-
sas ajenas a ambos que impiden la continuación normal y
definitiva de las relaciones de trabajo.

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A) POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Dice el maestro de la Cueva "... La termina-
ción es la disolución de las relaciones de trabajo por
mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho -
independiente de la voluntad de los trabajadores o de -
los patronos, que hacen imposible su continua- - -

ción..."(131)

"... La primera causa se refiere como es común en todos los contratos, el mutuo consentimiento de las partes; los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron los documentos en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por mutuo consentimiento y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patrones recurren realmente a este procedimiento para ocultar despido injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnización.

Por estos motivos es conveniente, muchas veces acudir ante los Tribunales del Trabajo para celebrar ante ellos, el convenio por el que se da por terminado el contrato..."(132)

- Esta causal de la terminación de las relaciones de trabajo, trae consigo la problemática que plantea, el que exista de verdad el mutuo consentimiento.

Normalmente se hace y se ha venido haciendo como una renuncia del trabajador a sus derechos, podría parecer contradictorio esto a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que los Derechos -

-
131. Mario de la Cueva.-El Nuevo Derecho del Trabajo.-- T. II.-Editorial Porrúa, S.A.- México 1966.-Pág. 247.
132. Euquerio Guerrero.-Manual de Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa S.A.-México 1983.- Página 271.

de los Trabajadores son irrenunciables, pero se le disfrazaba como un convenio, mediante el cual se le otorgaba al trabajador una indemnización consistente en tres meses de salarios; en algunas otras, cuando son buscados por los patrones y asustados con posibles denuncias penales, los hacen desistir de su demanda y darse por pagados de todas y cada una de las prestaciones, a veces y otras tantas sólo por determinada cantidad pactada, se maneja que el trabajador ya con anterioridad se le había cubierto sus prestaciones por eso se iban a desistir de su acción, estos en el caso que ya hubiesen interpuesto demanda, ahora bien el tema que nos importa es el mutuo consentimiento plasmado a través de su convenio, manejando como un acuerdo de voluntades en donde las dos partes van a ceder algo de si, con la finalidad de dar por terminada la relación laboral, dicho convenio deberá ser ratificado en los Tribunales del Trabajo, ya que de no hacerlo, así prácticamente queda el patrón en estado de indefensión, ya que este puede ser demandado por despido injustificado, y al ofrecer como prueba el convenio, este puede ser objetado en cuanto a su contenido y firmar por el trabajador y entonces tendrá que ofrecer la prueba pericial caligráfica grafoscópica para demostrar que el trabajador firmó el finiquito por -

su propia voluntad, o sea el patrón tendrá que probar - que el trabajador y él dieron por terminada dicha relación por mutuo consentimiento, sin embargo si se hace probatorio todo esto es contrario a mi forma de pensar y a la realidad misma ya que el mutuo consentimiento - debe ser libre en cuanto entraña la prestación de un consentimiento el cual no debe de estar viciado ya que de lo contrario lo invalidaría; esto de ninguna manera considero sea contrario a lo estipulado por el inciso h) de la fracción XXVII del inciso a) del Artículo 123 Constitucional, que sanciona con nulidad toda estipulación que impide renuncia consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Por que la Ley autoriza la renuncia al empleo y esta sólo sería impugnable si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad ya sea que el trabajador hubiere estado coaccionado por la violencia, dolo o mala fe del patrono, aunque muchas de las veces el mutuo consentimiento en sólo aparente y encubre verdaderas renunciaciones de derechos de los trabajadores que se han establecido como irrenunciables. Como es el hecho de los finiquitos que les es otorgado a un trabajador al celebrar un convenio o al desistirse lisa y lla-

namente de una acción legal en donde reclame sus prestaciones establecidas por la Ley así como también cuando le hacen firmar su renuncia finiquito mencionado - típicamente en uno y otro caso:

En la misma comparecencia se aprueba el convenio, se ratifica y se eleva a la categoría del laudo ejecutoriado y se ordena el archivo del mismo, como - asunto total y definitivamente concluido, y la copia - que les den tiene el valor de una documental pública.

Este es el típico convenio, claro que la mayoría de los finiquitos se han convertido en extintivos de mutuo acuerdo, pues en los finiquitos otorgados o en los que les hacen firmar a los trabajadores, y - muchas veces en blanco mediante trucos de los abogados o patrones; se contienen una especie de liquidación - por los servicios prestados para el patrono y sus respectivos descuentos; no son otra cosa sino auténticos fraudes legales, no obstante el acto liberatorio del - acto acordado, es decir la existencia de un mutuo - acuerdo que en ocasiones conduzca a hechos concretos, - como por ejemplo de firmar su finiquito y hacer que - firme también el convenio y su ratificación y no recibir lo que le corresponde o a veces nada, o simplemente disfrazarseles de una u otra forma; también tenemos el hecho de que cuando una persona ingresa a trabajar,

se le exige si es que quiere el empleo que firme conjuntamente con un contrato una hoja en blanco o una terminación por mutuo consentimiento de las relaciones individuales de trabajo.

La única forma en que considera que se puede acabar con estas maniobras, es una adecuada supervisión, por la Secretaría del Trabajo, Sindicatos de los Trabajadores de la Rama Industrial a que pertenezca, o sindicato de la Empresa cosa que ya no sería muy eficiente, a sus demandas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de poder demostrar esas maniobras y por otra la cooperación de nuestro Supremo Tribunal para que legisle a este respecto y tomen medidas más enérgicas en contra de los patrones que tomen estas actitudes, aprovechándose del estado de necesidad en que encuentran muchos trabajadores, lo cual los obliga a aceptar cualquier condición que se les imponga, violando así sus derechos como trabajadores y sus garantías Constitucionales al respecto.

Resumiendo en términos generales que si se da la terminación de las relaciones individuales por mutuo consentimiento a través del finiquito y del convenio, pero que en la mayoría de las veces solo entraña una voluntad unilateral por parte del patrón, constituyendo

así los llamados fraudes laborales, por lo cual considero que se debería poner más atención por las autoridades del trabajo en este tipo de hechos que vienen a romper con la armonía entre trabajo y capital

B) TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

- La fracción II del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala como otra de las causales de terminación de la relación de trabajo la muerte del trabajador, dice Euquerio Guerrero: "... Que con la muerte del trabajador se da por terminada la relación de trabajo, así como la terminación de la obra para la que hubiere contratado..."(133)

Por otro lado señala Nestor de Buen L. - -
"... Que siendo personalista la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo, sin embargo es oportuno advertir que en algunos contratos colectivos, en la Industria cinematográfica, en forma indebida, se despersonaliza la relación y se atribuye, no al trabajador, sino al Sindicato el derecho a la plaza, - la que lleva consigo, independientemente de quien la - ocupe, derechos de antigüedad y otros beneficios, esta no deberá tener mayor comentario ya que siendo el tra-

bajador uno de los elementos de la relación de trabajo, al morir este, la relación termina pero cabe aclarar - que la muerte del trabajador es la única que afecta la relación de trabajo ya que si se trata de la muerte del patrón, en vista de la subsistencia de la relación continuada, sigue subsistiendo el contrato de trabajo, es una institución personalista y no hay que confundirlo - con la obligación que entraña el contrato, sino la responsabilidad de la prestación del empleado que impide - su sobrevivencia a la muerte de éste o sea que aunque - el contrato exista no existe ya relación de trabajo termina, porque quien debe prestar el servicio para el que se contrató es la persona en lo físico y no ninguna - otra..."(134)

- Se acostumbra siempre en materia de Trabajadores al Servicio del Estado, que si un trabajador fallece su esposa o hijos lo sustituye en su puesto ocupando su plaza, cosa que se había confundido con una - relación heredera, sosteniendo que era una misma relación de trabajo y que solo se trasladaba cosa totalmente errónea ya que lo que pasaba verdaderamente era que se hacía como una prestación para esposa e hijos y familiares que dependieran del trabajador fallecido, lo mismo sucede cuando se tiene que pagar el salario y el

134. CFR. Nestor de Buen L.- Derecho del Trabajo.- T.- II.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.-Página-125.

patrón fallece, su heredero o familia contrae la obligación ya que la obligación es personal pero puede ser cumplida por su sucesor y en este caso ya se disolvería el carácter o más bien por eso el patrón muchas veces no tiene el carácter personal en la relación de trabajo o también la relación de trabajo no tiene como objeto una prestación personal inclusive porque en cierta forma al ser una sociedad tiene varios patrones, y al morir uno de ellos la relación persiste y el mismo personal a su mando seguirá cubriendo a este sus salarios. -

C) TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO
POR TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO INVERSION DEL CAPITAL.

- La fracción III del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo lo establece esta como una causal de terminación de la relación de trabajo, cabe hacer la aclaración que en sentido estricto se está hablando de tres causales de terminación de la relación laboral y las cuales analizaremos una por una; estos están relacionados con los Artículos 36, 37 y 38. "... Se trata de las situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales cos-

teables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, ya se había hecho referencia con anterioridad a todo esto, también había hablado de que en el contrato por tiempo determinado se está en presencia - de una modalidad; plazo o condición, del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del Artículo 38 lo que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación..."(135)

Una vez hecha esta pequeña introducción pasaremos a analizar cada una de las causales en este inciso.

1. TERMINACION DE LA OBRA

- Esta causal se refiere a la terminación de la relación de trabajo en virtud de haberse vencido el término por el cual se contrató al trabajador, se relaciona con el Artículo 36 del mismo ordenamiento legal, el cual a su vez establece claramente que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Al respecto considero que en los contratos de trabajo por obra determinada, en un momento que se llegaba a un juicio, la carga de la prueba corresponde al patrón y será éste quien deba acreditar la existen-

cia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada, de acuerdo con los Artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el Artículo 25, fracción II del propio Ordenamiento Legal, e incluso existe jurisprudencia al respecto.

2. VENCIMIENTO DEL TERMINO

- Se hace mención a este en la fracción III - del Artículo 53 de la Ley de la Materia, como una de las causales de la terminación de la relación de trabajo; cabe hacer la aclaración que este tipo de contratos estan prohibidos y sólo se permite en los casos señalados por el Artículo 37 y 38. de la mencionada Ley y que son: A) cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y B) Cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, pero cuando no se establece claramente las causales que dan nacimiento a ese contrato por tiempo determinado, se tendrá como celebrado por tiempo indeterminado o indefinido.

3. TERMINACION DEL CAPITAL INVERTIDO

Esta se refiere a los casos de terminación de la relación de trabajo en los casos celebrados en relación con la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Por ejemplo cuando un patrono aporta o dispone de determinado capital para la explo-

tación de minas o más bien para la rehabilitación de una mina, pero la inversión predeterminada ha sido consumida, sin que se llegue a localizar elementos que producen las utilidades del capital invertido, en tales situaciones el legislador establece una protección patronal, porque no hay otra causa de terminación del contrato.

D) TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
POR INCAPACIDAD FISICA O MENTAL.

- Esta es otra causal de terminación de las relaciones de trabajo prevista por la fracción IV del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, y se refiere a la incapacidad física o mental del trabajador o inhabilidad manifiesta que la impida o la imposibilite a continuar prestando sus servicios.- al respecto nos dice el maestro Nestor de Buen L. "... Aquí se plantea dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo, de acuerdo con la segunda, será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

La inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causa de terminación con características muy

especiales en realidad responde a la idea de que el -
trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad,
cuidado y esmero apropiados se entiende que si no lo -
hace intensionalmente, incurre en falta de probidad, -
dando pie a que se rescinda la relación de trabajo, -
pero sino lo hace porque ya no es hábil, este trabaja--
dor el patrón podrá dar por terminada, sin responsabi-
lidad alguna, la relación de trabajo.

Esta causal de terminación evidentemente -
atribuye al patrón la carga de probar la inhábilidat,-
en algunas especializadades, ejemplo en el trabajo de
las tripulaciones aeronáticas, se exige que los traba-
jadores que hayan dejado de laborar por un tiempo de--
terminado, en el caso 21 días o más, se someten a prueas
de adiestramiento correspondiente a su categoria y
de no pasar los exámenes, se puede llegar inclusive a
la terminación del contrato de trabajo..."(136)

- Por otro lado nos dice el maestro Mario de
la Cueva "... Las prestaciones que contituyen el objeto
de las relaciones de trabajo son la prestación del-
servicio y el pago del salario; si aquella se hace im-
posible por la incapacidad física o mental para el em-
pleo de que se trate, tiene que producirse la termina-
ción..."(137)

136. Nestor de Buen L.- T. II.- Op. Cit.- Pág. 125 y 126.

137. Mario de la Cueva.- T.II.- Op. Cit.- Página 84.

- Cabe hacer la aclaración de que si se trata de incapacidad y siempre que no derive de un riesgo de trabajo compatible con sus aptitudes o como lo proviene el Artículo 54 de la multicitada Ley a que se le indemnice con un mes de salario y doce días por cada año de trabajo de conformidad con las normas de prima de antigüedad, entratándose de inhábilidad manifiesta ya dijimos que el patrón tiene que probar la inhábilidad, si dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, es obligación del patrón pagar las prestaciones a que se refiere el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo y las cuales ya han quedado precisadas con anterioridad, independientemente que el trabajador esté o no afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social y que el mismo le otorgue una pensión por incapacidad parcial permanente, conforme a la Ley del Seguro Social.

E) TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO
POR INCAPACIDAD POR RIESGO NO PROFESIONAL.

- Esta es otra causa de terminación de las relaciones de trabajo prevista en la Ley Federal del Trabajo, como mencionado en el inciso anterior, cuando se trata de una incapacidad proveniente de un riesgo no profesional, se da la terminación de las relaciones de

trabajo pero queda obligado el patrón a pagar las prestaciones a que se refiere el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo y que es una indemnización consistente en un mes de salario y doce días por cada año de servicios independientemente de que el trabajador se encuentre afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social y este le otorgue una pensión por incapacidad parcial permanente, conforme a las Leyes que rigen el mencionado Instituto también tendrá la opción el patrón de colocar a esa persona en un lugar apto para éste, y donde pueda desarrollarse de mejor manera, pero por lo general para protección del mismo trabajador, compañeros y patrón, - debe entonces este, dar por terminada la relación de - trabajo sin responsabilidad para él siempre y cuando lo indemnice conforme al Artículo 54 de la Ley Laboral.

F) TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
POR INCAPACIDAD POR RIESGO PROFESIONAL

- El riesgo profesional se ha definido como - aquel que en un determinado trabajo engendra fatalmente para el que lo ejecuta con mayor o menor peligro para - la vida o la salud, sea por lo nocivo de la materia que elabora, por lo insalubre del lugar donde trabaja o por el peligro constante, que el manejo de las máquinas entraña, consecuencias personales que disminuyen la capa-

cidad física del individuo o que producen la muerte, -
nuestra legislación señala en el Artículo 473 que - -
"... Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermeda--
des a que estan expuestos los trabajadores, con motivo o
en ejercicio de su trabajo, así como nuestra legisla- -
ción las divide en dos: primero en accidente de trabajo;
Artículo 474 y dice que es la lesión orgánica o pertur-
bación funcional, inmediata o posterior o la muerte, -
producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del-
trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en -
que se presente..."(138), - Quedando exluídos de la -
anterior definición los accidentes que se produzcan al
trasladarse el trabajador directamente de su domicilio-
al lugar de trabajo o de este caso se considera como un
accidente por riesgo no profesional y se encuadrará en
lo establecido por el Artículo 54 del mencionado Ordena
miento Legal y la segunda consagrado en el Artículo 475
y que se refiere a la enfermedad profesional y dice al
respecto. - "... Enfermedad de trabajo es todo estado-
patológico derivado de la acción continuada de una cau-
sa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el
médico en que el trabajador se vea obligado a prestar -
sus servicios..."(139)

138. Ley Federal del Trabajo actualizada y comentada, -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México-
1982.- Página 387.

139. IDEM.

Cabe hacer la aclaración de que el riesgo profesional puede ocasionar al trabajador una incapacidad temporal, permanente parcial o la muerte, aquí sólo me referiré a la incapacidad permanente parcial, por la cuestión de que el punto tocante es la terminación de las relaciones de trabajo por incapacidad por riesgo profesional; pues bien; la incapacidad permanente parcial ha sido definida como 'la disminución de las facultades o actitudes de una persona para trabajar', y 'la incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilita para para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Ha sido la doctrina la que se ha impuesto al patrón la responsabilidad en un riesgo profesional, ya sea que éste se produzca por razones del trabajo desempeñado, ó bien por simple imprudencia de su parte o debido a caso fortuito, para contrarrestar ésto la legislación Mexicana ha sido muy completa, mediante el establecimiento de la seguridad social, ha liberado al patrón de tal responsabilidad objetiva, permitiéndole que mediante el pago de una cuota en efectivo, puede ser atendido el trabajador que sufra un riesgo profesional de cualquier índole, e incluso que la Institución men--

cionada asuma la obligación de prestarle tención médica y quirúrgica, de Hospitalización y de medicamentación;- de no haber inscrito el patrón a sus trabajadores, queda a su cargo tales obligaciones y solo se exceptúa de éstas al patrón, si el accidente ocurre cuando el trabajador está en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que sea de su conocimiento este hecho por habersele exhibido tal documento que lo ampare. También queda excluido de toda responsabilidad si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si sólo o de acuerdo con otra persona, o si la incapacidad es ocasionada por alguna riña o intento de suicidio. El maestro Santiago Barajas nos da una serie de obligaciones que tiene el patrón para prevenir los riesgos profesionales. -

"... a) Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación indispensable para proporcionar los primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste;

b) Establecer una enfermería si tienen más de cien trabajadores, atendida por personal competente bajo la Dirección de un médico cirujano y dotada de medicamentos y material de curación necesarios para una aten

ción médica o quirúrgica de urgencia.

c) De tener a su servicio más de trescientos trabajadores deberán instalar un hospital. Se faculta en estos casos y de común acuerdo con los trabajadores, la contratación de estos servicios con sanatorios y hospitales ubicados en el lugar donde se encuentra la negociación.

d) Dar aviso a la Secretaría del Trabajo, - al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los accidentes que ocurran durante el desarrollo del trabajo y dentro de las setenta y dos horas siguientes en que tenga lugar al suceso.

e) Dar aviso por escrito a las autoridades - antes indicadas tan pronto como se tenga conocimiento - de la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo.

f) Debe adoptar las medidas preventivas recomendadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo.

g) Hacer el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, si las mismas no se encuentran subrogadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para preveer todo esto cada empresa o establecimiento organizará una comisión mixta de higiene y se-

guridad compuesta por igual número de representantes - de los trabajadores y del patrón, para investigar la - causa de los accidentes y enfermedades que se presen- - ten, y para proponer las medidas preventivas que se - jusguen indispensables.

Los patrones deberán efectuar las modifica- - ciones que se ordenen por las autoridades del trabajo- a su gerencia de tales comisiones, a fin de ajustar - sus establecimientos, instalaciones o equipos de las - normas impuestas por la Ley o del reglamento aludido, - dentro de un plazo prudente de no acatar las instruc- - ciones recibidas, se le sancionará, con apercibimiento de una sanción mayor, que puede incidir en el cierre - del establecimiento, si no cumplen la orden dentro de un nuevo plazo concedido..."(140)

- Estas más bien pueden ser sanciones, o re- percusiones por si no tienen un cuidado para prevenir- los riesgos de trabajo. Lo tocante a nosotros es la - determinación de que se puede dar por terminada la re- lación de trabajo por incapacidad por riesgo profesio- nal, siendo, para tal efecto indemnizado de acuerdo - con las normas de la Ley del Seguro Social y Ley Fede- ral del Trabajo, en su Artículo 495 que corresponde a una indemnización de 1095 días de salario cuando se tra

140. Santiago Barajas.- Derecho del Trabajo.- Institu- to de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M.- Méxi- co 1983.- Página 86 y 87.

ta de un riesgo de trabajo que ocasiona una incapacidad permanente total, y si no lo hiciere el patrón se atenderá a las consecuencias jurídicas derivadas de dicha omisión o desacato a los ordenamientos citados, mediante previo juicio llevado ante las autoridades del trabajo.

A N E X O S

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.

..... en representación
.....
.....
y por la otra parte
.....
por su propio derecho con el carácter de trabajador -
de la misma, ante usted respetuosamente comparecemos
y exponemos:

Que venimos a denunciar el convenio que se contiene en las cláusulas que a continuación se expresan:

PRIMERA.- Declara
.....
que venía prestando sus servicios en la negociación -
arriba mencionada, con el carácter de
.....
con un horario de las
con fecha de ingreso en
y con salario de
y que se encuentra pagado de su prima de antigüedad,-

aguinaldos, vacaciones, séptimos días, días festivos, salarios devengados, horas extras, participación de utilidades y de todas las prestaciones legales que pudieran corresponderle conforme a la Ley y a su contrato de trabajo, que no padece enfermedad profesional, ni adquirida en el desempeño de sus labores, ni ha sufrido accidente de trabajo, dando por terminado su contrato individual de trabajo, con fundamento en la fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se reserva ninguna acción que ejercitar en contra de su patrón o quién sus derechos represente.

SEGUNDA.- Declara,
.....,
que está conforme con lo manifestado en la cláusula que antecede por el trabajador (s) compareciente y en el momento de la ratificación de este convenio, se le hará entrega de la suma de \$
.....
como gratificación por los servicios prestados y saldo de cualquier prestación que le pudiese corresponder.

Por lo expuesto,

aguinaldos, vacaciones, séptimos días, días festivos, salarios devengados, horas extras, participación de utilidades y de todas las prestaciones legales que pudieran corresponderle conforme a la Ley y a su contrato de trabajo, que no padece enfermedad profesional, ni adquirida en el desempeño de sus labores, ni ha sufrido accidente de trabajo, dando por terminado su contrato individual de trabajo, con fundamento en la fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se reserva ninguna acción que ejercitar en contra de su patrón o quién sus derechos represente.

SEGUNDA.- Declara
.....,
que está conforme con lo manifestado en la cláusula -
que antecede por el trabajador (s) compareciente y en
el momento de la ratificación de este convenio, se le
hará entrega de la suma de \$
.....,
como gratificación por los servicios prestados y saldo de cualquier prestación que le pudiese corresponder.

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pedimos:

UNICO.- Tenernos por presentados denunciando el anterior convenio para todos los efectos legales a que haya lugar. Y previa su ratificación, condenarnos a estar y pasar por él como si se tratara de laudo - ejecutoriado pasado en Autoridad de cosa juzgada, turnándolo a la Junta Especial que corresponda.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

México, D.F., a

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

PRIMERA: Después de haber estudiado los -
orígenes y antecedentes de la relación laboral y el -
contrato de trabajo hemos llegado a la conclusión de -
que ambos conceptos o figuras jurídicas, no pueden con-
traponerse ya sea desde un punto contractualista o re-
lacionista, ya que los dos términos "relación" y "Con-
trato" no pueden por sí solos enmarcar las condiciones
de la prestación del servicio entre el patrón y su tra-
bajador, ya que dichos términos no se contraponen y si
son complementarios, la relación de trabajo se inicia-
cuando el trabajador comienza a prestar su servicio, -
sin embargo el contrato de trabajo se perfecciona por
el simple acuerdo de voluntades, no necesariamente -
tiene que existir un contrato escrito para que se pre-
suma la relación laboral, éste puede ser verbal y con-
tener un mínimo de derechos y obligaciones que estipu-
la la Ley Federal del Trabajo, la falta de dicho con-
trato será imputable al patrón, en este mismo se esti-
pularían las condiciones en las cuales se va a prestar
el servicio, como se mencionó con anterioridad siempre

tendrá como mínimo de garantías las que marca la Ley y cualquier estipulación contraria será nula de pleno derecho, una conclusión muy importante es que dentro de las relaciones de trabajo existe la subordinación como elemento compositivo de la misma toda vez que el trabajador se obliga a prestar un servicio, a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

SEGUNDA: La estabilidad en el empleo viene a determinar o a constituir uno de los pilares de la duración de las relaciones de trabajo, estableciéndola como un derecho que tienen los trabajadores a conservar su empleo por todo el tiempo en que la relación laboral lo exija dependiendo de la naturaleza de ésta, el elemento fundamental para determinar la duración de las relaciones de trabajo, consistente precisamente en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen. Estando por consiguiente vinculado la permanencia del empleo al carácter indefinido, ya que en cuanto a la duración de la relación de trabajo; la regla fundamental es que salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo se celebrará por tiempo indefinido y la comprobación del hecho contrario quedará -

a cargo del patrón, aunque como otras tres disyuntivas más se establece que también pueden ser por tiempo determinado, por obra determinada, ó por inversión de capital determinado cuando se trate de explotación de minas, la Ley enuncia claramente los únicos casos en que se permite romper el principio de estabilidad en el empleo, cabe hacer mención que si dicha estabilidad en el empleo es rota por parte del patrón, éste deberá cubrir al trabajador el pago de la indemnización correspondiente, ya que no se deja al arbitrio del patrón el término de dichas relaciones de trabajo.

TERCERA: La suspensión de las relaciones de trabajo no limita o impide el desarrollo de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, como su nombre lo dice sólo la suspende hasta en tanto se agote o termine dichas causas que le dieron origen, las cuales se establecen en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y los derechos que de común acuerdo se establezcan entre trabajador y patrón, siempre que no afecte los derechos del primero, y sea beneficio para el segundo, ahora bien si son suspendidas por mandato del patrón arbitrariamente y en casos no previstos por la Ley Laboral, será imputable al patrón, ya que son normas protectoras de la clase trabajadora, además de que

velan por su seguridad jurídica, social, física, económica, por lo cual hacemos hincapié en que la suspensión de las relaciones de trabajo se derivan de la existencia de circunstancias que impiden la prestación de los servicios y su finalidad es evitar la disolución de las relaciones de trabajo esto es los trabajadores durante el lapso de la suspensión no prestan el servicio al patrón y éste por consiguiente no tiene que pagar a éstos, salvo que se traten de determinados casos y circunstancias como por ejemplo suspensión por maternidad, prisión, por licencias con goce de sueldo y aquéllas que acuerden el patrón y el trabajador.

CUARTA: La reanudación al servicio debe hacerse en los plazos establecidos por el Artículo 45 de la Ley de la Materia y en caso de no hacerlo el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, por abandono de empleo. El patrón por su parte tiene la obligación de reanudarlo en el día especificado y si no lo hace incurrir en responsabilidad y los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario correspondiente.

QUINTA: El derecho del trabajo, es reivindicatorio de la clase trabajadora, así pues las relaciones de trabajo no son estáticas ya que al paso del tiempo y de acuerdo a las circunstancias económicas se van

transformando; o los mismos trabajadores van logrando dichas transformaciones, tal y como lo establece el Artículo 57 Parrafo Primero de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior solamente en forma personal por cada trabajador y en forma colectiva se da en los conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento a seguir se establece en los Artículo 426, 398 y 419 Fracción I de la misma Ley Federal de Trabajo.

SIXTA: El patrón podrá también solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las relaciones de trabajo, ya sea porque existan circunstancias económicas que así lo ameriten o por la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, en este caso la Junta a través de tres peritos determinará tal circunstancia y dictaminará lo conducente, se mencionan tres peritos porque uno es por parte del trabajador ya sea que contrate un particular o que le sea designado uno por la Junta, por conducto de la Oficina de Peritos que se encuentra instalada en esa propia Junta, otro es nombrado por el patrón y si los Dictámenes que se rindan por cada perito son opuestos o se contraponen, intervendrá un perito tercero en discordia.

SEPTIMA: Cuando una vez efectuado la sustitución patronal y exista un conflicto colectivo de naturaleza económica en el cual los trabajadores solicitan la modificación de las condiciones de trabajo y en el mismo se falla favorablemente a los trabajadores - antes de cumplir el patrón sustituto 6 (seis) meses - como dueño de la empresa o fuente de trabajo, el nuevo patrón tendrá la obligación de modificar las condiciones de trabajo, cabe mencionar que los casos enunciados con anterioridad se dan única y exclusivamente en los "Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica", - pero por lo regular los trabajadores ejercitán el derecho de huelga.

OCTAVA: La terminación de las relaciones de trabajo tienen como finalidad, cesar a partir de determinado momento la obligación del patrón de pagar el - salario y por otro cesar la obligación del trabajador de prestar el servicio, dicha terminación puede darse por varias causas, que algunas veces son previsibles y otras imprevisibles; en la primera como es el caso del mutuo consentimiento, en el segundo caso por incapacidad del trabajador, por muerte del mismo o por siniestro, como un terremoto que destruya todo el centro de trabajo sea por causas naturales y estas ocasionen la

muerte de los trabajadores, como por ejemplo los terremotos que sufrió México el pasado mes de septiembre de 1985, el cual ocasionó el derrumbe de varios Centros de trabajo, en este caso los patrones deberán cubrir a los familiares de los trabajadores fallecidos en el siniestro una indemnización por muerte independientemente de la que el seguro les otorgue, previa comprobación del parentesco; por otro lado, si los trabajadores sobreviven y son reubicados en otro centro de trabajo, deberán seguir gozando de una relación de trabajo igual a la que tenían hasta antes del siniestro, o modificar las mismas, pero sin ser dichas modificaciones menores a las mínimas establecidas por la Ley.

Cuando la terminación de las relaciones de trabajo sea por incapacidad física o mental del trabajador, previo certificado médico que extienda el I.M.S.S., el doctor de la empresa o el sanatorio donde se atiende a los trabajadores; en este caso no hay responsabilidad para el patrón, toda vez que él no es quien extiende dichos certificados, además de que el trabajador podrá impugnar dicho certificado ante los tribunales del trabajo y solicitar que se le practique una pericial médica.

NOVENA: Si se da la terminación por incapacidad por riesgo no profesional; el patrón queda obligado al pago de las prestaciones a que se refiere el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo que viene a ser una indemnización consistente en un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

DECIMA: En caso de dar por terminada la relación de trabajo por riesgo profesional, el patrón deberá pagar al trabajador el importe de 1095, días de salario, siempre y cuando ocasione una enfermedad permanente total.

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

1. RELACIONES LABORALES
LIC. EUQUERIO GUERRERO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1971
2. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
LIC. EUQUERIO GUERRERO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1977
3. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I
DR. MARIO DE LA CUEVA
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1961
4. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO II
DR. MARIO DE LA CUEVA
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1961
5. DERECHO DEL TRABAJO TOMO I
NESTOR DE BUEN LOZANO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1974
6. DERECHO DEL TRABAJO TOMO II
NESTOR DE BUEN LOZANO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1974

7. DERECHO DEL TRABAJO
SANTIAGO BARAJAS
U.N.A.M.
MEXICO, 1983
8. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
LIC. ALBERTO TRUEBA URBINA
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1983
9. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL
GUILLERMO CABANELLAS
EDITORIAL HELIASTA, S.R.L.
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1979
10. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA
DR. BALTAZAR CABAZOS FLORES
EDITORIAL TRILLAS
MEXICO, 1984
11. PRINCIPIOS GENERALES Y DERECHO
INDIVIDUAL DEL TRABAJO
U.N.A.M.
MEXICO, 1973
12. DERECHO SOCIAL ESPAÑOL VOLUMEN 1
MENDEZ PIDAL JUAN
EDITORIAL MADRID
MADRID, 1953

13. TRATADO DE DERECHO MERCANTIL
LIC. JORGE BARRERA GRAF.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1957

14. EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO T. II
LIC. ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO
FACULTAD DE DERECHO, U.N.A.M.
MEXICO, 1974

15. HOMENAJE AL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA
LIC. HECTOR HUGO BARBAGELATTA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, U.N.A.M.
SERIE E NUMERO 13
MEXICO, 1983

16. DERECHO DEL TRABAJO
LIC. JAVIER FERNANDEZ
EDITORIAL EUROAMERICA MILCHELTORENA, S.A.
MEXICO, 1973

17. CONTRATO DE TRABAJO T. II
LIC. JORGE FIREDEMAN
EDITORIAL BUENOS AIRES
BUENOS AIRES, 1963

18. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. I
DR. MARIO DE LA CUEVA
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1966

19. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO T.II
DR. MARIO DE LA CUEVA
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1966

20. EL CONTRATO DE TRABAJO
GUILLERMO CABANELLAS
EDITORIAL HELIOSTA S.R.L.
BUENOS AIRES, 1972

21. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
QUINTA PARTE CUARTA SALA
MEXICO, 1975

22. EL CONTRATO DE TRABAJO .
J. MARTIN BLANCO
REVISTA DE DERECHO PRIVADO
MADRID, 1957

L E G I S L A C I O N

1. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1980

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA Y COMENTADA
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
MEXICO, 1982

3. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS
CAMARA DE DIPUTADOS XLVIII LEGISLATURA
MEXICO, 1968