

Universidad Nacional Autónoma  
de México

INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO  
123 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Tesis

JORGE NUÑEZ ACH.

México, D. F. - 1965



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.

*Con profundo agradecimiento y cariño filial al  
Sr. Lic. Don Félix Galindo y Díez de Bonilla,  
ejemplo a seguir y a quien tanto debo.*

*A mis Padres los Señores,  
Arturo Núñez Roa y  
Teresa Feb de Núñez,  
con toda veneración.*

*Al Sr. Lic. Don Jorge Garizurieta,  
con mi gratitud y respeto.*

*A mis hermanos, con todo cariño.*

*Al Sr. Don David Guadarrama Villafaña,  
inmejorable calidad humana.*

*Al Sr. Lic. Evaristo Ramos Vargas,  
amigo sincero.*

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 123 DE LA**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

## PROLOGO

"En las anchas faldas de una colina, alzabase, desde tiempos remotos, un espléndido templo. Se le divisaba desde muy lejos. Piedras bien talladas servianle de cimiento y las líneas firmes y armoniosas de su fábrica se erguan gallardamente. Sabios sacerdotes velaban, en el interior, por su cometido de guardar el templo y atender a su servicio. Desde lejanas tierras, acudian en tropel los peregrinos a implorar ayuda. Y quien se sintiese solo y abandonado, salia de alli siempre fortalecido con la clara conciencia de que a cada cual se le adjudicaba con segura mano lo suyo y de que el fallo era cumplido inexorablemente.

Tal fue el Templo del Derecho y la Justicia".

El Derecho no puede reducirse a una simple aplicación de las normas en vigor a casos concretos. Así puede concebirlo el que se limita con mirada estrecha a la aplicación de los códigos vigentes; pero no el auténtico jurista cuyas preocupaciones deben ser mas hondas y trascendentes.

Las legislaciones positivas aspiran no sólo a dirimir cuestiones individualizadas, sino, muy principalmente, a mantener principios inmutables de justicia, que son los que deben inspirar únicamente las resoluciones judiciales. La vida, que es cambio y mutación, debe ser regulada por principios incommovibles que no siempre se encuentran dentro de los angostos limites del Derecho Vigente. La regulación jurídico positiva es solo un medio, la Justicia un fin, pues toda legislación debe convertirse en un Derecho Justo.

## CAPITULO I.

### BREVE APUNTE HISTORICO SOBRE EL TRABAJO HUMANO.

- a) . — Antigüedad.
- b) . — Grecia.
- c) . — Roma
- d) . — Edad Media.

Desde la aparición de la especie humana sobre la faz de la esfera terrestre, el trabajo "ha sido su compañero inseparable" (1). En efecto, podemos advertir que en sus orígenes más remotos, el ser humano se ve obligado a trabajar instintivamente para satisfacer sus necesidades más apremiantes; en ese momento el hombre empieza a darse cuenta que su precaria subsistencia depende fundamentalmente del trabajo, y en un principio desarrolla esa actividad exclusivamente para alimentarse, motivo por el cual la Historia del hombre y la Historia del trabajo están tan íntimamente relacionadas que se confunden en sus orígenes.

Pero con el devenir de los tiempos, los primeros habitantes de la tierra sobreviven dramáticamente al medio hostil y cruel que los rodea, y poco a poco con una lentitud que pudiera parecerse exagerada, empiezan a evolucionar las actividades humanas.

En relación con la evolución de los primeros seres humanos que poblaron el globo terráqueo, Renard, citado por Guillermo Cabanellas hace un relato de "Los Albores del Trabajo" optimista y dramático a la vez:

"Para algunos griegos, romanos hebreos y persas, la humanidad se inicia con una edad de oro; el mundo nace —esplendoroso— del caos y esa tierra fértil y pródiga, no espera más que a un rey: el hombre. Le pertenece cuanto existe, dispuesto en el sitio exacto, para comodidad suya. La naturaleza le ahorra todo esfuerzo, todo sufrimiento; así, los frutos están cerca de la mano y los animales se convierten en dóciles instrumentos a su servicio. La vida surge en un paraíso.

Otros, en cambio, consideran una lucha terrible del hombre frente a la naturaleza adversa, combate noche y día contra las fieras y contra los otros hombres, sus hermanos, soporta en cada jornada episodios de terror, donde el instinto de vivir es lo único que le acompaña, orienta y conduce por medio de penosos esfuerzos y de sufrimientos indecibles.

Pero cualquiera de esas dos tesis resulta contraria a la posible realidad, pues lo único que cabe afirmar del hombre primitivo es la necesidad

---

(1) Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Tomo I Pág. 38. Buenos Aires.

imperiosa en que se encontraba; y ésa necesidad, la de alimentarse para sobrevivir, marca su consagración al trabajo inicial, reducido a recoger cada día los alimentos indispensables para subsistir y defenderse de las celadas de una naturaleza que se le ofrecía adversa. Por ello ha podido decirse que el hambre, la sed y el instinto de conservación han constituido el primer y más poderoso estímulo del trabajo" (2).

Del relato apuntado con anterioridad, que nos presenta un panorama contradictorio de lo que en realidad debió ser la vida del hombre primitivo, nos lleva a una conclusión, que es en todos los casos una sola: El trabajo desempeñado por el hombre primitivo, lo efectuaba instintivamente como respuesta a un estímulo producido por el hambre, la sed y la necesidad de subsistir en un medio por demás hostil. Posteriormente el hombre empieza a advertir, como una actividad conciente que debe trabajar para sobrevivir en el medio que lo rodea, y es así como obligado por la naturaleza tiende a adquirir los elementos necesarios para satisfacer sus necesidades, dominar a los animales feroces que lo acosan y vencer a los demás hombres que tratan de destruirlo.

Como consecuencia lógica de ésta nueva etapa en que el hombre primitivo desempeña ya actividades concientes, éste empieza a hacer uso del incipiente ingenio de que está dotado, para dominar el hambre que lo persigue, utilizando las plantas y domesticando a los animales, dando así origen a la Historia del Trabajo.

Después, con el transcurso del tiempo nacen en forma extremadamente rudimentaria la agricultura, la ganadería y la industria complementándose entre sí —en el caso de la agricultura por ejemplo, no se concibe como tal, sin la ayuda de algunos útiles por rudimentarios que sean indispensables para cultivar la tierra—.

El primer tipo de trabajo como es lógico fue de carácter manual, pero ya como trabajo conciente despertó en su ejecutor la actividad creadora dando origen a la invención de las herramientas y de cierta técnica para construir diversos objetos que le eran necesarios para hacerse menos difícil la existencia en su lucha cotidiana en contra de la naturaleza.

Como hemos visto el hombre primitivo careció en un principio de herramientas, y durante mucho tiempo tuvo que valerse de sus manos ex-

clusivamente para procurarse alimento y ejecutar las demás actividades propias de su mundo en nacimiento; pero pronto, advierte que sus manos son vulnerables al dolor, y que no son armas suficientes para enfrentarse con éxito en contra de la naturaleza. El medio que lo rodea y que define sus actividades, le proporciona entonces su primera herramienta: "el simple palo" (3) que le sirve de instrumento de trabajo y de arma; posteriormente ese palo de que inicialmente se valió y que utilizó en su forma natural, ya no le satisface y entonces busca otro que reúna una forma y consistencia adecuadas para el uso que le va a dar, creando así otra herramienta: la maza.

Una vez vencidos los primeros obstáculos que la naturaleza ofreció al hombre primitivo, con ayuda de sus rudimentarias herramientas, como signo de evolución, éste descubre los primeros instrumentos de labranza; y en una etapa muy posterior a su aparición como habitante en la tierra descubre los metales, siendo a partir de ése momento cuando el progreso humano acelera hasta antojarse vertiginoso como podemos advertirlo en nuestros días.

Una vez generalizada la actividad laboral del hombre, las diversas formas de trabajo originaron múltiples actividades que a su vez vienen a constituir como dice Guillermo Cabanellas "Incipientes Profesiones" (4). Entre las incipientes profesiones, podemos enumerar cronológicamente las de: pastores nómadas, las de agricultores ya con carácter de sedentarios y la de los guerreros: ocupación necesaria para defender el fruto del trabajo de las personas que se dedicaban a otras actividades distintas de las castrenses.

## HISTORIA DEL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO.

Para entrar al estudio del trabajo humano en el mundo antiguo, es de fundamental importancia referirnos brevemente al Código de Hamurabi:

El Código de Hamurabi, obra del que fuera rey de Babilonia, cuyo nombre lleva, es un documento que tiene importancia para nuestro estudio, porque contiene disposiciones relativas al trabajo que datan de hace

(3) Cabanellas Guillermo. Op. Cit. Tomo I Pág. 42.

(4) Cabanellas Guillermo. Op. Cit. Tomo I Pág. 39.

más de 2,000 años antes de la Era Cristiana y que se refieren en concreto: al aprendizaje, al salario mínimo, a la forma de ejecutarlo y la responsabilidad por dicha ejecución. Por el contenido del Código de Hamurabi, sabemos también que la sociedad Babilónica estaba constituida por tres clases sociales: los hombres libres, los esclavos, y una clase social intermedia denominada Muckinu. La clase social de los esclavos se originaba o bien por el simple hecho de nacimiento de madre esclava, o en el caso de la esposa de conducta irregular que su marido no repudiaba. También la esclavitud podía constituirse voluntaria e involuntariamente; en el primer caso cuando un deudor insolvente pagaba un adeudo con la servidumbre de su esposa hijo o hija. La esclavitud involuntaria tenía su origen en la compra y venta de esclavos y en el apoderamiento del deudor insolvente efectuado por el acreedor.

El trabajo en el Mundo Antiguo, fue una actividad destinada exclusivamente a la clase servil, y dicha clase estaba constituida como hemos apuntado en su gran mayoría por prisioneros de guerra, quienes eran sometidos en forma humillante al trabajo y en consecuencia en las antiguas legislaciones casi no se encuentran disposiciones relativas al trabajo o a los trabajadores, ya que era una actividad considerada indigna.

### GRECIA.

Está perfectamente comprobado que en las dos ciudades que han dado origen a la cultura occidental, Grecia y Roma el trabajo era considerado como una de las ocupaciones más viles y denigrantes para un ciudadano. En Grecia, por ejemplo, la industria antigua, descansaba sobre una base esencial de poca consistencia: El trabajo servil, el trabajo doméstico y el trabajo industrial de los artesanos libres, solamente podían verse colocados en un plano bastante secundario. Los más grandes e ilustres pensadores de esa época, tales como Platón, Aristóteles y Xenofonte de Grecia; Séneca y Cicerón en Roma, coincidían como casi todas las Repúblicas Antiguas, en considerar los trabajos manuales como una ocupación vil, propia solamente de esclavos y ciudadanos de condición económica e intelectual sumamente pobres.

Es así como encontramos que en la Antigua Grecia, tanto en ciudades que descansaban sobre una base social aristócrata, como en Esparta lo mismo que en ciudades constituidas bajo un régimen democrático como Atenas, nunca obtuvieron los artesanos una remuneración adecuada a los servicios que prestaban.

El artesano, el indigno ciudadano ocupado en labores manuales, trabajaba por su propia cuenta y sin ninguna dependencia ni subordinación, excepción hecha del esclavo.

En la Antigua Grecia existieron unas agrupaciones de artesanos ligadas entre sí, para la defensa de sus intereses que recibían el nombre de Hetaires y Éranes, habiendo sido comparada la primera de ellas con los "Collegia romanos"; pero no eran las Hetaires en realidad sino asociaciones políticas, más bien toleradas que reconocidas por el Estado. En cuanto a los Éranes, éstos eran grupos con las características propias de las asociaciones fraternales, muy semejantes a las sociedades de Socorros Mutuos y muy lejos de ser corporaciones propiamente dichas.

Las asociaciones de que nos hemos venido ocupando no se preocuparon por resolver los problemas originados por el trabajo de sus agremiados, ni los de las personas que tenían a su servicio y que fueron por regla general esclavos. Estas son las razones fundamentales para que podamos explicarnos la ausencia de leyes de trabajo en Grecia.

## ROMA

Por lo que se refiere a Roma de los primeros tiempos, encontramos también unas corporaciones o colegios de artesanos; pero jamás tuvieron estos colegios de artesanos romanos, las características netamente profesionales de las corporaciones que, ya con un verdadero espíritu profesional se formaron durante la Edad Media.

Remontándonos a los primeros siglos de la época romana podemos ver que existían asociaciones fraternales muy parecidas a los Éranes Griegos, cuyos miembros se reunían en épocas determinadas en algún sitio consagrado a una divinidad, aún cuando en algunas ocasiones lo hacían en las fiestas o ceremonias públicas, o bien en las honras fúnebres que rendían a los miembros de dichas asociaciones.

En tiempos de César, éste trató de hacer desaparecer todas esas agrupaciones, excepto las de origen más antiguo que seguían fielmente su carácter profesional.

En Roma la industria familiar fue la base de la solución de los problemas económicos; A igual que en Grecia el trabajo manual fue conside-

rado como una actividad vil y denigrante para los ciudadanos y destinada casi exclusivamente para los esclavos.

Así pues, de todas las consideraciones que antecede, concluimos que en aquella época, los poderes públicos de las ciudades griega y romana nunca se preocuparon de proteger la mano de obra y menos de dictar medidas relativas a las condiciones de trabajo, situación fácilmente explicable si se toma en cuenta que dicha actividad era discriminada por las clases sociales romanas que podían haber tenido facultad para reglamentar por medio de normas el trabajo, en virtud de que lo consideraban denigrante.

## EDAD MEDIA

La vida disipada, y el relajamiento de las costumbres de sus habitantes, propicia la inevitable caída del orgulloso Imperio Romano, que sucumbe estrepitosamente ante el ataque incontenible de los Bárbaros, arrastrando en su caída la fuerza cohesiva del mundo unificado por el imperio, que se dispersa. Esa metamorfosis social da origen a un nuevo estado de cosas. Los hombres pretenden protegerse del enemigo común alejándose lo más posible de sus congéneres en una corriente aislacionista: los "señores", aquéllos que poseen un espíritu de lucha, audaces, valientes poseedores de riqueza, se encierra dentro de la relativa seguridad que les brindan las murallas de sus castillos, y comparten dicha seguridad con individuos carentes de valor o de situación económica suficientes para protegerse a sí mismos y a sus familias, a cambio de la obligación de éstos, de prestarles servidumbre a sus protectores, y de cooperar en caso de peligro a la defensa de los intereses comunes.

Los religiosos de ésta época llegando a la exageración de la tendencia generalizada de aislarse de los demás hombres, se confinan en lugares apartados de los núcleos de población. "Son los días de los Anacoretas". (5).

El conjunto de hechos y acontecimientos que con extrema brevedad hemos examinado, resultan de insospechada trascendencia para la evolución de las actividades humanas dando nacimiento a una nueva etapa de la Historia del Trabajo: El Feudalismo.

---

(5) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 27.

El panorama representativo del Feudalismo, está constituido inicialmente por un aserie innumerable de pequeños centros de población, aislados entre sí, que se agrupan al alrededor de la protección y abrigo que les brinda "el señor" del feudo; individuo que ha logrado en un medio cambiante, como causa inmediata de la desaparición de la ejemonía del malogrado Impero Romano, arraigarse en un lugar del mundo conocido, que le brinda cierta protección contra sus enemigos, y los medios para que se desarrollen casi todas las actividades indispensables para el bienestar de una pequeña colectividad.

Constituye un signo más de evolución de la sociedad de la edad media, y por consiguiente del trabajo humano, el que el feudo, como una consecuencia de su relativa estabilidad socio-económica, crece hasta llegar a alcanzar proporciones de ciudad; dicho crecimiento no es igual en todos los centros de población feudales, algunos de ellos, crecen desmesuradamente frente a otros que conservan las características con que se iniciaron. En este momento, surge un nuevo estado de cosas que influye determinante en la Historia del Trabajo y de la humanidad. Los feudos pequeños desaparecen absorbidos por medio de la fuerza con que los someten los grandes, sobreviviendo en consecuencia a la época, los centros de población feudal que lograron mayor desarrollo y predominaron sobre los demás.

Otro hecho que sin duda tuvo que ver en la forma que adquirió la sociedad al evolucionar el feudalismo fue la ideología político-religiosa que creó las cruzadas, y que en busca de los fines cuyo logro se habían fijado propiciaron la relación entre los feudos. La población de éstos posteriormente busca desesperadamente su libertad para gobernarse y con tal de obtenerla llega a la rebelión armada, cuando fracasan otros medios menos drásticos.

La esclavitud tradicional del Imperio Romano, sufre una mutación muy interesante, se suaviza, y ante la intervención de factores determinantes como lo son los nexos de sangre; la posibilidad de que los esclavos se cultivaran intelectualmente lo suficiente para ser apreciados y respetados; la propagación envolvente de la idea Cristiana que pugna por considerar a todos los hombres iguales, y por último la creación de nuevas instituciones como son el colonato y la servidumbre, constituyen una emancipación parcial, del esclavo, sin que éstos hechos lleguen a tener fuerza suficiente para abolir de una vez por todas la esclavitud.

En concepto del trabajo manual se rehabilita y ennoblece ante el flujo insuperable de la concepción Cristiana, ya no es considerado vil y denigrante, como injustamente fue reputado en la Antigüedad Clásica. Thiers citado por Guillermo Cabanellas nos vierte una concepción del trabajo que encierra una gran verdad y una belleza insuperable: "El más hermoso presente que Dios hizo al hombre fue la necesidad de trabajar. . . ; no hay más que un honor: el trabajo; no hay más que una nobleza: la del trabajo". (6).

Así vemos que se hace justicia a una actividad que es piedra angular de todo progreso, de todo bienestar; que dignificó al hombre desde sus orígenes y que lo dignificará hasta el fin de sus días.

La economía del feudo dependía casi en su totalidad de la industria familiar, que pugnaba por satisfacer la demanda de todo lo necesario para el consumo, sin exceder nunca la producción de lo estrictamente necesario. El Maestro Castorena dice: "La ciudad era un todo; debía de producir lo que necesitaba y tenía que consumir lo que producía". (7) Ante esta débil economía que se ha calificado de "cerrada" (8) el comercio no tuvo importancia por la falta de mercados para los productos que la industria familiar elaboraba, cuyo excedente, una vez cubiertas las necesidades del feudo, no podía vender. Un motivo muy poderoso fue sin duda la dificultad que presentaban los medios de comunicación y la alejoriedad de que la mercancía llegara a su destino, es decir a otro centro de población, en caso de intentar transportarla.

Pero a pesar de las limitaciones de la "economía de la ciudad" (9), había diversos objetos que la rudimentaria industria familiar no podía producir, por lo complejo de su manufactura y de la materia prima. Encontramos entonces que se fomenta un pequeño comercio llevado a cabo por individuos de regiones distintas, que al mismo tiempo cumple la función de relacionar los feudos hasta entonces aislados, surgiendo con éstos he-

---

(6) Cabanellas Guillermo. Op. Cit. Tomo I Pág.

---

(7) Castorena Jesús. Manual de Derecho Obrero. Pág. 28.

---

(8) *Ibidem*, Pág. 28

---

(9) De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Pág. 9.

chos la necesidad de la división del trabajo y la formación de diversos oficios que se fueran perfeccionando hasta dar a luz al régimen corporativo.

Las corporaciones, unidades del naciente régimen, han sido motivo de controversias cuando se trata de delimitar su origen; por un lado se afirma que están inspiradas en los "Collegia Romanos"; y por otro se niega que tengan relación alguna en virtud de que presentan una estructura completamente diferente, que se ajusta a las instituciones que representan.

Examinando dichas instituciones con el detenimiento que se merecen encontramos que tienen como fines principales: regular la actividad de sus miembros así como proteger sus intereses; defender la industria de cada centro de población de la competencia venida del exterior, y la suya propia, restringiendo y proscribiendo en su caso ésta, entre sus miembros; evitarse el abuso de los fuertes y garantizar la calidad del producto, vigilando para tal fin que se empleen en su manufactura la mejor materia prima y la técnica más depurada en cada arte u oficio. El maestro De la Cueva, conceptúa la corporación como: "el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión u oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas". (10).

Hemos dicho que el origen y fines de las corporaciones fueron las asociaciones de los maestros para regular la producción y consumo de los productos que elaboraban. Las instituciones que examinamos, no tuvieron un carácter de agrupaciones mixtas, es decir, que en ellas figurarán trabajadores y patrones; si en sus registros aparecían los nombres de algunos compañeros; jefes de taller o aprendices, se debía a que con el tiempo podían a llegar a ser maestros como lo veremos posteriormente.

El órgano supremo de las corporaciones era la asamblea de maestros, quienes acordaban las ordenanzas de la institución; conjunto de normas tendientes al logro de los fines de la asociación que ya hemos apuntado con anterioridad. Dichas disposiciones o leyes, una vez expedidas por la asamblea de maestros, debían ser aprobadas por la autoridad municipal o real en su caso, para que tuvieran carácter obligatorio.

Las facultades de la asamblea de los maestros eran por demás limitadas: proponer el régimen jurídico de la asociación; expedir las ordenan-

---

(10) De la Cueva Mario Op. Cit. Pág. 10.

zas; designar el cuerpo de ejecutores de la corporación que estaba constituido por varios individuos llamados veedores, rectores o cónsules. Estos ejecutores que constituían el órgano de vigilancia de la asociación, tenían como función específica: cuidar el cumplimiento exacto de las ordenanzas dictadas por la asamblea de maestros, y en caso de infracción a aquellas, imponer a los infractores las sanciones a que eran acreedores.

Para llegar a ser maestro, se requería tener capital suficiente para establecer taller en donde manufacturar los productos, y tienda en donde venderlos; obtener autorización de la corporación para ejercer el oficio, la cual se otorgaba una vez satisfecho el período de aprendizaje y grados siguientes hasta culminar con la ejecución de una obra maestra.

Los grados de compañero, y de aprendiz, establecidos por la corporación, no eran reconocidos en otra ciudad distinta a aquella en que se otorgaban, y si se quería obtener autorización en esos casos, debía el trabajador someterse al régimen de la corporación de la ciudad en donde pretendiera establecerse, llegando en ocasiones a tener que pasar por los grados de aprendiz y compañero durante los plazos fijados por las ordenanzas.

El aprendizaje era un contrato con una naturaleza jurídica totalmente diferente al que conocemos en nuestros días. El maestro sólo estaba obligado a enseñar al aprendiz el oficio de que era perito; en cambio éste estaba obligado a pagar una remuneración al maestro; a obedecerlo y vivir a su lado, sin contar con que el maestro podía castigarlo en casos en que lo considerara necesario.

La relación laboral existente entre el maestro y el compañero, si viene a constituir un verdadero contrato de trabajo, ya que éste era un asalariado que en ocasiones estaba condenado de por vida a seguir siéndolo.

Las ordenanzas, expedidas por las corporaciones mediante el procedimiento que ya examinamos con anterioridad, llegaron a reglamentar: los descansos semanales, los religiosos; el despido, la jornada de trabajo, la semana de trabajo y los salarios; sin que por esto podamos afirmar que en esa época hubo legislación alguna en materia del trabajo, porque dichas disposiciones estaban encaminadas a proteger el interés de los maestros y de los talleres de que eran propietarios y no así el de los asalariados. Era pues, una reglamentación de los grupos poseedores aplicaba de manera unilateral a los desposeídos.

La estructura social de la Edad Media, en cuya época florecieron las corporaciones, iba cediendo el paso a diversas situaciones mundiales: el aumento de las relaciones entre cada nación, las nuevas rutas internacionales, el descubrimiento de América, el progreso de la ciencia y la técnica y el desarrollo del capital, dieron al traste con la economía de la ciudad y el sistema de clientela.

En el Siglo XVIII los idealistas, creadores de la Revolución Francesa, proclamaron igualdad de derechos al trabajo para todos los ciudadanos. Dentro del periodo comprendido entre los años de 1762 a 1767, se limitaron en Francia a 15 años los privilegios de la industria y se declaró la absoluta libertad de la industria campesina; se proclamó también el libre comercio de productos animales; de comercio al por mayor (sin hacer distinción entre nobles y plebeyos); igualmente se decretó que los "compañeros" forasteros, podían trabajar en todas las ciudades de Francia, a excepción de 5 de ellas y se admitió a los extranjeros y a los Judíos como trabajadores.

En marzo de 1776, el primer Ministro de Luis XIV, de nombre Turgot, promulgó un edicto mediante el cual se declararon abolidas las corporaciones, prohibiendo además dicho edicto cualquier asociación de maestros y oficiales. A pesar de que en el mismo año las corporaciones tuvieron un resurgimiento temporal que les dio un decreto, fue extremadamente transitorio, pues más tarde desaparecieron definitiva e irrevocablemente como consecuencia del decreto de marzo de 1791, que se refería al Impuesto de Patentes y que contenía las siguientes disposiciones: "Siendo una de las bases de la Constitución Francesa, la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea"... "Los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás de un arte u oficio, no podrán, cuando se reúnan, nombrar Presidente ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes"... "Se prohíbe a los cuerpos administrativos y municipales recibir peticiones emanadas de un estado o profesión, ni responderlas, y se les comina para que declaren nulas las deliberaciones que pudieran tomarse de este modo y vigilen para que no se les dé curso y cumplimiento"... "Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio, tomasen acuerdo entre ellos, tendiendo a rechazar o fijar de común concierto, un precio determinado para prestar el

concurso de sus industrias o de sus trabajos, las deliberaciones, y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorias a la libertad y a los derechos del hombre"... "Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y del trabajo, perteneciente a toda clase de personas y bajo toda especie de condiciones convenidas mutuamente o contra la acción de la policía y del exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales, disueltas por los depositarios de la fuerza pública, al tenor de las órdenes que reciban. Serán castigados con todo el rigor de las leyes, los autores, instigadores y jefes de dichas asociaciones y todos los que pasen a vías de hecho y cometan actos de violencia".

Al examinar la exposición de motivos de la ley citada con anterioridad, nos encontramos que se manifiestan claramente las corrientes que le dieron origen, muy en particular cuando se señala que "no existe corporaciones en el Estado, y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general" (11).

La Ley Chapellier, no constituyó propiamente una ley de clase, pues si tomamos en cuenta el tiempo en que se expidió advertimos fácilmente que la lucha entre el proletariado y la burguesía aún no se originaba.

Los obreros carecían de una organización, de conciencia de clase y de fuerza económica, ésta era poseída por los burgueses que formaban la clase productora, pero ambos llevaron al fin al éxito la Revolución y destruyeron la omnipotencia real y consecuentemente el régimen y sus privilegios.

La Revolución Francesa dió origen, en primer término a la destrucción absoluta del régimen feudal, pero también, trajo consigo el triunfo del sistema individualista liberal y con éste el del sector burgués. Al iniciarse la Revolución, apoyada en gran parte por grupos de trabajadores que combatieron contra la Autoridad Real, contribuyeron con su esfuerzo a la organización de la Comuna revolucionaria, que ocupó el poder dictando sus propias leyes. Los integrantes de dicha comuna hicieron una convocatoria al pueblo, dando origen a la convención que inició el

---

(11) De la Cueva Marlo. Op. Cit. Tomo I Pág. 16.

sistema democrático otorgando una nueva estructura a la sociedad. Se sostuvo que los derechos del hombre no podían quedar encerrados dentro de un apartado brillante, pero no por eso menos inútil de la Constitución, sino que toda vez que se había conquistado tras una jornada árdua la igualdad política de Derecho, debía de conquistarse también de hecho. Robespierre pugnó porque se estableciera una limitación a la propiedad, y señaló el derecho inherente de todos los ciudadanos a la existencia, al trabajo, a la instrucción y demás condiciones humanas.

A fines del Siglo XVIII en Inglaterra y posteriormente en Francia, hizo su aparición el maquinismo, que se tradujo en una revolución en la producción y la concentración de grandes grupos de trabajadores en los centros industriales, así como también un cambio total en las condiciones económicas de los países. Con el incremento de la producción en grande escala, aumentó el desempleo en la misma proporción, ya que el uso de determinadas máquinas desplazó de sus actividades laborables a muchos obreros, y debido al mismo fenómeno del maquinismo, muchas mujeres y menores de edad pudieron hacerse cargo de las máquinas, percibiendo por ello un salario mucho menor en relación con el que recibían con anterioridad los trabajadores. Las crisis no se hicieron esperar; pronto se vieron los funestos efectos de la novedosa doctrina liberal, se patentizó que entre el patrón poseedor de la fuerza y el obrero símbolo de la debilidad, la libertad lejos de ser garantía humana, era arma del primero para sojuzgar al segundo. "La libertad no conduce por sí misma a la igualdad" (12). Pero la igualdad que estérilmente proclamaban las leyes y la doctrina, si conducía a la pérdida de la libertad, o lo que podía considerarse más negativo, garantizaba al trabajador una libertad ilimitada de vender su fuerza de trabajo por un salario irrisorio a cambio de una jornada agobiante.

Por otra parte, la circunstancia de que el contrato de trabajo casi nunca se hacía constar en documento alguno, daba oportunidad al patrón de violarlo a su antojo. Este fenómeno social, que era suficiente causa para aumentar cada vez más el proletariado y, por lo tanto, para propiciar la explotación de éste, no fue atacado por el Estado, que se obstuvo de intervenir en la relación de trabajo fiel a la fórmula "laissez faire, laissez passer".

---

(12) De la Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I Pág. 19.

Como agravante de la precaria situación del trabajador, nos encontramos con que no existía una legislación profesional o de clase; las relaciones de trabajo se regían por la Ley Civil. La justicia ponía obstáculos de tal magnitud a la procedencia de las reclamaciones de los obreros que, en la práctica resultaba inútil buscar una expedita administración de justicia en los asuntos originados por conflictos laborales, pues los recursos y ardidés de que se puede echar mano en el procedimiento civil, se traducían en una barrera infranqueable para el trabajador; clase débil económicamente hablando, que no podía costear un proceso largo y oneroso, en el cual era demasiado aleatorio obtener una sentencia favorable a sus intereses.

Caso irónico es que las mismas leyes que debían proteger al trabajador, impedían a éste irremediablemente, recurrir a sus compañeros en busca de ayuda a sus problemas que se traducían normalmente en justas reclamaciones.

El contrato de trabajo teóricamente debía perfeccionarse con el acuerdo de voluntades del trabajador y del patrón, pero en la práctica muy lejos estaba de cumplirse ese supuesto, pues era únicamente el patrón el que en forma unilateral fijaba las condiciones de trabajo que en todos los casos aceptaba el trabajador, sometido por la miseria y la necesidad de satisfacer sus necesidades vitales. Nos encontramos en la época del "salario de hambre" (13)

Los primeros años del Siglo XIX, no fueron propicios al nacimiento del derecho del trabajo, la corriente liberal que tan en boga estuvo en la época de que nos ocupamos, no permitió modificaciones en el derecho civil y el derecho penal; razón por la cual debemos considerar dicha época como previa a la formación del derecho del trabajo.

---

(13) De la Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I Pág. 20.

## CAPITULO II.

### VINCULOS PERSONALES ENTRE EL TRABAJADOR Y SU PATRON.

- 1.—Teorías Civilistas para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo.
  - A).—Teoría que equipara el contrato de trabajo al de arrendamiento.
  - B).—Teoría de la Compra-venta.
  - C).—Teoría del mandato.
  - E).—Teoría de la sociedad.
  - F).—Crítica a las teorías que anteceden.
  - G).—Teoría de la relación.
  - E).—La subordinación como característica particular en el contrato del trabajo.
  - F').—Derechos y obligaciones de trabajadores y patronos en la Ley Federal del Trabajo.

Determinar la naturaleza del contrato individual de trabajo, constituye aún en nuestros días, un problema en extremo complejo. Hasta hace algunos lustros, se afirmaba con vehemencia, que la relación, laboral tenía una naturaleza contractual semejante a los demás contratos reconocidos por el Código Civil. Como una reacción a la teoría mencionada, hizo su aparición la tesis de la relación jurídica de trabajo; que superó ampliamente los conceptos privatísticos civilistas, que se resistían a desaparecer tratando en vano de explicar satisfactoriamente la relación laboral, en función del contrato.

Nos toca ahora llegar al convencimiento, de si la teoría de la relación del trabajo explica convenientemente a tono con nuestro Derecho Laboral, que se encuentra en plena etapa de formación la naturaleza del contrato individual de trabajo; o si, por el contrario, no reúne los requisitos doctrinarios para resolver el árduo problema que tratamos de acometer.

Para entender mejor el problema que nos aqueja, haremos una exposición cronológica de las diversas teorías que se han sustentado a cerca de la naturaleza del contrato individual de trabajo, analizando en primer término las teorías civilistas, que para explicar la naturaleza del contrato de trabajo se han elaborado, las cuales, aunque han sido superadas con amplitud, constituyen un antecedente histórico para nuestro estudio.

## IDEAS CIVILISTAS SOBRE LA NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

### TEORIA QUE EQUIPARA EL CONTRATO DE TRABAJO AL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

La influencia tradicional del derecho romano, que se proyectó hasta hace poco tiempo en el concepto de la relación laboral, dió origen a la afirmación hecha en el sentido de que la citada relación de trabajo tenía

una naturaleza estrictamente contractual, sirviendo de fundamento a la afirmación aludida, el hecho de que en el mencionado régimen jurídico, se encuentra un antecedente directo del contrato de trabajo, en el contrato de arrendamiento de servicios.

El concepto romano del contrato de arrendamiento de servicios era: "la realización por una persona para otra de algo que le es necesario". Dicho contrato presentaba dos modalidades: "La Locatio Conductio Operis", el arrendamiento de obra que consistía "en la realización de una obra para otra persona por cierto tiempo". La segunda modalidad del citado contrato de arrendamiento: La Locatio Conductio Operarii", el arrendamiento de servicios, el cual definían, "como la realización de un servicio por una persona para otra mediante el pago de cierto precio".

El contrato examinado, satisfizo con sus dos modalidades las necesidades exigidas por las relaciones de trabajo en Roma; situación explicable si se toma en cuenta que esa Ciudad nunca alcanzó el desarrollo de los actuales regímenes capitalistas, y que el concepto del trabajo estaba íntimamente ligado al del esclavo, que era considerado como una cosa.

Posteriormente, en virtud de que el Código de Napoleón incluyó en sus disposiciones las figuras romanas a que nos hemos referido, dió origen a la corriente doctrinal encaminada a encuadrar el contrato de trabajo dentro de aquellas, considerándolo un contrato de arrendamiento.

Entre los tratadistas contemporáneos que equiparon el contrato de trabajo al de arrendamiento de servicios se pueden citar a Macel Planiol y García Oviedo.

Marcel Planiol, definió el arrendamiento de trabajo en los siguientes términos: "Como la convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra de modo que aquel trabaje mediante una remuneración llamada salario".

García Oviedo, manifestó que el contrato de trabajo tenía tres características esenciales que eran las del Contrato de Arrendamiento: A).—El Contrato de Trabajo es bilateral porque los contratantes se hacen prestaciones recíprocas en virtud de que el trabajador se compromete a prestar un servicio a otra persona llamada empresario, el cual se obliga a cubrir una determinada cantidad de salario, como pago del ser-

vicio. B).—Es conmutativo, porque cada una de las partes contratantes, recibe un equivalente actual y cierto en compensación a lo que da. C).—Es consensual en virtud de que se perfecciona por el simple consentimiento de las partes.

Una vez hechas las consideraciones que anteceden, el tratadista de que nos ocupamos, llegó a la conclusión de que el Contrato de Trabajo era un arrendamiento, porque el trabajador disponía en beneficio de su patrón de las fuerzas de su trabajo.

Para rebatir la crítica que se enderezó en contra de la teoría que analizamos, en el sentido de que el trabajo no puede ser materia de un contrato porque éste no puede desligarse de la persona humana, García Oviedo manifestó que el individuo no puede disponer contractualmente de sus centros vitales, pero sí puede disponer de su energía y utilizarla para producir a otro un resultado aprovechable.

Reforzando su teoría los tratadistas de que nos ocupamos insistieron en que el Contrato de Trabajo, si encuadraba dentro del Contrato de Arrendamiento, porque la energía, la fuerza de trabajo de que es poseedor cada individuo, podía ser utilizada en la misma forma, por otro, que si hacía uso de una máquina o de un caballo, siempre y cuando la remuneración respondiera al tipo y calidad del trabajo.

Igualmente aclararon que El Contrato de Arrendamiento de Trabajo, actual defiere del arrendamiento de servicios conceptuado por los romanos, porque se ha modificado su naturaleza al través de la evolución social.

## CONTRATO DE COMPRA-VENTA.

Esta teoría, como principal sostenedor tenía a Carnelutti quien escribió un interesante estudio sobre la energía eléctrica; en ese estudio, dice que los civilistas lamentablemente han confundido el contrato de energía eléctrica con el contrato de arrendamiento, pero que haciendo un estudio del problema, se ha venido a demostrar que dicho contrato no es de arrendamiento, sino de compra-venta; sigue diciendo que los civilistas no han sabido distinguir entre la energía misma y su fuente. Carnelutti dice que tanto la energía eléctrica como la energía humana no pueden ser materia de alquiler, toda vez que al utilizarse se destruye, pero que en cambio sí podrían compararse. Sostiene que si el contrato de

trabajo se ha asimilado al de arrendamiento, ello es debido a que se ha confundido la energía con la fuente de la misma energía y que ambas cosas son diferentes. Estima que por falta de análisis entre las obligaciones del vendedor y del comprador, en algunas partes se ha aceptado la teoría de Planiol, pero que fijando la atención en el contrato de trabajo, se llegará a la conclusión, que coexisten obligaciones de dar y de hacer por ambas partes.

### TEORIA DEL MANDATO.

En las teorías que trataban de explicar el contrato de trabajo, encuadrándolo de las figuras de los contratos civiles, se encuentra la que lo equipara con el contrato de mandato.

El Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, define en su artículo 2546 el contrato de mandato en los siguientes términos: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". Se quizá equiparar la relación de trabajo a la definición que antecede, diciendo que el contrato de trabajo es un contrato de mandato, toda vez que el trabajador se obliga a ejecutar una obra por cuenta ajena. Es pertinente aclarar que en el derecho romano el contrato de mandato era gratuito. Actualmente no es característica del mandato el que sea gratuito pues generalmente es oneroso.

### TEORIA DE LA SOCIEDAD.

Chatelain en Francia y Valverde en España, unieron sus esfuerzos para demostrar a los estudiosos del derecho, que el contrato de trabajo era un contrato de naturaleza especial ya que la actividad laboral es la forma de creación del producto; y como consecuencia existe el derecho por parte del trabajador de obtener en propiedad parte de los productos realizados con ayuda de su esfuerzo personal, y la concesión de parte de esos productos no puede entregarse al trabajador, considerando el contrato de trabajo como un arrendamiento de servicios, pero si es factible dándole al contrato de trabajo la condición de un contrato de sociedad, siendo ésta la única forma en que se puede considerar al trabajo como un medio de adquirir la propiedad.

Chatelain con objeto de fundamentar su tesis formula las siguientes interrogantes:

1.—¿Cómo se explica que los productos no pertenezcan a los obreros, que son las personas que los producen?

2.—¿Cómo puede considerarse que el producto del trabajo no sea del obrero?

Concluye el autor citado afirmando que la naturaleza del contrato de trabajo es la misma de un contrato de sociedad, pues ambos son bilaterales en virtud de que las partes tienen obligaciones recíprocas; además de esa coincidencia los dos son consensuales ya que se perfeccionan con la simple expresión de voluntad de las partes.

En síntesis podemos decir que el contrato de trabajo era encuadrado dentro del contrato de sociedad por Chatelain, en virtud de que consideraba que los trabajadores eran asociados del patrón y colaboradores de éste en la producción.

Aclaraban en apoyo de su teoría, los tratadistas de que nos ocupamos, que el contrato existente entre obreros y patrones debía considerarse que era una sociedad a destajo.

#### CRITICA A LA TEORIA QUE EQUIPARA EL CONTRATO DE TRABAJO AL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

El concepto romano del trabajo ya está superado en nuestros días, jurídica y socialmente, por lo que, asimilar el contrato de trabajo al arrendamiento de servicios constituye una situación degradante para el ser humano y en particular para el obrero.

En Roma el afirmar que el contrato de trabajo constituía un arrendamiento de servicios, era justificado, porque el número de contratos reconocidos por el derecho era muy limitado en beneficio del comercio. Por otra parte la esclavitud influyó determinadamente en el hecho tan conocido de que los romanos consideraron como una cosa el trabajo del hombre. Actualmente los motivos apuntados con anterioridad carecen de valor, pues entre el contrato de trabajo y el de arrendamiento de servicios, existe la fundamental diferencia de que el contrato de trabajo, se refiere a la persona misma del contratante, lo que no sucede con el contrato de arrendamiento que versa sobre las cosas, las cuales constituyen su objeto.

Otro motivo de crítica a la teoría de que nos ocupamos es la circunstancia de que la energía de trabajo es inseparable de la persona hu-

mana y no está en el patrimonio de quien presta un servicio: en otras palabras, si la energía de trabajo no es un bien que esté en el patrimonio del trabajador, no podemos aceptar que sea objeto de contrato de arrendamiento.

Por último podemos agregar como un argumento contundente, que la esencia del contrato de arrendamiento está en la concesión que otorga el arrendador al arrendatario del uso y goce de una cosa que no se destruye por tales actividades, y que debe ser devuelta por éste al terminar el arrendamiento; esta devolución es imposible en el contrato de trabajo, pues la energía desarrollada por el trabajador en el desempeño de su actividad laboral, se consume irremisiblemente en el momento de la prestación del servicio.

### CRITICA DE LA TEORIA DE COMPRA-VENTA

No es posible que el trabajo sea objeto de una obligación de dar característica del contrato de compra-venta; la energía del trabajo es objeto de una obligación de hacer. Esta reflexión nos lleva a concluir que el trabajo no puede encuadrarse dentro del contrato de compra-venta.

Aún aceptando, supuesto que no se concede, que el contrato de trabajo fuera una compra-venta, se presentaría el problema de saber cómo entregaría el trabajador al patrón el objeto de la compra-venta, si éste fuera el trabajo como afirman los tratadistas que apoyan la teoría cuya crítica intentamos.

### CRITICA A LA TEORIA DEL MANDATO

La objeción principal que hacemos a la teoría a que nos referimos, la hacemos consistir en que el mandato se otorga exclusivamente para representación en actos jurídicos, no teniendo este carácter en ningún momento la relación laboral.

A mayor abundamiento podemos distinguir claramente los contratos de trabajo y mandato mediante los argumentos que pasamos a analizar:

A).—El contrato de mandato tiene como característica el tener una nota intelectual.

El contrato de trabajo es en la mayoría de los casos de contenido material o mixto.

B).—Para realizar el contrato de mandato, es necesario un servicio, no constituyendo éste lo esencial de la figura jurídica, sino algo accesorio, pues la finalidad es tratar de crear o defender un derecho del mandante por medio del mandatario.

En el contrato de trabajo por el contrario la finalidad esencial es el trabajo mismo, y el patrón, espera obtener por la realización de la actividad encomendada al obrero, un beneficio material.

C).—En el contrato de mandato el mandatario obra por cuenta y representación del mandante.

En el contrato de trabajo lo que se persigue es la realización de un trabajo con independencia de toda idea de representación.

Sintetizando, diremos que en virtud de la relación de trabajo, el obrero realiza una actividad por cuenta propia, nunca a nombre y en representación de otra persona, sino que es consecuencia del convenio celebrado que norma sus labores y mediante el cual se obliga a prestar los servicios pactados a cambio de una retribución.

Para terminar, como argumento que destruye la tesis motivo de nuestra crítica transcribimos el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los *actos jurídicos* que éste le encarga".

## CRITICA A LA TEORIA DE LA SOCIEDAD

Es innegable que entre el contrato de trabajo y el de sociedad existe similitud aparente, que propició la confusión en que incurrieron los defensores de la teoría materia de esta crítica, pero dicha similitud se desvanece cuando se estudia con detenimiento el problema y se encuentran importantes diferencias entre ambos contratos, las cuales pasamos a enumerar.

a).—El trabajador generalmente "vive al día", y por tal motivo no está en posibilidad (en el caso de que el contrato de trabajo fuera un contrato de sociedad), de esperar pacientemente a la venta del producto en cuya elaboración interviene, para obtener su participación.

b).—El trabajador y su patrón no pueden ser socios en la relación laboral, en virtud de que aquel no debe estar expuesto a los riesgos de la empresa.

c).—El carácter fijo del salario va contra del principio fundamental del contrato de sociedad en el sentido de que los socios están sujetos al estado de pérdidas y ganancias de la empresa. En el momento que los socios perciben una cantidad fija, por ese hecho dejan de serlo para convertirse en asalariados.

d).—Celebrado el contrato de trabajo, por ese sólo hecho, no surge una persona jurídica distinta de los contratantes como sucede en el contrato de sociedad, en el que la personalidad jurídica de los socios es totalmente diferente a la de la sociedad, pues patrón y trabajador continúan con el mismo carácter y denominación.

Como hemos visto, la teoría que asimilaba el contrato de trabajo al contrato de sociedad adolecía de varios defectos que se han traducido en críticas a la misma, que la hacen inadmisibles, sin que por eso dejemos de hacerle justicia por lo que se refiere a despertar inquietudes en la clase obrera, que se tradujeron en el movimiento llevado a cabo en pro de la participación de utilidades, que ha culminado con éxito al ser reconocida por nuestras instituciones.

## TEORIA DE LA RELACION

Como podemos analizar con extrema claridad, ninguna de las teorías enunciadas con antelación —que sólo tienen interés histórico para nuestro estudio—, explican idóneamente el complejo problema de la naturaleza del contrato individual de trabajo, porque los conceptos de los autores cuyas tesis aquilatamos, no son adecuadas a la realidad social y jurídica actual de nuestro Derecho del Trabajo, que se encuentra en pleno proceso de formación y ha superado en su evolución ampliamente los conceptos civilistas referidos.

El distinguido tratadista Eugenio Pérez Botija, dice al respecto: "El Derecho del Trabajo es hijo de nuestro tiempo, es producto de la sociedad en que vivimos"(14); reflexión con la que estamos totalmente de acuerdo, toda vez que el Derecho del Trabajo está en etapa de elaboración, constituyendo una disciplina jurídica por demás joven, que va transformándose constantemente de acuerdo con la evolución de los fenómenos sociales.

---

(14).—Pérez Botija Eugenio, "El Derecho del Trabajo" Madrid, Pág. 124.

Advertimos que no está resuelta satisfactoriamente la cuestión relativa a la naturaleza del contrato individual de trabajo cuya solución nos inquieta, por lo que consideramos necesario buscar una explicación satisfactoria y convincente de aquella, que nos aclare meridianamente su naturaleza a tono con la realidad actual y los modernos sistemas de producción, porque éstos han dejado sentir su influencia en las relaciones obrero-patronales en forma determinante como consecuencia del progreso industrial de las naciones del orbe.

Desde el año de 1922, Pothoff, citado por Ramón García de Haro, "Planteaba si la relación de trabajo debía incluirse o no entre las relaciones contractuales del derecho de obligaciones". A partir de esa fecha nos dice el autor referido en segundo término, "Ha sido frecuente calificar de insuficiente la tesis contractualista. En los más diversos planos se ha destacado la inadecuación de la figura de un contrato de cambio patrimonial, para explicar el concepto de los derechos y deberes del trabajador en la empresa". (15)

Al respecto el maestro Mario De La Cueva nos dice: que la elevación de las normas fundamentales del Derecho del Trabajo a la categoría del derecho del trabajador y de la clase trabajadora, rompe la dependencia del Derecho del Trabajo hasta el derecho civil. (16)

Ernesto Krotoschin afirma que: "El contrato individual de trabajo, tal como se presenta en la época moderna, se caracteriza por rasgos principales que deben tenerse en cuenta cuando se quiere profundizar el estudio y descubrir la esencia de esa parte del derecho laboral. *Estas dos características juntas* colocan al contrato de trabajo en un lugar propio fuera del derecho común, especialmente del derecho de las obligaciones en general, más sin romper todas las vinculaciones con éste". Manifiesta igualmente que: "se trata por un lado del engarce del contrato individual con el derecho colectivo del trabajo, y, por otro lado, de la penetración de elementos jurídicos-personales (no puramente obligaciones en su estructura". (17)

---

(15).—García de Haro Ramón, "La relación Jurídica del Trabajador Subordinado." Editorial General de Navarra, 1963. Pág. 49.

(16).—De La Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, 1960 México. Pág. 453.

(17).—Krotoschin Ernesto "Instituciones de Derecho del Trabajo Pág. 277.

La insuficiencia de las tesis contractualistas, como hemos venido diciendo, es notoria para explicar la relación de trabajo, pues ésta no extiende más allá de las formas contractuales.

Como un intento de solución al problema, se desarrolló en Alemania principalmente, una teoría llamada de la relación o incorporación, que ha sido objeto de brillantes tesis y enconadas polémicas.

Antes de penetrar en el estudio concreto de la teoría de la relación o debemos entender por relación.

El concepto de relación va ligado inseparablemente a la idea de contacto, de roce con algo; no podemos hablar de relación donde no existe incorporación, consideramos pertinente precisar en primer término que contacto, el cual se dirige a una persona, o a una realidad material perteneciente a otra, pero en la que aquella tiene un interés. Estos roces sociales entre individuos llegan en ocasiones a ser objeto de regulación por parte del Derecho, transformándose en relaciones jurídicas que constituyen un vínculo de tal carácter, que es objeto de la citada relación.

Savigny, citado por Manuel Alonso García, considera la relación jurídica como "El fundamento mismo de la esfera en la cual la voluntad de la persona particular reina con nuestro consentimiento engendrando un derecho de ésta persona en el sentido de facultad". (18)

En otras palabras, dentro de la sociedad, se desarrollan múltiples actividades que propician el trato de unos individuos con otros, originándose las relaciones propiamente dichas entre diversas personas. Cuando las citadas actividades devienen en relaciones, y éstas son reguladas por el Derecho creando facultades y obligaciones, entre los sujetos, trascienden del ámbito puramente material, para caer dentro del terreno jurídico produciéndose así la relación jurídica.

Cuando la relación jurídica vincula actividades dentro del perímetro laboral, o sea contactos personales regulados por el derecho en la esfera de trabajo, estamos en presencia de la relación jurídica laboral.

Manuel Alonso García define la relación jurídica laboral como: "Situación jurídica que nace de la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena, hecho que se eleva a la categoría normativa por el Derecho". (19)

---

(18).—Alonso García Manuel. Derecho Del Trabajo. Tomo I. Pág. 172. Barce. Jona. 1960.

(19).—Alonso García Manuel Op. Cit. Tomo I. Pág. 142.

En un intento de fijar con mayor acierto el concepto de la relación de trabajo, enunciamos también la definición que nos viene de ésta el maestro Mario De La Cueva: "La relación de Trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio". (20)

En la sociedad hay una actividad del hombre que se convierte en varias facetas, por las cuales el ser humano actúa sobre la materia dejando huella de su vigor. La actividad laboral entendida como tal, adquiere una gradación que crea entre quien presta el servicio, y quien lo acepta, un conjunto de vínculos que ligan a los sujetos de la relación así originada.

Trabajador y patrón "entran en relación por el hecho determinante de rendir el segundo un servicio para el primero". (21)

Los primeros expositores de la teoría a que nos hemos venido refiriendo, fueron Molitor en Alemania, G. Schelle en Francia, Mario L. Deveali en Argentina y entre nosotros el Maestro Mario De La Cueva; posteriormente ha sido tema de discusión de la mayor parte de los estudiosos del Derecho Laboral.

Intentando su exposición en forma extractada, para después estudiar varias de las teorías sustentadas en apoyo de la relación o incorporación por diversos tratadistas de la materia, principiaremos por reiterar que el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica en formación y en consecuencia sujeta a cambios constantes.

La teoría de la relación o incorporación, parte de la concepción de que en materia del derecho civil, basta el mero consentimiento de las partes para que el contrato quede perfeccionado, siempre y cuando esté presente el otro elemento esencial de dicho contrato, el objeto; desde el momento en que el acuerdo de voluntades se perfecciona, las partes quedan obligadas. En el contrato individual de trabajo no ocurre así, lo que la teoría de la relación considera importante y decisivo para el citado contrato, es la prestación efectiva de la energía de trabajo por parte del trabajador al empresario; en otras palabras "Sus efectos fundamentales sólo empiezan a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos, jurídicos que

---

(20).—De La Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 457.

(21).—Alonso García Manuel. Op. Cit. Tomo I. Pág. 173.

el Derecho del Trabajo hace derivar del contrato, se producen, no por el simple acuerdo de voluntades, sino sólo cuando el obrero cumple efectivamente la obligación que adquirió por virtud del contrato". (22)

Es decir, en la relación de trabajo, no es requisito indispensable el consentimiento de los sujetos que intervienen en ella, toda vez que se dá el fenómeno del "enrolamiento", "incorporación" o enganche, que substituye el acuerdo de voluntades en la formación de la relación laboral. También se afirma que ésta última no es de naturaleza contractual porque no es motivo de discusión por las partes, ejemplificando esta situación en el trabajo doméstico y de la pequeña industria, en los cuales el contenido de la relación de trabajo lo dá la Ley de manera exhaustiva, por ser éste "un contrato mínimo de trabajo". Por lo que hace a las grandes empresas, es más notorio el hecho de la ausencia del acuerdo de voluntades y de discusión respecto a las condiciones de trabajo, porque el trabajador mediante un "acto Condición" se incorpora a la empresa, sometiéndose a las disposiciones estatutarias y al contrato colectivo que la rigen, y el empresario normalmente no contrata con el trabajador, sino que éste lo hace uno de sus empleados o mediante la asociación profesional con la cual tenga la empresa de que se trate celebrado contrato colectivo de trabajo. Podríamos agregar que en ocasiones el empresario en las grandes industrias no conoce ni llega a conocer a sus trabajadores.

También encuentra su fundamento la teoría de la relación en la circunstancia de que existen relaciones laborales no nacidas del contrato, o independientes de él para su subsistencia. Se dá esta hipótesis por ejemplo en el caso en que se impugna un contrato de nulidad, y a pesar de ser decretada ésta, perduran relaciones de trabajo "de hecho".

A mayor abundamiento, recurriendo a nuestro Código Civil para el Distrito y Territorios Federales con el fin de examinar algunas disposiciones aplicables a los contratos civiles, que nos aclaran, mediante un análisis comparativo, los fundamentos en que se basa la teoría de la relación para su existencia, nos encontramos con que el Art. 1794 dispone que para la existencia de un contrato se necesita que estén presentes los siguientes elementos:

- 1.—Consentimiento
- 2.—Objeto que pueda ser materia del contrato.....

El Art. 1796 del Ordenamiento Legal citado estipula: "Los contratos

---

(22).—De La Cueva Mario Op. Cit. Tomo I. Pág. 459.

se perfeccionan por mero consentimiento; excepto aquellos que deban revestir una forma establecida por la Ley".

De las disposiciones legales transcritas con anterioridad se desprende: Que desde el momento en que hay acuerdo de voluntades y objeto materia del contrato, se perfecciona éste, y las partes se encuentran obligadas a cumplir lo pactado; determinándose también la aplicación del Derecho Civil a la relación jurídica creada, y, en caso de incumplimiento, existe de inmediato la posibilidad de exigir la ejecución forzosa, es decir, con el simple hecho de perfeccionarse el contrato, quedan, en modo definitivo, fijadas las obligaciones de las partes, sin que se requiera ningún hecho posterior para la existencia de dichas obligaciones.

En la relación laboral, no sucede en forma similar, pues los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo se producen a partir del instante en que el trabajador se incorpora al establecimiento laboral a prestar sus servicios al empresario.

La teoría de la relación es denominada por la doctrina alemana teoría de la "incorporación".

La serie de dificultades que presenta la teoría del contrato de cambio patrimonial para explicar la situación del trabajador dentro de la empresa, propició el nacimiento de la teoría de la incorporación que trata fundamentalmente de aclarar la situación del trabajador dentro de la empresa. Dicha teoría da una importancia de primer orden, al hecho de la efectiva incorporación del trabajador en la empresa, en ocasiones colocando tal figura junto al contrato y otras substituyéndolo.

La teoría de la incorporación (relación entre nosotros) no constituye propiamente una ideología que se oponga totalmente al contrato "conviene recordar que ni Gierke ni Pothoff, ni Molitor niegan la contractualidad de la relación de trabajo", éstos se ocupan principalmente de demostrar en qué medida la incorporación del trabajador a la empresa da origen a nuevos efectos o modifica los ya existentes. (23)

Posteriormente Nikisch, considera la teoría de la incorporación como una exégesis de cómo la inicial relación, generalmente de origen contractual, cambia por virtud del ingreso del trabajador en el establecimiento laboral.

(23).—Carcha de Haro Ramón. Op. Cit. Pág. 58.

La contraposición entre la teoría contractual y la tesis de la incorporación, es insubstancial sobre todo en la actualidad. No se trata ya de decidir si se origina la relación de trabajo del contrato o de un hecho diferente. La cuestión estriba en solucionar si el contenido de la relación de trabajo se acaba con el concepto de la relación contractual o si "la relación de trabajo sólo puede desarrollar su total contenido tras el ingreso del trabajador en la empresa tornándose sólo en relación comunitaria". (24)

Molitor, citado por el maestro Mario De La Cueva, explicó acertadamente: "La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual del trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono". (25)

El autor mencionado, como podemos aquilatar, explicó en forma diáfana con el concepto transcrito, la insuficiencia del acuerdo de voluntades para generar todos los derechos y obligaciones integrantes de la relación de trabajo.

Expuesta en forma por demás concisa una noción general de la teoría de la relación, es conveniente analizar varias de las ideas sustentadas en apoyo de la tesis referida, para que nos resulte factible llegar a conclusiones que nos permitan con más autoridad opinar si ésta postura doctrinal resuelve el complejo problema de la naturaleza de la relación de trabajo.

#### TEORIA DEL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA

En nuestro país el máximo exponente de la teoría de la relación lo es el distinguido maestro Mario De la Cueva.

Su exposición, que puede consultarse en el libro "Derecho Mexicano del Trabajo", más o menos se argumenta en la siguiente forma:

El problema de la naturaleza del contrato de trabajo, dice De La Cueva, no ha sido suficientemente planteado y corre por consiguiente el

---

(24).—Ibidem, Pág. 58.

(25).—De La Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 455.

riesgo de no ser comprendida por muchos la importancia de la diferenciación entre contrato y relación de trabajo; no es una simple referencia al origen de la relación jurídica y a la manera de fijar su contenido; sino más bien a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo. (26)

Se sabe que no todos los contratos son perfectamente iguales, ni que sus reglas aplicables carezcan de elasticidad; hay muchas clases de contratos y lógicamente reglas especiales para cada tipo de ellos; pero sobre la variedad de las reglas particulares, se yergue el edificio del contrato, institución de carácter jurídico que se encuentra integrada por una suma de reglas generales aplicables por esa generalidad a todos los contratos. La reglamentación del contrato persigue como finalidad conseguir el equilibrio de prestaciones, toda vez que regula el cambio de éstas. Para el distinguido tratadista cuyas ideas analizamos, el derecho de las obligaciones y consecuentemente de los contratos es un derecho que rige para las cosas, es decir, es aplicable para fijar los derechos de los hombres sobre las cosas, pero en consideración a éstas, el hombre en su calidad de persona no es contemplado en ese derecho de obligaciones y de los contratos por su consideración personal, pues no importa para fijar los derechos sobre las cosas.

La única excepción la constituye dentro del Derecho Civil la prestación de servicios profesionales porque las cualidades del profesionista se toman en cuenta para fijar los honorarios, pero este contrato se encuentra más cerca del Derecho del Trabajo que del Derecho Civil. (27)

En su exposición el maestro De la Cueva adiciona: actualmente no podemos basarnos en los principios Romanos; entonces se afirmaba que la presteza humana era una cosa que se encontraba dentro del comercio, ya que no se operaba en el Derecho del Trabajo un cambio de prestaciones sino a la persona humana en sí, y lo que se busca es otorgarle una existencia armónica con los valores inherentes al hombre. Ideas que se han afirmado al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, y que cristalizaron en el tratado de Versalles en que se acordó. "El principio director del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o título de comercio", ideología que trascendió a la Quinta Conferencia Internacional Americana celebrada en Santiago de Chile en el año de 1923, que

---

(26).--De La Cueva Mario, Op. Cit. Tomo I Pág. 416

(27).--De La Cueva Mario, Op. Cit. Tomo I. Pág. 476.

forma parte importante de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948. (28)

A continuación, el Maestro De La Cueva, realiza un análisis del pensamiento de los profesores Rouast y Durant, quienes manifiestan que el concepto del contrato no debe desecharse, por que es útil para evitar la posibilidad de imponer con carácter autoritario un trabajo; pero ésta idea propicia la confusión, puesto que el Derecho del Trabajo actualmente, asegura que no puede obligarse a ninguna persona a prestar un trabajo sin su previo y pleno consentimiento, principio que incluso es reconocido por la Constitución General de la República; por lo que creemos que el motivo real del pensamiento esbozado por los profesores aludidos fue el de mantener la ideología liberal y dar así plena libertad a las empresas para formar las relaciones de trabajo.

Por otro lado, la relación de trabajo no puede concebirse como de origen contractual, porque el trabajo humano como tal, no puede ni debe por ningún concepto sujetarse al inadecuado derecho de las obligaciones y de los contratos; es un derecho que consideramos aplicable para las cosas y no así para los hombres, que son materia del Derecho del Trabajo.

Para concluir el autor cuyas ideas seguimos manifiesta que la solución relativa a la naturaleza de la relación individual de trabajo está sometida a la idea que se tenga de ésta; por consecuencia quienes incluían al Derecho del Trabajo en el Derecho Privado, tenían que sostener por fuerza una solución civilista.

El aspecto real de la naturaleza de la relación individual de trabajo, es que ésta no tiene por origen necesario la concurrencia necesaria de voluntades de trabajador y patrono; consecuentemente el contenido de la relación de trabajo no se origina de un acuerdo de voluntades, ya que por la ley y los contratos colectivos de trabajo, dicho contenido es independiente de la voluntad del trabajador y empresario, pues tiene un valor imperativo y debe cumplirse puntualmente. De lo expuesto con anterioridad, hace el Doctor Mario De La Cueva las siguientes conclusiones que dada su importancia para el problema de la naturaleza de la relación de trabajo transcribo literalmente:

---

(28). --Ibidem. Pág. 447.

"1.—La relación individual de trabajo goza de plena autonomía frente a los contratos de derecho civil, tanto por estar regida por un estatuto autónomo, cuanto porque ninguna de las figuras civiles es apta para explicarla".

"2.—Es preciso distinguir en el contrato de trabajo, acuerdo de voluntades para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes, y la relación individual de trabajo, que es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrono, del simple hecho de la prestación del servicio".

"3.—Para la existencia de la relación individual de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador, en tanto que la voluntad del patrono no siempre concurre a la formación de la dicha relación".

"4.—En consecuencia, el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero patronales, es la relación de trabajo o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual hecho determina, por sí solo, la aplicación del Derecho del Trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes".

"5.—La Ley Mexicana hace referencia a la relación individual de trabajo, si bien en forma vaga e indirecta, en su artículo 18, de lo cual se deduce que el término, contrato de trabajo, tenga una doble acepción: acuerdo de voluntades y relación de trabajo".

"6.—El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado, y si bien subsiste el acuerdo de voluntades es en las relaciones obrero patronales de menor categoría. La noción del contrato, como origen de la relación de trabajo, debe substituirse por la de enrolamiento o enganche, según la cual, el trabajador aceptando las condiciones fijadas por el patrono, o discutiendo con él, o bien, finalmente, con la concurrencia de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, ingresa en la empresa para prestar sus servicios".

"7.—El contenido de la relación individual de trabajo, a medida que se generalizan los contratos colectivos de trabajo, no depende de las voluntades del trabajador y del patrono".

"8.—El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado

entre el trabajador y el patrono, con la limitación, que no está por demás hacer, de que esas condiciones no pueden reducir los privilegios que se contienen en la Ley o en los contratos colectivos de trabajo.

Es además, un contrato dinámico, en cuanto está sujeto a todos los cambios del derecho del trabajo".

"9.—Sería preferible hablar siempre de relación individual de trabajo, pues éste término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos, en los cuales constituyen mayoría, en la gran industria en que existe un simple enrolamiento o enganche". (29)

Examinada la teoría de la relación del Doctor Mario De La Cueva nuestro máximo expositor de ésta, quien explica con diáfana claridad su ideología, pasamos a ver qué argumentos esgrimen otros autores al respecto.

En Italia el tratadista Mario L. Deveali, nos dice que la relación de trabajo no debe considerarse necesariamente de origen contractual, porque el trabajo es un deber social, regulado por un estatuto especial, por lo que no debe tomarse como el objeto de un contrato bilateral commutativo; al celebrarse el contrato individual de trabajo éste no se perfecciona por el sólo hecho de su celebración, sino hasta el momento en que el obrero comienza a prestar su energía de trabajo al patrón, siendo en ese instante cuando se forma la relación de trabajo, porque solo a partir de ese hecho (la prestación de servicio por parte del trabajador al patrón), la actividad de dicho trabajador se encuentra bajo la dirección y dependencia del patrón produciendo los efectos jurídicos y económicos plenos, que no se presentan en la simple situación de un acuerdo de voluntades: es decir desde el momento de la incorporación del trabajador en el organismo de la empresa.

Empieza por establecer una distinción clara entre el concepto general de la relación de trabajo y el concepto estricto de ésta diciendo: "El concepto de relación de trabajo hay que verlo desde un doble punto de vista en sentido estricto y en sentido amplio; en el primer caso nace de la estipulación del contrato de trabajo y en el segundo no requiere explicación alguna". (30)

---

(29).—De La Cueva Mario, Op. Cit. Tomo I. Pág. 479.

(30).—Deveali Mario "Límites del Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Pág. 215.

No siempre la estipulación del contrato de trabajo se identifica con la prestación de éste; la relación de trabajo en sentido propio existirá desde el momento en que el trabajador empiece a prestar su energía de trabajo por cuenta del patrón.

La relación de trabajo, en sentido propio coincide con aquellas partes de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación del trabajo, y estará supeditada su existencia a la duración de la misma. No se equiparan el contrato de trabajo y la relación de trabajo, ya que aquel puede originar también obligaciones con anterioridad a la iniciación del trabajo.

Continúa diciendo el tratadista de que nos ocupamos que es aconsejable hacer uso del concepto de relación de trabajo por dos motivos.

El primero de ellos es que la mayoría de las normas que forman el derecho de trabajo se refieren a la ejecución que se da del contrato por medio de la prestación del trabajo y a la aplicación más que de las cláusulas contractuales a las modalidades concretas de dicha prestación.

La segunda razón es que las normas del derecho de trabajo, en muchos casos prescinden de las cláusulas contractuales, y en ocasiones también de la existencia y validez del contrato de trabajo, resultando aplicables aunque el contrato sea declarado nulo en virtud de ser impugnado.

En otros casos el objeto de la reglamentación lo constituyen los hechos de trabajo, más que el contrato celebrado por las partes, y los derechos y obligaciones que hacen entre éstas por la prestación del servicio, en aplicación de las normas legales y de las contractuales en cuanto existen y resulten aplicables por ser compatibles con aquellas constituyen la relación de trabajo. (31)

Deveali afirma en atención a sus ideas expuestas, que la relación de trabajo surge como una consecuencia del contrato, pero en algunas ocasiones la Ley la regula prescindiendo del contenido contractual.

El problema, sin embargo, se ha presentado con caracteres diversos en algunas legislaciones que no se limitan a reglamentar la relación de trabajo descartando el elemento contractual, sino que parece admitir expresamente la configuración de una relación de trabajo contraria a la vo-

luntad de una de las partes, el patrón. En dichas legislaciones la cuestión no consiste ya en separar el concepto de relación de trabajo y contrato de trabajo, sino en resolver un interrogante ¿contrato o relación de trabajo? (32)

Tal interrogante dice Deveali aparece con motivo de algunas disposiciones de las legislaciones Mexicana e Italiana.

Refiriéndose a nuestra legislación positiva, dice que existe una institución conocida con el nombre de exclusión de ingreso o cláusula sindical, por la que la empresa se obliga a tomar para su servicio solo al personal que le proporcionen los sindicatos poseedores de la titularidad del contrato colectivo. En estas condiciones dice Deveali citando al Maestro Mario De La Cueva, la posibilidad de que un trabajador entre a prestar sus servicios en una empresa, depende en estos casos no de la voluntad del empresario, sino de los titulares del contrato colectivo, lo que nos impide hablar de un contrato en los términos del Derecho Civil, ya que no existe la voluntad de las partes como requisito esencial de ese contrato.

Situación parecida se presenta en Italia, en virtud de las cláusulas existentes en algunos contratos colectivos que se refieren a la agricultura, en la que se estipula el número mínimo que se asigna para los cultivos en los diferentes puntos; en este caso no puede hablarse de contrato, pues el patrón no sólo se encuentra obligado a tomar un número de trabajadores bajo su dependencia y subordinación aunque no quisiera, sino que debe emplear a los que indique el sindicato. (33)

Aclara con referencia a nuestro país el tratadista cuyas ideas analizamos, que nuestra jurisprudencia ha reducido considerablemente los efectos de la cláusula de exclusión de ingreso, ya que reconoce al empresario la facultad de despedir a los obreros durante el periodo de prueba, con lo que la empresa recupera parcialmente su derecho de conservar el trabajo a los individuos que voluntariamente desee.

El maestro de la Cueva a la afirmación de Deveali, manifiesta que la jurisprudencia de la Suprema Corte no puede destruir el valor que confiere nuestro derecho positivo, porque el término de prueba solamente significa que la persona designada por el sindicato debe probar si es apta para el trabajo, y en caso contrario es facultad del sindicato proponer a un nuevo trabajador.

---

(32).—Ibidem. Pág. 218.

(33).—Deveali Mario. Op. Cit. Pág. 219.

Concluye la exposición de su tesis Mario Deveali afirmando que "La forma en que ciertas legislaciones y teorías han utilizado el concepto de relación de trabajo, en contraposición al de contrato de trabajo, no basta para rechazarlo, por cuanto él se presenta también en nuestra legislación, (la Argentina), no como una simple abstracción sino como una institución concreta: útil para la definición del nuevo derecho del trabajo y además para la interpretación y aplicación de algunas normas de nuestro derecho positivo". (34)

#### TEORIA DE FRANCESCO SANTORO PASSARELLI

Francesco Santoro Passarelli, en su libro titulado *Nozioni di Diritto del Lavoro*, trata el problema relativo a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, manifestando que si bien es cierto que en el Código Italiano no se encuentra nominado ningún capítulo relativo a la relación de trabajo, ésta es estudiada en el capítulo de los contratos especiales.

El Código Italiano, sigue afirmando el profesor mencionado, usa el término relación de trabajo y lo hace centro de gravedad de la disciplina, basando lo anterior en que la prestación misma del trabajo es el origen de relación, pero lo que la doctrina anticontractualista, es reconocido dentro de cierto límite.

Según Santoro Passarelli la relación de trabajo es un complejo típico de derechos y deberes que concurren entre las partes de una relación, pero ésta tiene una derivación contractual. La anterior afirmación se basa en que los efectos que la ley permite a la autonomía privada producir, mediante el contrato de trabajo, no se dan en su plenitud sino por dicho contrato; y sólo cuando se produzcan dichos efectos totalmente existirá una relación de trabajo. (35)

Ahora bien, la relación de trabajo existe, aunque el acto, producto de la autonomía privada que lo originó, no sea válido, porque para que la relación tenga lugar, basta que exista otro hecho que la produzca y este hecho es la prestación efectiva o el hecho del trabajo subordinado, o como también se ha dicho, la ocupación del trabajador en la empresa. (36)

Pero, a pesar de que los efectos que se producen por la ocupación son ciertamente típicos y algunos son considerados textualmente por al-

(34).--Deveali Mario, Op. Cit. Págs. 223 y 224.

(35).--Santoro Passarelli Francesco, *Nozioni di Diritto del Lavoro* pág. 95.

(36).--Ibidem Pág. 96.

gunas leyes protectoras del trabajo como tales, no son ajenos a aquellos principios del contrato de trabajo que lo originaron y que constituyen el origen de la relación de trabajo.

Es falso que el origen de la relación, por lo tanto, no sea contractual, porque la constitución de la misma tiene su fundamento en un acto de voluntad privada.

Lo que se debe reconocer es que el trabajador entra voluntariamente al servicio de la empresa, disciplinándose en todo aquello que le concierne, pero en ningún momento podrá influir en la organización de la misma; por esto algunos tratadistas han tratado de asimilar la relación de trabajo a la institución o contrato de adhesión. (37)

Parece que la doctrina que tiene como base el anterior fundamento, no puede ser acogida conforme al estado actual de nuestro derecho, manifiesta Santoro Passarelli.

El concepto mismo de institución no es un concepto jurídico, con mayor razón si se toma en cuenta que la relación de trabajo es un elemento de una relación constituida generalmente por la empresa, además de esto, no se puede aceptar la idea de la institución para oponerla al contrato de trabajo como fuente de la relación de trabajo, porque aquella no tiene fundamentación jurídica alguna para sostenerse.

Se debe reconocer que la institución a la cual ingresa el trabajador, no solamente no es un ordenamiento jurídico, pues no obstante no serlo, produce relaciones jurídicas, según la legislación positiva italiana. A pesar de eso se puede afirmar que el origen de la relación de trabajo está en la autonomía contractual. (38)

Innegablemente el margen de la autonomía individual está restringido, y para realizar dicha restricción concurren las normas legislativas y las disposiciones emanadas de los contratos colectivos y de los reglamentos de trabajo.

La exigencia orgánica requiere una disciplina uniforme de trabajo en la empresa; esta uniformidad no se consigue mediante la predisposición de un esquema o tipo de contrato y la adopción de un reglamento, sino al adherirse a la predeterminación del patrón, por lo que, aseguran algunos, que nace la fórmula del contrato adhesión; pero esta fórmula indica

---

(37).—*Ibidem* Pág. 97.

(38).—Santoro Passarelli Francesco. *Op. Cit.* Pág. 98.

un modo especial en la categoría de los mismos; el resto sólo explica la estructura externa o el nombre más no la naturaleza de la relación. (39)

Lo anterior ha hecho asegurar que la determinación contenida en los contratos de adhesión, es hecha unilateralmente por una de las partes que se impone a la otra; pero Passarelli manifiesta que el fenómeno indicado no da lugar a una categoría de contrato regulado por una disciplina especial.

Los especiales modos de conclusión de tales contratos representan solamente algunas precauciones tendientes a la protección de la parte a quien se le impone dicho contrato.

La realidad es que en el acto constitutivo de la relación de trabajo, y no en todas las empresas sólo en aquellas que se desenvuelven dentro de ciertas dimensiones, la autonomía del trabajador está reducida, pero se debe reconocer que en el acto constitutivo de la relación existe una naturaleza contractual, siendo necesarias las declaraciones de voluntad tanto del patrón como del trabajador y la constitución de la relación de trabajo depende exclusivamente de la concurrencia de voluntades, aunque la disciplina de aquellas dependa de fuentes extrañas como son la ley, los contratos colectivos y los reglamentos de trabajo. (40)

La predeterminación del contenido del contrato de trabajo es un fenómeno en progresivo desenvolvimiento, siendo los medios para dicho desenvolvimiento el contrato normativo (en sus dos formas, contrato individual y colectivo) y el contrato de adhesión.

Pero tanto el contrato colectivo como el contrato de adhesión operan igualmente en el acto constitutivo de la relación de trabajo. Esta no deja de tener su origen en la voluntad de las partes, ya que los signatarios no pueden obrar de diversa manera en la relación y no pueden perseguir efectos prácticos diversos de aquellos puntualizados en las normas generales. (41)

El pensamiento del profesor Passarelli, si bien es cierto no rompe definitivamente con la tesis contractualista, en determinados aspectos de la misma se nota ya una influencia de la teoría de la relación de trabajo; por lo demás sus conclusiones no explican satisfactoriamente el problema

---

(39).-- Ibidem. Pág. 97.

(40).-- Santoro Passarelli Francesco. Op. Cit. Pág. 98.

(41).-- Ibidem. Pág. 99.

que estudiamos, ya que las objeciones principales a la tesis contractualista no las rebate satisfactoriamente.

Entre los autores que últimamente han tratado el contrato y la relación de trabajo, podemos citar a Ramón García de Haro, quien se refiere al problema cuya solución buscamos agrupando en forma ordenada las objeciones imputables a la tesis del contrato. Empieza por enumerar las que se refieren al "origen de la relación individual de trabajo", es decir relaciones laborales no nacidas del contrato.

Afirma el autor cuyas ideas exponemos que se ha venido aseverando que la relación de trabajo no es de origen contractual, y nos dice que de otra forma no se puede explicar la subsistencia de relaciones de trabajo cuando el contrato es impugnado de nulidad, bien sea en su principio o posteriormente, en cuyo caso subsisten "relaciones laborales de hecho", que son contrarias a la teoría general de las obligaciones, y en particular a la esencia del contrato.

Por otro lado no se pueden explicar igualmente en función del contrato la llamada "asunción forzosa" de un trabajador determinado, situación que también va en contra del origen contractual de la relación laboral y pone como ejemplo el caso de la "asunción obligatoria de desamovilizados".

Prosigue el citado tratadista diciendo que la teoría del contrato resulta a todas luces inadecuada para explicar los casos en que la relación nace por disponerlo la Ley ("constitución forzosa") o se origina a pesar de la nulidad o inexistencia del contrato relativo ("constitución de hecho") faltando una voluntad capaz en derecho de originar vínculos jurídicos. Continúa diciendo que algunas normas laborales no dependen para su existencia y aplicación de un previo contrato, sino de la circunstancia de la efectiva prestación del servicio en la empresa por parte del trabajador.

Afirma Ramón García de Haro que las disposiciones relativas a los accidentes de trabajo y policía de trabajo son aplicables a cualquiera que realice su prestación de servicios en una empresa (excluyendo desde luego a las personas que constituyen excepción) independientemente de toda relación contractual del trabajo.

Aclara el jurista citado que no se debe considerar objeción a la teoría contractual la existencia de trabajos prestados con carácter forzoso,

en virtud de disposiciones legales aplicables a los actos delictuosos o en el caso de necesidades de carácter público. (En la primera hipótesis se da el caso del trabajo de los reos y en el segundo de la reclusión), pues en dichas situaciones no existe una verdadera relación laboral, y si son aplicables algunas disposiciones de carácter laboral se debe al "fenómeno de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo".

Analiza posteriormente un segundo grupo de objeciones que miran a la "eficacia reguladora del acto creador de la relación laboral". Al efecto manifiesta que la relación laboral no se determina en su contenido por medio de la estipulación contractual, sino que nace en forma general por las normas y estatutos que rigen una empresa, de donde se desprende que no se celebra un verdadero contrato en donde coincidan el acuerdo de voluntades de trabajador y empresario, sino que se trata solo de un mero "acto condición" por el que un patrón acepta al trabajador en la empresa determinando de este modo la aplicación sistemática del estatuto de dicha empresa al trabajador.

Al respecto Durand citado por Ramón García de Haro dice que "el cambio de consentimientos en el contrato de trabajo se reduce a la simple aceptación del estatuto". (42)

En estas condiciones prosigue diciendo Ramón García de Haro "fundar la teoría general de la relación de trabajo en el contrato es una actitud conceptualista que deja al margen la consideración de lo real, de lo que son hechos normales". (43)

Posteriormente orienta sus objeciones a la estructura de la relación de trabajo, que aparentemente dice no se adapta a la típica de una relación del derecho de obligaciones y mucho menos a la de una relación de cambio. Afirma que la relación de trabajo como relación personal trasciende notablemente del derecho de obligaciones patrimoniales reglamentado en el Código Civil. Así enumera los deberes de fidelidad y de protección, que no es lícito someter a las reglas de los negocios patrimoniales.

También manifiesta que "existen posiciones objetivas cuya aparición o cuyo régimen no son encuadrables de modo exclusivo en una relación obligacional entre trabajador y empresario, antes supone, la referencia a una comunidad de trabajo" y que hay derechos y deberes que aunque

---

(42).---García de Haro Ramón, Op. Cit. Pág. 51.

(43).---Ibidem. Pág. 55 .

tienen nexos directos con el contrato no se rigen luego por dicho contrato exclusivamente.

Por último siguiendo las ideas del autor citado podemos decir que los efectos jurídicos ligados a la relación de trabajo, no suponen para su existencia el contrato, pues no vinculan directamente a las partes del mismo sino a estas con la administración, con los sindicatos, etc. (44)

Manuel Alonso García al avocarse al problema de la relación de trabajo dice que la cuestión que ha conducido hasta la negación de la naturaleza contractual del contrato de trabajo es conveniente analizarla desde tres puntos de vista: histórico, político, jurídico y laboral.

### LA SUBORDINACION COMO CARACTERISTICA PARTICULAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo no estudia toda clase de actividades, sino exclusivamente el trabajo que se presta en relación de subordinación como dice Alondo García "El trabajo libre por cuenta ajena". (45)

Cuando se habla de trabajo subordinado, se infiere que para que exista la relación de trabajo es necesario se advierta una dependencia del que presta trabajo en relación con el que lo concede.

La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, ha sido tema de estudio para los juristas doctos en la materia, siendo los problemas que presenta numerosos y por demás complejos.

Dicho elemento ha sido denominado indistintamente por los autores y la legislación positiva, dependencia, vigilancia, o subordinación.

Mario L. Deveali, nos dice respecto a la subordinación que es un elemento esencial pero no exclusivo de la relación de trabajo y su naturaleza no entraña de ningún modo idea de supremacía del patrón sobre el trabajador; en otras palabras no infiere condición personal o jerárquica de ninguna naturaleza, cuestión que sólo se repara en las relaciones existentes entre el poder público y sus empleados; la subordinación tiene un carácter esencialmente técnico y contenido patrimonial y se convierte prácticamente en una serie de modalidades. Como son las que a continuación analizamos:

---

(44).—García de Haro Ramón. Op. Cit. Pág. 56.

(45).—Alonso García Manuel. Op. Cit. Tomo I, Pág.

1.—Obligación de observar un horario determinado, pues el mismo sirve para puntualizar la medida de la prestación a realizar por el trabajador, y limita el tiempo de cada día durante el cual dicho trabajador está bajo las órdenes exclusivas del patrón.

2.—Establece el salario en razón del tiempo durante el que se presta al servicio en forma independiente del resultado económico, toda vez que la retribución se determina primordialmente en relación con el tiempo que está a disposición del empresario, aun cuando no efectúe el trabajo contratado, siempre y cuando el no laborar sea imputable al que concede el trabajo.

3.—Ejecución del trabajo pactado en el establecimiento laboral bajo el control y dirección del patrón.

4.—El servicio debe ser prestado por el trabajador personalmente, "es decir de no substituir ese deber con el trabajo de otra persona o por algún procedimiento técnico". (46)

Respecto a este último punto manifiesta Deveali que se desdobra la subordinación para chocar con el criterio de que ésta, no implica relación personal alguna entre el patrón y el trabajador; pero a pesar de ello se infiere que Deveali se refiere exclusivamente a la necesidad de que la actividad laboral sea prestada precisamente por el trabajador contratado, y no que en la relación de trabajo la subordinación traiga consigo vinculos entre dador y prestador de servicios, pues ésta hipótesis es negada por el tratadista cuyas ideas exponemos, en los siguientes términos: "Una corriente de la Doctrina Alemana, encabezada por Gierke, ve en la subordinación el elemento de una relación personal de jerarquía. Contra esta enunciación hemos replicado, desde entonces, demostrando que se trata de subordinación meramente técnica. El trabajador se obliga a poner sus energías o parte de ellas a disposición del empresario para el logro de determinados fines. Se entiende por lo tanto como a falta de pactos contrarios, corresponde al patrón utilizar y dirigir aquellas energías de la mejor manera siempre dentro de los límites impuestos por el logro de dichos resultados y de conformidad con los usos y la equidad... La prestación de trabajo tiene valor distinto para el patrón según las modalidades con que la prestó. La facultad de elección entre ellos, tiene pues, un contenido netamente patrimonial". (47)

(46).—Deveali Mario. Op. Cit. Pág. 221

(47).—Deveali Mario. Op. Cit. Pág. 221.

A continuación cita a Riva Sanseverino "que dice Deveali afirma con todo acierto, que si el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obediencia, el primero manda como acreedor y no como dueño". (48)

La teoría de Deveali respecto a la subordinación, creemos se puede objetar, por lo que hace a que dicho tratadista considera ésta como eminentemente técnica y de esencia patrimonial. Por otro lado dentro de su teoría no aclara porque se considera a la subordinación como elemento del contrato de trabajo. La subordinación, no es una situación que los estudiosos del derecho del trabajo estén en posibilidad de aceptar o rechazar, sino que constituye un hecho concreto e indubitable, frente al cual no queda más posibilidad que explicarlo. Además es un hecho que tiene su origen en el trabajo desarrollado en los actuales regímenes económicos, los cuales están integrados por el capital y el trabajo encaminados a su fin preponderante que es la producción de bienes para satisfacer las necesidades de la sociedad. Ambos factores de la producción, capital y trabajo se necesitan reciprocamente, aunque siempre, en forma indefectible, el trabajo se ha subordinado al capital, pues la hipótesis contraria aún no se ha presentado.

Dicha sumisión del trabajo al capital tiene como razón de existencia, el hecho de que es necesaria para que el capital pueda alcanzar los fines que se propone; precisa del control y de la dependencia de todos los factores de la producción, única forma de evitar el caos en la empresa; por lo que el trabajo, como uno de ellos, le está subordinando al capital. Además como lo hemos visto con anterioridad, no es posible separar la energía de trabajo del dador de éste, en virtud de lo cual, no podemos tampoco considerar que la subordinación sea de carácter patrimonial, sino lógicamente tiene que ser de carácter personal.

También son motivo de objeción las modalidades en que se desdobra la subordinación según Deveali, porque el salario no consideramos que sea resultado de la sumisión jurídica en que se contempla el trabajador respecto del patrón, ni tampoco en razón del mismo se determina. El salario es de contenido económico pero se explica jurídicamente en el precepto legal de que nadie está obligado a trabajar sin la correspondiente y justa retribución.

Por lo que hace a la afirmación de que el servicio deba prestarse necesariamente en el establecimiento laboral del patrón, también es equivocada porque existen infinidad de contratos de trabajo en los cuales el trabajador realiza la inmensa mayoría de sus actividades de trabajo en lugares ajenos a aquel en que el patrón tiene el establecimiento industrial, sin que este hecho vulnere la relación de subordinación.

El maestro Mario De La Cueva, al ocuparse del problema hace un breve estudio del régimen capitalista imperante en nuestros días, dentro del que nació el derecho del trabajo, y posiblemente dice el maestro de la Cueva —si el régimen aludido desaparece se lleve consigo nuestra disciplina.

En México la Ley vigente sancionó la vida de esta relación jurídica de poder, al estipular en el artículo 113 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo: "Son obligaciones de los trabajadores: 1.—Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará sometido en todo lo concerniente al trabajo". (49)

De la fracción que transcribimos de la disposición legal aludida, se establece la definición que la legislación positiva en materia laboral nos vierte del contrato, y según el maestro De la Cueva demuestra en forma palpable que el elemento subordinación es condición sine cuanon de la relación de trabajo.

Posteriormente llega a la siguiente conclusión: "Donde exista subordinación como poder jurídico, eso es, como principio de autoridad habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil. La esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa" (50) de donde deduce que para la existencia de la relación de trabajo no es condición necesaria la prestación efectiva de los servicios contratados con el trabajador, sino tan sólo la posibilidad de que el patrón pueda disponer en el momento que lo considere necesario de la energía de trabajo contratada. Esta posibilidad de disposición, en la que se traduce el poder jurídico del empresario, no alcanza únicamente al trabajo que se presta, sino también a la persona del trabajador, dada la imposibilidad de separar dicho trabajo de éste. Continúa diciendo el maestro

---

(49).—De La Cueva Mario Op. Cit. Tomo I. Pág. 495.

(50).—Ibidem. Pág. 496.

De la Cueva que la obediencia del trabajador a las órdenes del patrono es la forma única de disposición de la energía de trabajo.

Posteriormente dice "que el deber de obediencia es esencial a la relación de trabajo y lo demuestra la circunstancia de que la desobediencia en que incurra el trabajador constituye, de acuerdo con lo dispuesto en la Fracción XI del artículo 121 de la Ley, causa justificada de la rescisión del contrato de trabajo".

La subordinación para el maestro de la Cueva se desdobra en una dualidad de situaciones primordiales: El deber de obediencia del trabajador y la facultad de mando del patrono. Cada una de las situaciones referidas presenta a la vez un doble aspecto:

1.—La energía de trabajo del que lo aporta está a disposición del dador de trabajo.

2.—El trabajador está obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones que el patrón le dé respecto al desempeño del trabajo.

Las dos situaciones referidas se encuentran vinculadas permanentemente, en otras palabras, no se puede hablar de preponderancia de una de ellas sobre la otra, pues para que alguna persona pueda disponer de la energía de trabajo de otra, es indispensable que el trabajador esté obligado jurídicamente a obedecer al empresario, y para la existencia de ese deber de obediencia resulta como presupuesto indispensable que el derecho dé un poder específico de disposición a la persona a quien se debe obediencia en la relación laboral.

Refiriéndonos al poder de mando del empresario, éste está compuesto de un aspecto jurídico y un aspecto real. El primero de ellos estriba en que el patrono se encuentra siempre en posibilidad de imponer su voluntad al trabajador y dicho trabajador en el deber de seguir las instrucciones que respecto al trabajo indique aquél. En cuanto al segundo aspecto que examinamos el tratadista cuyas ideas exponemos manifiesta: "El segundo aspecto de la potestad de mandar es elástico, pues justamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosos aspectos del trabajo a la iniciativa propia del técnico. Por eso afirmamos en otro párrafo que la dirección del patrono, que no es otra cosa que su facultad de mando, va de un máximo a un mínimo, y que éste sólo término no basta para caracterizar a la relación de trabajo.

Pues bien, por no haber distinguido la doctrina entre estos dos aspectos de la facultad de mando del patrono, es por lo que ha incurrido en tantos errores y se ha encontrado frente a numerosas dudas.

La facultad jurídica de mando existe en toda relación de trabajo, solo que no siempre se hace uso de ella en toda su amplitud, y es que siendo la correlación del deber jurídico de subordinación del trabajador al patrono, puede éste disponer de la fuerza de trabajo de aquel en la forma que estime más adecuada, esto es, bien dirigiendo permanentemente el trabajo, o bien dejando a la iniciativa individual el desarrollo de su propia energía de trabajo.

Para saber por tanto si existe, relación de trabajo debe atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista, esto es, a la posibilidad jurídica de que el patrono imponga su voluntad y a la consiguiente obligación del trabajador de conformarse, en la prestación del servicio, a las instrucciones recibidas". (51)

Concluye el maestro De la Cueva diciendo que el deber de obediencia y la facultad de mando se encuentran restringidas la actividad laboral, sin que pueda difundirse a ninguna otra especie de relaciones, y que el derecho de mando sólo puede ejercerse dentro de las horas de trabajo pactadas, sin que tampoco deba prescindirse de la observación de que al ejercerla el empresario debe respetar en toda su calidad la persona del trabajador, atento lo dispuesto por el artículo 3o. Fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo en relación con las fracciones III y IV del artículo 123 del Ordenamiento Legal citado, que inclusive conceden al trabajador la facultad de rescindir el contrato cuando se viola la fracción XIII del artículo citado en primer término.

Erwin Jacobi, (52) tratadista germano, a efecto de explicar la naturaleza de la subordinación, recurre inicialmente a una división de las prestaciones de servicios en dos grupos o categorías:

- 1.—Aquellas limitadas por el tiempo.
- 2.—Prestaciones de servicios limitadas por los resultados.

En las citadas en primer término no interesa el fin de la prestación y el tiempo que las restringe puede ser limitado o ilimitado. En las in-

---

51).—De La Cueva Mario, Op. Cit. Tomo I. Pág. 492.

(52).—Citado por De La Cueva Op. Cit. Tomo I. Pág. 488.

cluidas en el segundo punto, es imprescindible conocer con antelación el trabajo a realizar, o el producto a obtener.

Hace Jacobi, además una segunda división de las prestaciones de servicios: a).—Aquellas que se refieren a un hecho concreto a realizar determinado con anterioridad a la prestación efectiva del servicio, y, b).—Aquellas en que la labor de quién presta el trabajo sólo está determinada en género. De la unión de las dos divisiones de las prestaciones de servicios integra Jacobi las siguientes categorías:

1a.—La prestación libre de servicios: la constituye aquella en que la prestación está limitada por el tiempo y concretizada la labor a efectuar por el trabajador desde antes que éste empiece a prestar el servicio.

2a.—Contrato de obra: integrado por aquel contrato en que el fin a realizar está determinado y por consecuencia, la prestación a desarrollar por el prestador del servicio fijada de antemano.

3a.—El contrato de trabajo: en el que la prestación de servicios está limitada cronológicamente, más no se concreta de ningún modo la actividad laboral a desarrollar por el obrero.

Considera Jacobi esencial, para distinguir el contrato de trabajo de otros la creación de una "relación jurídica de poder" en la que las prestaciones particulares de cada trabajador se individualizan durante el desarrollo de la relación, concretización que deriva del poder del empresario para disponer de la fuerza de trabajo del obrero.

Aclara el tratadista de que nos ocupamos que dicha relación de poder o sea la subordinación, no es primaria sino que deriva de la posición en que se encuentra el empresario con respecto a la prestación del servicio, en otras palabras, se origina de la imposibilidad del trabajador de conocer de antemano en qué consiste su trabajo, situación por la cual se ha constraído a someterse al patrón, afirmando que, por otro lado, tiene carácter jurídico, porque de no tenerlo resultaría imposible se individualizara la prestación a realizar por el trabajador, y el poder del patrón se tornaría ilimitado.

Por último dice el tratadista cuyas ideas tratamos de explicar, que la relación de poder está presente en toda clase de prestación de servicios, siendo más intensa su presencia en la prestación a realizar por el obrero.

Existen varias objeciones imputables a la teoría expuesta con anterioridad. Una de ellas consiste en el hecho de que la clasificación que en

ella se hace de las diversas prestaciones, es a todas luces incompleta, pues omite aquellas que sin estar limitadas por el tiempo, tampoco individualizan la prestación a realizar por el trabajador, caso en el cual hay indubitablemente contrato individual de trabajo.

Por otro lado creemos que se equivoca Jacobi al suprimir del derecho de trabajo aquellas hipótesis en que la prestación está limitada por el tiempo e individualizada.

Por último consideramos también objeción el contenido del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que habla de contrato de trabajo para obra determinada y que, de seguir la ideología expuesta por Jacobi, constituiría un contrato de obra quedando en consecuencia fuera de la reglamentación. No siendo cierto tampoco que en el contrato de trabajo las prestaciones del trabajador no se encuentran individualizadas antes de que se inicie la prestación del servicio, así podremos advertir que en nuestro derecho positivo, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción II dice: "Artículo 124.—El contrato de trabajo escrito contendrá: . . . II el Servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible". Lo que significa dicho de otro modo que el trabajador sólo se encuentra obligado a cumplir con el trabajo contratado.

Otro tratadista germano cuyas ideas nos resultan importantes para nuestro estudio es Hugo Sinzheimer (53), quien para el desarrollo de su teoría, arranca de un hecho primario y esencial: el ser humano en estado de naturaleza dispone de sus energías de trabajo: más cuando, en virtud de una relación jurídica el hombre pone a disposición de otro su capacidad laboral se habla de trabajo subordinado.

"El trabajo dice Sinzheimer, citado por el maestro De la Cueva, deja de ser una función individual y social del trabajador y se transforma en la función de un extraño. En la relación natural en que el trabajador se encuentra colocado consigo mismo, y con la colectividad, se interpone otra persona que separa a aquel de sí mismo y de la colectividad, lo que quiere decir que trabajo subordinado es, no el trabajo que económica, social o técnicamente depende de otro, sino el que presta un hombre en una relación jurídica de poder". (54)

---

(53).—Citado por De La Cueva, Op. Cit. Tomo I. Pág. 490.

(54).—Citado por De La Cueva, Op. Cit. Tomo I. Pág. 490.

A continuación en apoyo de sus ideas cita un párrafo del capital de Carlos Marx.

"El producto de su actividad (del trabajador) no es el fin de su actividad. Lo que para sí produce el obrero no es la seda que hila, ni el oro que extrae de la mina, ni el palacio que construye. Lo que para sí produce es el salario; y la seda, el oro y el palacio se convierte para él en un determinado quantum de medios de vida, en un vestido, en algunas monedas y en una vivienda". (55)

El tratadista cuyas ideas analizamos atribuye a la subordinación, como poder jurídico, las siguientes particularidades:

1.—Es efectivamente un poder. Para explicar esta afirmación señala que entre las relaciones humanas las hay de carácter obligatorio y de carácter orgánico. Las primeras son las que se dan entre los particulares y sirven para la circulación de los bienes y las segundas son las que regulan el proceso económico motivado por la unión de las fuerzas humanas.

Las últimas requieren de manera necesaria un poder ordenador, pues de otra manera resultaría imposible su existencia. Este poder en las relaciones de trabajo, que se encuadran en la segunda categoría conduce a dos consecuencias: a).—Que la energía de trabajo se encuentra expresamente sometida al titular del poder. b).—Que el producto de la actividad de los trabajadores también se encuentre a disposición de quien ejerce el poder. Esta es la única forma de conseguir el fin que se propone la unidad económica denominada empresa, a la que en forma implícita el autor de que nos ocupamos hace referencia.

2.—Es un poder de disposición perteneciente a un tercero. Esta condición la enuncia así Sinzheimer en virtud de que afirma que en otra clase de relaciones colectivas, que no son propiamente de trabajo, también existe un poder de disposición, ejemplificando su hipótesis, el trabajo desempeñado por un socio dentro de una sociedad cooperativa, relación de poder que no nos hace concluir que se trate de una relación de trabajo, pues para que así fuera, sería indispensable que la actividad laboral se prestara no en calidad de miembro de la sociedad, sino como persona ajena a ella, que presta sus servicios y los coloca libremente bajo el poder de disposición que corresponde a la sociedad.

---

(55).—Citado por De La Cueva, Op. Cit. Tomo I. Pág. 490.

3.—El poder de disposición debe ejercerse sobre hombres libres, requisito indispensable en nuestra legislación positiva; artículo 50. de la Constitución General de la República, y artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo.

4.—El poder de disposición debe referirse únicamente al trabajo y tener su fundamento en él. Encuentra su razón de ser por ejemplo en los servicios que está constreñido a prestar el descendiente al ascendiente, o en una orden imperativa unilateral del Estado, en los cuales no podemos afirmar que nos encontremos ante una relación de trabajo sino de otra naturaleza distinta.

Por lo que hacen a la causa que determina que un ser humano ponga su fuerza de trabajo a disposición de otro, el autor citado dice: "Se toca aquí el fundamento mismo del derecho del trabajo, que no es otro que la relación entre trabajo y propiedad; en la inteligencia de que se habla de la propiedad, no en su corporeidad, sino dación, es decir, se considera a las cosas como medios de producción sin los cuales la fuerza de trabajo del hombre no puede desarrollarse. Cuando esos medios de producción no se encuentran en manos del trabajador, sino en las de un tercero, como quiera que el hombre necesita de ellas para vivir, se hace precisa la formación de una relación entre el trabajo y la propiedad. El efecto de la propiedad sobre el trabajo es doble, pues, por una parte, la propiedad atrae a la fuerza del trabajo, que necesita de la propiedad para desplegarse y vivir y, por otra, dirige a esas mismas fuerzas de trabajo, ya que, al poner el empresario su propiedad a disposición de las fuerzas de trabajo y al utilizar su propiedad, dispone, necesariamente, de la fuerza de trabajo. Se deduce de lo anterior que la propiedad encierra, no solo un poder sobre las cosas, sino, además, sobre las personas, o para citar una frase de Marx, se trata de una relación entre personas, impuesta por la utilización de las cosas". (56)

El maestro J. Jesús Castorena (57) restringe el problema de la subordinación a la Ley Federal del Trabajo, y expone que cuando la citada Ley expresa en su artículo 17 respecto a "dirección y dependencia" no ha querido aludir a dos elementos distintos del contrato de trabajo, sino que "el concepto de dependencia, aplicado a la prestación permanente de servicios absorbe el elemento dirección en forma tal que podría suprimirse ésta sin riesgo de ninguna especie.

(56).—Citado por De La Cueva, Op. Cit. Tomo I. Pág. 491.

(57).—Castorena Jesús, Op. Cit. Pág. 67.

Continúa diciendo que dirección significa conducir a una persona hacia la realización de algo. Efectuar trabajo bajo la dirección de otra persona, implica que quien lo realiza es llevado a la ejecución misma por quien lo propone y dá. La dirección comprendida así cambiaría con el fin a realizar por cada empresa en particular, puesto que el trabajador, concurre para el logro de la finalidad de ésta.

La finalidad de la empresa es entonces lógicamente la que determina la dirección de los trabajos a efectuar en ella, más no sólo para las personas vinculadas por la relación de trabajo, sino por todos los integrantes de la negociación.

Dependencia, por el contrario implica la subordinación de una persona a otra. "La dirección --según Castorena-- marca el sentido de la prestación de servicios: la dependencia señala el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, por lo que ve al trabajo contratado. Toda empresa, como toda organización, requiere una suma de jerarquías para alcanzar cierta disciplina puesta al servicio del objeto de la organización o de la empresa. No se concibe que pueda lograrse un resultado, satisfactorio, si cada individuo que colabora a fin determinado pudiera, guiado por ese fin e independientemente de los demás, empeñar su actividad, según lo que le pareciera más conveniente. Nadie podría negar que hay dirección, pero la dirección no basta ni a propósito, de la ley ni al fin de la organización, es necesaria la jerarquía, el mando: en el caso, aplicados mando y jerarquía, como debe ser, al servicio o trabajo contratado (Art. 121, Frac. XII de la Ley)" (58)

La Dependencia pues prescribe que el prestador de servicios esté obligado no únicamente a dirigir la energía de trabajo tendiente a la realización del objeto señalado por el empresario, sino también, a seguir en dicha realización las órdenes que éste le comunique. La dependencia en el sentido expuesto, implica un menoscabo en la libertad, más este no es privativo de los trabajadores, sino también del gerente o director de la negociación, en cuanto que los dos están subordinados, si bien estos últimos con iniciativa y aquellos carentes de ella, a los fines de la empresa.

Nos parece acertada la teoría del maestro J. Jesús Castorena en cuanto a afirmar que la legislación laboral mexicana al hablar de "dirección y dependencia", no ha querido referirse a dos elementos distintos del contrato de trabajo.

(58).--Castorena Jesús. O.p Cit. Pág. 67.

Ernesto Krotoschin, tratadista también alemán, empieza por explicar que la doctrina habla por regla general al tratar la subordinación considerándola como elemento del contrato de trabajo, de dependencia jurídica, limitación llamada personal, jerárquica o técnica, y de dependencia también llamada social. Estas dos particularidades doctrinales no implican una contradicción medular sino que contrariamente, las dos clases de dependencia se dan en la persona del trabajador, utilizando el vocablo en el sentido del derecho del trabajo, en virtud de lo cual, debe hablarse de dependencia jurídico personal por un lado y por el otro del trabajo por cuenta ajena.

Krotoschin, al aludir al hecho de que doctrinalmente se explique con frecuencia el término subordinación para designar el elemento cuyo estudio venimos efectuando, no lo objeta y sí reconoce que hablar de dependencia jerárquica da lugar a ciertas y determinadas críticas, a las que replica en los siguientes términos:

"La designación dependencia personal, o Jerárquica ha sido criticada, por otra parte, por evocar semejanza con el concepto de jerarquía que es propio del derecho administrativo. Sin embargo, tal semejanza sólo se refiere a ciertos aspectos exteriores de la relación de trabajo y del empleo público, sin tener en cuenta las diferencias intrínsecas que influyen sobre el carácter de la dependencia en uno y otro caso y cabalmente consisten: en la coordinación de derechos y deberes recíprocos contraídos en un plano de igualdad jurídica, que prevalece en la relación del trabajo y que sólo produce en la persona del trabajador una relativa dependencia jurídico-personal; y la verdadera subordinación jurídica, . . . el reglamento administrativo, establecido unilateralmente por el Estado, la cual somete al funcionario público de modo mucho más completo, tanto dentro como fuera del servicio". (59)

Para el tratadista cuyas ideas exponemos, la dependencia jurídico-personal de que habla al referirse a la subordinación, es en principio el derecho privativo que tiene el patrón de dirigir el trabajo en la empresa. Aseveración que origina dos situaciones: 1.—El Patrón puede dar órdenes al trabajador. 2.—El trabajador está obligado a cumplir las órdenes que reciba del empresario. Este es el carácter jurídico de la dependencia: en otras palabras, la dependencia en sentido jurídico es una especie de facultad de dirección del patrón, que con respecto al trabajador se traduce

(59).—Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo Tomo I, Pág. 72.

de manera individual, pero es sólo elemento no es suficiente para delinear su figura, por lo que resulta necesario añadirle el toque personal que se advierte al observar e hecho de que la actividad laboral en su relación material es inseparable de la persona del trabajador, y en tal virtud, para que sea factible que el patrón dirija el servicio pactado es necesario según Krotoschin "Un cierto poder sobre la persona del trabajador y su conducta, sin llegar por supuesto al sometimiento del mismo contrato y en la ley se limita, por regla general estrictamente a la ejecución del trabajo". (60)

La dependencia jerárquica aparece así como resultado de la dependencia jurídica y las dos surgen en el contrato de trabajo, pues si sólo se hiciera referencia a la primera, tal cosa sería motivo de confusión porque se observa en otra clase de contratos, generalmente en aquellos en los que una parte depende de la otra, por lo que hace a la practicidad del contrato.

Por último, para el autor citado con anterioridad para que pueda hablarse de trabajo en sentido dependiente en el derecho del trabajo, es necesario que además de estar presente la dependencia jurídico-personal de que hemos hablado con anterioridad, se observe además la circunstancia de que el trabajo se realice por cuenta ajena, al referirse la doctrina a "dependencia económica" hace alusión al estado de subordinación económica en que el trabajador se halla, pues éste vive generalmente en forma casi exclusiva del producto de su trabajo. Pero esta particularidad, así expuesta, para Krotoschin, no resulta satisfactoria para observar-se igualmente por ejemplo, en ciertos casos de locación de obra.

Cuando se habla de dependencia económica es necesario precizarla en el sentido de que quien preste el trabajo, queda excluido de los riesgos de la empresa. Por eso cuando el autor citado habla de "trabajo por cuenta ajena", quiere referirse a la circunstancia de que si bien el trabajador depende económicamente del empresario, dicha dependencia es sólo de carácter positivo, y por lo tanto no alcanza al trabajador cuando la empresa sufre pérdidas.

Examinadas algunas de las principales teorías relativas a la subordinación, podemos afirmar que ésta es una característica particular del contrato de trabajo.

---

(60).—Krotoschin Ernesto. Op. Cit. Tomo I. Pág. 70.

Consideramos también que es innegable que en las condiciones económicas y políticas actuales, la producción de bienes está básicamente supeditada a dos factores: Capital y Trabajo. Ambos se precisan, resultando consecuentemente imposible la producción estando ausente uno de ellos.

Por lo que hace al capital, este se encuentra en manos de un número muy reducido de personas, que están al mismo tiempo impedidas para aportar la energía de trabajo suficiente para hacer producir los bienes de que son poseedores, valiéndose de sí mismos.

La actividad laboral es ofrecida por una cantidad abrumadoramente superior de individuos, en comparación con aquéllos que tienen el capital, pero no por eso menos importante para producir los bienes aludidos por sí sola.

Dichas circunstancias socio-económicas, determinan indiscutiblemente la subordinación de uno de los elementos de la producción (del trabajo), al otro (el capital).

En nuestros días podemos observar claramente, que el trabajo se subordina al capital, y que éste capta la energía de trabajo, haciéndose de ella, que a su vez necesita de la propiedad para su existencia.

Como consecuencia lógica de los hechos referidos, y de la preponderancia del capital sobre el trabajo, derivada de la escasez de aquel y la abundancia de éste, el empresario dispone de la energía de trabajo del obrero, dirigiéndolo para logro de los fines que se ha propuesto en la producción.

Otro argumento que explica la existencia de la relación de trabajo, lo constituye el hecho de que la Empresa es una Organización formada por la sinergia de todos los factores y elementos de la producción en manos de una persona ya sea física o jurídica.

Siendo esto así, es necesario que todos los factores que se reúnen para formar la Empresa se encuentren subordinados en relación con quien la dirige, pues de no existir dicha subordinación resultaría poco menos que imposible el logro de los fines de aquella.

Es también oportuno tomar en consideración, que resultaría injusto, el hecho de que los elementos que concurren en la Empresa no estuvieran subordinados al dueño, cuando es éste el que corre con todos los riesgos inherentes a su carácter de Empresario.

En consecuencia, podemos, afirmar, en principio, que la subordinación se origina como consecuencia de la desigualdad económica de las clases sociales que intervienen en la producción, y en el requerimiento de que todos los elementos integrantes de la Empresa se encuentren bajo el mando único del Empresario, por constituir este hecho, presupuesto indispensable para el logro de los fines que aquella se propone, y por ser el patrón quien soporta en el momento necesario los riesgos a que está expuesta la Empresa.

Creemos además por lo que ve a la naturaleza de la subordinación, que ésta es jurídica, pues en caso contrario tendría carácter ilimitado y denigrante para el trabajador porque lo colocaría dentro de la calidad de siervo o esclavo.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES DE ACUERDO CON NUESTRA LEGISLACION LABORAL VIGENTE

El artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, estipula como obligaciones de los patrones las siguientes:

I.—Preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no estén, en ese caso y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre afiliado a cualquier organización sindical lícita.

II.—Hacer los pagos de las cantidades que correspondan a cada trabajador, en los términos del contrato y con sujeción a esta ley.

III.—En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán esta obligación.

El ejecutivo Federal y los de las entidades federativas, en su caso, atendiendo a las necesidades de los trabajadores, a la clase y duración

del trabajo, al lugar de su ejecución y a las posibilidades económicas de los patrones, expedirán un reglamento para que los patrones cumplan con esta obligación.

IV.—Instalar, de acuerdo con los principios de higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando, en cuanto sea posible, que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y para la vida del trabajador, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación;

V.—Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de medicinas y útiles indispensables para la atención de cualquier caso patológico que se presente a los obreros durante el ejercicio de su labores, a juicio de las autoridades sanitarias del lugar, y en su defecto, a juicio del médico de la empresa para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra en la negociación;

VI.—Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen;

VII.—Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo darlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia;

VIII.—En toda negociación agrícola industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando dichas negociaciones estén situadas a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte.

La educación que se imparta en esos establecimientos se sujetará a los programas oficiales de las escuelas de la Federación y los maestros serán designados por las autoridades escoladras federales. Los sueldos no serán menores que los atribuidos a los maestros en las escuelas de igual categoría que sostenga el Gobierno Federal.

IX.—Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

X.—Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares;

XI.—Permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida a su patrón, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Tanto en este caso, como en el señalado en la fracción anterior, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador, a no ser que éste lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Cuando la comisión sea de carácter permanente o desempeñe cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de cuatro años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos en estos casos, considerándoles como de planta después de cuatro años;

XII.—Cumplir las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo.

XIII.—Guardar a los trabajadores la debida consideración absteiniéndose de mal trato de palabra o de obra;

XIV.—Expedir gratuitamente al trabajador, cuando lo solicite y al separarse de la empresa, un testimonio escrito relativo a sus servicios;

XV.—Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo perteneciente al trabajador, siempre que aquéllos deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

XVI.—Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón;

XVII.—Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de esta ley y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales respectivas y les den a conocer las instrucciones que tenga;

XVIII.—Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentra desocupado para que en él instalen sus oficinas cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, el sindicato podrá emplear para ese fin cualquiera de los designados para el alojamiento de los trabajadores;

XIX.—Hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias soliciten los sindicatos. Estos comprobarán que las cuotas cuyo descuento piden son las que establecen los estatutos.

XX.—Hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados. Unas y otras comprobarán que las cuotas cuyo descuento piden son las que establecen sus estatutos.

En este caso y en la fracción anterior, la empresa queda facultada para exigir del sindicato, cooperativa o caja de ahorros la compensación de los gastos extraordinarios que erogue para hacer los descuentos;

XXI.—Los patrones que empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a sus órdenes más de dos mil trabajadores, deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres pensionados. El patrón sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus es-

tudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos años, al patrón que los hubiere pensionado;

También los patrones facilitarán en sus respectivos centros de trabajo, por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades.

XXII.—Llevar a-cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de éstas respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando;

XXIII.—En los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar, y

XXIV.—En los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación, basalto y fábricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre trabajos mineros, fijando tales reglamentos en lugar visible de las minas, cañones o niveles para conocimiento de los trabajadores.

Ahora bien el artículo 113 de la mencionada Ley Federal del Trabajo enumera como obligaciones de los trabajadores las siguientes:

I.—Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo;

II.—Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

III.—Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

IV.—Observar buenas costumbres durante el servicio;

V.—Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

VI.—Observar las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente;

VII.—Integrar los organismos que establece esta ley;

VIII.—Someter las diferencias que tengan con los patrones en materia de trabajo, a dichos organismos;

IX.—Someterse de acuerdo con los contratos y reglamentos, al solicitar su ingreso al servicio durante el si lo requiere el patrón, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable;

X.—Comunicar al patrón o a su representante, las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patrones;

XI.—Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa;

XII.—Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los obreros;

XIII.—Desocupar dentro de un término de quince días, contados desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo, las casas que les hayan facilitado los patrones. Este plazo se ampliará a un mes, a los campesinos y mineros, y

XIV.—Cumplir con todas las demás obligaciones que les impongan ésta ley y el contrato.

## C A P I T U L O I I I

### SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

## SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Los casos de suspensión de los Contratos de Trabajo, se encuentran previstos y regulados en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo. Es pertinente aclarar que aunque nuestra Legislación laboral vigente hable de "suspensión temporal de los contratos", debemos interpretar que se trata indudablemente de los efectos de los mismos, porque no puede aseverarse que el contrato quede suspendido en ninguna ocasión, ya que éste se encuentra en las hipótesis contenidas en el artículo citado, vigente.

La suspensión de los contratos de trabajo hace su aparición cuando se presentan situaciones imprevistas ajenas a la voluntad de las partes, que influyen en forma determinante sobre el desarrollo normal de las actividades de una Empresa, o bien condiciones que hacen imposible momentáneamente la continuación de la relación de trabajo. Encontramos entonces que la temporalidad o duración limitada es característica esencial de la suspensión de los efectos de los contratos.

El Maestro Mario de la Cueva define la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo diciendo que "es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y los efectos que se producen". (62)

El artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo consigna como causas de suspensión de los efectos del contrato las siguientes:

I.—La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

II.—La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

III.—El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

---

(62).—De La Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 733.

IV.—La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;

V.—La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

VI.—La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

VII.—La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VIII.—La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo, y

IX.—La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por la Autoridad Judicial o Administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.

Al presentarse cualquiera de las hipótesis a que se refiere la Ley en las nueve fracciones del artículo 116 transcritas, se produce la suspensión de los efectos del contrato sin responsabilidad para las partes. Dicha suspensión tiene como resultado directo que desaparezca la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, y la correlativa de pagar el salario de parte del patrón durante el tiempo que esté vigente la causa que produjo la suspensión aludida.

La enumeración que contiene el apartado legal a que nos referimos de las causas de suspensión de los efectos de los contratos, tiene carácter limitativo, de modo que los hechos generadores de las citadas causas, deben encajar perfectamente dentro de cualquiera de las hipótesis a que se refieren las fracciones del citado artículo, es decir, no se podrán suspender los efectos de ningún contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, si no es por alguna de las causales contenidas en el artículo que analizamos.

El fundamento de este artículo, se hace consistir en que al presentarse determinadas circunstancias imprevistas en el desarrollo normal de las actividades laborales, que por su naturaleza impiden la continuación de

dichas actividades, y lógicamente el fin que con ellas se persigue, decreta la autoridad competente en los casos en que es preciso, la suspensión de los efectos del Contrato, para conservar el equilibrio que es necesario prive entre el capital y trabajo, no vulnerando los intereses de una de las partes en forma unilateral.

El maestro J. Jesús Castorena, al referirse a las causas de suspensión que consigna la Ley Federal del Trabajo, las clasifica en dos grandes grupos: "1.—Las que provienen de fuerza mayor o caso fortuito y, 2.—Las Económicas;

Las de fuerza mayor o caso fortuito, pueden ser de tipo personal, es decir, que la imposibilidad de ejecutar sea propia de la persona trabajador o de la persona patrón, cuando es una persona física o bien referirse a la Empresa como una universalidad de bienes, afecta a un fin o como una organización". (63)

Siguiendo la clasificación propuesta por el maestro J. Jesús Castorena, podemos incluir dentro del grupo de las causas económicas las contenidas en las fracciones I, II, III, IV y VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, y dentro del otro grupo, constituido por las causas que provienen de fuerza mayor o caso fortuito, y que no tiene carácter eminentemente económico, las previstas en las fracciones V, VII, VIII y IX del precepto legal referido.

Entrando al estudio en particular de las causas de suspensión de los efectos del Contrato de Trabajo, pasamos a examinar las causas económicas.

### CAUSAS ECONOMICAS.

En relación con las fracciones I, II, III, IV, y VI, que hemos calificado siguiendo al maestro Castorena de económicas, podemos decir que la suspensión de los efectos del contrato, tiene por objeto el que no se cause un perjuicio tanto al mercado como al Patrimonio del empresario, por ser la aparición de dichas causas totalmente ajena a la voluntad del patrón; es decir las causas apuntadas se producen por circunstancias imprevistas y anormales.

En tal virtud no puede ni debe obligarse a un empresario cuando se encuentra presente cualquiera de las hipótesis aludidas, a indemnizar o re-

sacir en forma total, las pérdidas que pueden trascender no sólo a los trabajadores, sino incluso a la economía del propio patrón, quien no percibe en ocasiones ni el ingreso necesario para los gastos elementales de la Empresa.

"El fenómeno económico en México, de iniciativa privada, descansa sobre la base de obtener una utilidad o un beneficio. Empresa que requiera para su sostenimiento que el Estado o los particulares aporten la diferencia entre el costo de operación y el rendimiento, es económicamente, un absurdo, así se trate de empresas de servicio público. Si un negocio deja de producir utilidad y la causa de éste fenómeno es de orden económico, y no ha sido provocada directa o indirectamente por el patrón, aunque éste se encuentre en posibilidad de sostener la empresa indefinidamente la Ley otorga el derecho de suspender los efectos de la relación de trabajo o de darla por terminada (Arts. 116 y 126)". (64)

Como se desprende de lo anterior, las disposiciones legales relativas a la suspensión del Contrato de Trabajo y la institución misma tratan de proteger la fuente de trabajo y la estabilidad económica del patrón y por ende de la empresa.

Una vez desaparecida la causa de suspensión, está obligado el empresario a continuar las labores y las relaciones de trabajo, cumpliendo totalmente con las obligaciones contractuales y derivadas de la prestación del servicio que existieron normalmente hasta antes de la suspensión, y que deben volver a regir la relación laboral plenamente.

"Una vez que el patrón está en posibilidades de reanudar los trabajos suspendidos, deberá anunciar la fecha en que iniciará las labores, llamará por los medios que autorice la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva a los trabajadores que fueron suspendidos, a virtud del hecho o de la autorización otorgada, para que vuelvan a sus ocupaciones.

Los trabajadores disponen de un plazo de 30 días contados desde la fecha de reanudación de los trabajos, para presentarse a sus labores (Art.119). Del mismo plazo consideramos que deben disponer cuando la suspensión es establecida en su beneficio al desaparecer la causa" (65).

Igualmente debe observarse en éstas causas de suspensión de los efectos del contrato, que tienen como finalidad no perjudicar las gan

(64).—Castorena Jesús. Op. Cit. Pág. 94

(65).—Castorena Jesús. Op. Cit. Pág. 98.

cias de los patrones o empresarios, o en otra hipótesis, no variar la regulación y producción del mercado, puesto que si bien resultaría por un lado injusto que el empresario soportara las pérdidas que trae consigo la aparición de una causal de suspensión, por otro sería absurdo que la empresa continuara con su tren de producción cuando el mercado se encuentra saturado de los productos que dicha empresa elabora, lo que se traduciría en pérdidas por la ausencia de demanda de los productos, o la reducción de sus precios, ya que no obstante la sobreproducción, los gastos básicos de la empresa son los mismos.

El trabajador, presentes las causas aludidas, deja de prestar sus obligaciones fundamentales al patrón en la forma convenida de acuerdo con las necesidades de la empresa, en tanto desaparece en su caso el motivo que originó la suspensión de los efectos del contrato.

Existen casos de excepción en el derecho de trabajo, y éstos se encuentran previstos en nuestra legislación positiva, y se refieren a las ocasiones en que se admite la unilateralidad transitoria del contrato, relativa al cumplimiento sucesivo de las obligaciones del trabajador, constituyendo dichas excepciones por ejemplo la inhabilitación por un periodo determinado, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales etc., situaciones en las cuales el empresario continúa con la obligación de cubrir las necesidades de sus trabajadores que estén imposibilitados para el desempeño normal de sus servicios. Actualmente el Seguro Social en muchos de los casos se ha subrogado a la obligación de prestar ayuda al trabajador imposibilitado, cubriéndole su salario el tiempo que dure su incapacidad. Es indiscutible que no estando asegurado el trabajador, es de justicia y equidad que el patrón soporte la carga de prestar ayuda al trabajador que se imposibilitó en el desempeño de su trabajo, y por eso la Ley lo obliga.

#### CAUSAS QUE PROVIENEN DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO Y QUE NO TIENEN CARACTER EMINENTEMENTE ECONOMICO.

Podemos incluir dentro de esta clasificación las consignadas en las fracciones V, VII, VIII, y IX del artículo 116 de la Ley Federal del trabajo.

La causa prevista en la fracción V, y que al presentarse ocasiona la suspensión de los efectos del contrato, a condición de que imposibili-

te de inmediato la continuación normal de la actividad laboral, ya que no en todos los casos es suficiente motivo para la interrupción de las actividades. La fuerza mayor o el caso fortuito, al presentarse deben ocasionar como consecuencia írecta e inmediata de su presencia, la suspensión del trabajo; necesitando además tener como característica dicha causa, el ser ajena a la voluntad del patrono, y no imputable a éste.

Respecto al caso fortuito o fuerza mayor, nos dice Borja Soriano que: "Hay veces que el incumplimiento de la obligación no debe ser imputable al deudor; porque éste se ve impedido de cumplir a causa de un acontecimiento que está fuera del dominio de su voluntad, que no ha podido prever o que aún previéndolo no ha podido evitarlo. A un acontecimiento de esta naturaleza se le llama en Derecho caso fortuito o fuerza mayor" (66).

Los caracteres de el caso fortuito o fuerza mayor los hace consistir el autor citado en que "debe constituir un obstáculo imprevisible, general (salvo cuando se trate de ejecución de un hecho personal), absoluto y algunas veces definitivo".

Al referirse a la imprevisibilidad, agrega que "Cuando el hecho podía ser previsto y debían haberse tomado disposiciones para evitarlo, el deudor está en falta y por lo mismo no hay caso fortuito o fuerza mayor"

"La fuerza mayor debe dar por resultado una imposibilidad completa y definitiva y no una dificultad o un retardo en la ejecución. No basta con que la ejecución se haya hecho más difícil o más onerosa, puede haber allí desequilibrio en las prestaciones no fuerza mayor". (67)

"Los casos fortuitos o de fuerza mayor pueden distinguirse en dos categorías. Unos tienen el carácter de accidentes naturales, como las enfermedades, la muerte, el rayo, el granizo, las heladas las nevadas muy abundantes, las inundaciones, los temblores de tierra, etc. Otros constituyen hechos del hombre, la guerra, la invasión etc."

Respecto a determinar si existe distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, creemos que carece de interés para nuestro estudio toda vez que los efectos jurídicos de ambos, son los mismos.

---

(66).— Borja Soriano Manuel, Porrúa Hnos, 1939. Tomo I Pág. 142.

(67).— Borja Soriano Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Porrúa: Hnos. 1939. Tomo I Pág. 143.

Planiol y Ripert, al tratar la fuerza mayor y caso fortuito dicen que "Al referirse a aquellos sucesos que liberan al deudor no obstante su incumplimiento, los textos legales emplean conjunta o indistintivamente, una por otra, las frases fuerza mayor o caso fortuito; otro tanto hace la jurisprudencia. El artículo 1147 C. Civ. en fin se refiere a una causa extraña que no puede ser imputada al deudor.

La expresión "fuerza mayor" indica el carácter invencible del obstáculo: "caso fortuito", su aspecto imprevisible; "causa extraña", el carácter externo en relación con el deudor. Pero, ninguna de ellas determina de modo completo las condiciones de la irresponsabilidad.

Ciertos obstáculos presentan en sí mismos carácter irresistible, como la tempestad, los terremotos, los actos, de guerra y otros menos temibles, siempre que se exponga a ellos cualquier individuo.

No excluye la responsabilidad si se hubiera podido y debido prevenirlos y evitarlos, y previsible es cualquier suceso; lo que varía es su probabilidad y las actividades individuales en la práctica solamente son posibles si no exige la previsión y prevención de todos y cualesquiera daños susceptibles de ser imaginados. En fin, si bien el hecho que excluye la responsabilidad es generalmente extraña al deudor, no puede éste sistemáticamente negarse a considerar como de fuerza mayor, causa del incumplimiento, acontecimientos tales como una enfermedad, que no puede calificarse evidentemente como causa extraña. El artículo 1147 al mencionar la "causa extraña" se refiere a los casos más usuales de irresponsabilidad; pero, lo esencial del mismo son los frases "que no pueda serle imputada".

"Sea el fundamento de la irresponsabilidad la impotencia para cumplir o la imprevisibilidad, no puede definirse de modo completo y práctico sino como contraposición de la culpa. *Existe fuerza mayor o caso fortuito cuando el incumplimiento no es imputable a una culpa del deudor.* Y la culpa del deudor consiste sea en que el obstáculo es previsible y no ha adoptado alguna medida para evitarlo, sea que, al tiempo en que se presenta el obstáculo, sin que haya debido prevenirse, no haga todo lo necesario para evitarlo" (68).

Resultaría en extremo injusto que se obligara al empresario a seguir cumpliendo las obligaciones derivadas del contrato y de la presta-

(68).--Planiol y Ripert, Tratado Práctico de Derecho Civil, Tomo VI, Ediciones Cultural Habana 1948, Págs. 536 y 537.

ción del servicio, cuando el desenvolvimiento de la producción se ha suspendido por los acontecimientos mencionados, resultando equitativo que si el empresario ha sufrido daños y perjuicios en su patrimonio, éstos no se aumenten con la exigencia de los trabajadores, del pago de sus salarios y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en condiciones normales, durante las temporadas en que permanecen suspendidas las actividades de las empresas.

La fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, incluye el caso en que deben suspenderse los efectos del contrato por supuesto sin responsabilidad para el patrón, por tratarse de una medida profiláctica, ya que el trabajador que padece de una enfermedad contagiosa no solo se perjudica en lo personal prestando sus servicios enfermo, sino que constituye un peligro para la salud de los demás trabajadores que por razón de su trabajo esten en contacto con él, o en el mismo local. Por otro lado, determinado género de mercancías podrían llevar el contagio a los consumidores.

Una vez desaparecida la enfermedad del trabajador, en los casos en que es posible su curación total, existe la obligación del patrón de reanudar la relación laboral que se encontraba suspendida por la causa a que nos hemos venido refiriendo.

Por lo que hace a la fracción VIII del artículo objeto de nuestro estudio, contiene la hipótesis en que acontezca la muerte del empresario, y como consecuencia directa e inmediata se suspendan transitoriamente los efectos del contrato. Es de fundamental importancia en éstos casos, que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo sea consecuencia directa, específica e inmediata del fallecimiento del patrón, en otras palabras que el acontecimiento consistente en la muerte del empresario haga absolutamente imposible la prosecución de las actividades laborales.

Generalmente la muerte del patrón no altera la situación que guarda el trabajador dentro de la empresa, pues en esos casos no debe mirarse el carácter personal del contrato de trabajo, ya que subsisten intereses de mayor importancia como por ejemplo la estabilidad y seguridad en el trabajo que se ejecuta. Además en las grandes industrias principalmente, existen personas con preparación y capacidad suficientes para hacerse cargo de la dirección de la empresa.

Cuando resulta procedente la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por la muerte del patrón, al normalizarse nuevamente las fun-

ciones de la empresa, que fueron afectadas por la citada defunción, deberán reanudarse los trabajos suspendidos y no existirá por parte de ésta, responsabilidad alguna en relación con los salarios y demás prestaciones que no se hayan pagado durante el tiempo que no hubo actividades en el centro laboral.

Por último la fracción IX del artículo relativo a las causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, se refiere a los casos en que el trabajador se ve imposibilitado para asistir al desempeño de sus labores porque se encuentra detenido como presunto delincuente, o arrestado por la policía preventiva acusado de una falta cometida. En ambas hipótesis, es procedente la suspensión de los efectos del contrato de trabajo temporalmente, dada la imposibilidad física absoluta del trabajador para concurrir al trabajo, además de la desconfianza que indudablemente pueda sembrarse en el patrón, por el hecho imputado al obrero, en tanto, en su caso, es declarado inocente por las autoridades competentes.

Cabe hacer una distinción cuando el trabajador es arrestado o detenido por las autoridades, como consecuencia del trabajo que con carácter lícito desempeña, caso en el cual no deben suspenderse los efectos del contrato por lo que ve a sus consecuencias económicas, tales como pago de salarios y demás prestaciones a que tenga derecho.

Hemos venido afirmando que es característica esencial de la suspensión de los efectos de los contratos, el que ésta sea temporal o momentánea, por lo que es oportuno precisar en ésta causal el tiempo que debe durar dicha suspensión:

En el caso en que el trabajador esté detenido por la presunta comisión de un delito, la relación debe suspenderse a partir del instante en que el trabajador es detenido por las autoridades, debiéndose reanudar hasta el día en que la autoridad judicial competente dicte sentencia en el proceso seguido en contra del trabajador, a condición de que dicha sentencia definitiva tenga carácter absolutorio, y en consecuencia declare la inocencia del obrero, pues en el supuesto de que sea condenatoria dicha sentencia, el patrón tendrá facultad de rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, apoyándose en lo dispuesto por la fracción XIV del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo que estipula: "Art. 122.—El patrón podrá rescindir la relación de trabajo. . . XIV.—Por sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo".

Por lo que hace al arresto del trabajador, la fracción XV del artículo mencionado en el párrafo que antecede, la consigna como causal de rescisión de la relación de trabajo, condicionándola a la declaración, que de dicha rescisión, debe, en su caso, hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en los términos de la fracción IX del artículo 116 de la ley de la materia, que en su parte final dice: "a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato".

Aunque hemos afirmado que las causas de suspensión de los efectos del contrato, benefician al patrón, en el caso de la fracción IX de que nos venimos ocupando, es el trabajador quien resulta protegido para el caso de faltar al desempeño de sus labores en virtud de ser detenido o arrestado por las autoridades, en tanto no se demuestre su culpabilidad por medio de sentencia definitiva condenatoria que haya causado ejecutoria, en el primer caso, o declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva en el segundo, pues de otro modo el empresario con fundamento en la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, podría rescindir la relación de trabajo alegando las faltas de asistencia del trabajador al desempeño de sus labores, sin tomar en cuenta la imposibilidad física de éste para asistir al centro laboral.

Como hemos dicho, terminada o desaparecida la causa que originó la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, las disposiciones legales positivas fijan un término no menor de 30 días contados desde la fecha de reanudación de los trabajos para que los obreros regresen a ocupar sus puestos en el centro de trabajo (Art. 120 de la Ley Federal del Trabajo).

Consideramos que no sería justo que el patrón estuviera obligado a recibir a un trabajador indefinidamente o cuando menos en un plazo mayor al estipulado en la disposición legal aludida, pues entrañaría para él una serie de problemas por demás complejos, que incluso redundarían, en última instancia, en perjuicio también de los trabajadores que estuvieran supliendo los puestos de los obreros que a pesar del aviso de reanudación no se presentaran con oportunidad al desempeño de sus labores.

En el supuesto de que no se presenten los trabajadores a reanudar sus labores dentro del plazo concedido, tiene derecho el patrón para rescindir la relación de trabajo por abandono de la misma sin causa justificada, o con base en la fracción X del Art. 122 de la Ley de la materia.

El artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo, estipula la forma procedente para suspender los efectos del contrato de trabajo, indicando en qué casos existe y en que otros no, la obligación de dar aviso con antelación de la suspensión a las autoridades competentes, para que éstas la sancionen o desapruében: "Art. 118.—Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones V, VII y VIII, del artículo 116, los patrones, sus representantes o causa-habientes darán aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para que esta, mediante la comprobación del hecho denunciado, sancione o desapruébe dicha suspensión".

"En los casos de las fracciones I, II, III, IV, VI y IX los patrones interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondientes para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición".

Como se desprende de la disposición legal transcrita, en las causas concernientes a fuerza mayor, caso fortuito, enfermedades contagiosas, muerte o incapacidad del patrón, el empresario debe dar aviso de la suspensión a las juntas, y estas mediante la comprobación del hecho denunciado como causal de la suspensión, sancionan o desapruéban, en su caso, dicha suspensión. En estos casos podemos decir que la suspensión opera inmediatamente, y solo está supeditada para su existencia posterior a lo que dispongan las autoridades del trabajo.

Por lo que hace a las causas de suspensión contenidas en las fracciones que hecas calificado siguiendo al maestro Castorena, de económicas, excepción hecha de la contenida en la fracción IX del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que previamente a efectuarla, se dé aviso a la junta correspondiente, solicitándole autorización para suspender los efectos del contrato de trabajo, rindiendo, el patrón, las pruebas necesarias para acreditar su petición, las cuales, analizadas, dan lugar a que la citada Junta de Conciliación y Arbitraje, decrete si es procedente o no la suspensión solicitada.

## TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Los contratos individuales de trabajo terminan, cuando se presenta un hecho, en ocasiones ajeno a la voluntad de las partes que acaba con

las obligaciones existentes entre ellas. Generalmente la terminación opera por causas independientes a la voluntad de los contratantes, excluyendo desde luego los casos de mutuo acuerdo para terminar la vigencia del contrato; la rescisión; cuando el patrón pierde la confianza en el trabajador que desempeña un puesto de Dirección, fiscalización o vigilancia, o por terminar la obra específica que se hubiere pactado.

Disolver un contrato es destruirlo. La disolución trae aparejada la extinción de las obligaciones. Si el contrato es la concurrencia de las voluntades y por lo tanto obra del hombre, el hombre mismo puede hacerlo desaparecer.

La disolución siempre es resultado de una declaración, o de las partes, o de la Ley, o de la Autoridad jurisdiccional. (69)

La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo; así, a ejemplo, la destrucción de la Empresa por caso fortuito o de fuerza mayor. La doctrina de la terminación de las relaciones de trabajo significa la admisión del principio de que los hechos se imponen a las relaciones jurídicas" (70)

Pasando al estudio en particular de los casos en que termina la relación de trabajo, y que se encuentran reconocidos y sancionados por nuestra legislación positiva laboral podemos decir:

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo en sus doce fracciones, consigna los casos en que el Contrato de Trabajo termina, y dada su importancia para nuestro estudio lo transcribimos:

"Art. 126.—El contrato de trabajo terminará”:

"I.—Por mutuo consentimiento de las partes”;

"II.—Por las causas estipuladas expresamente en él”;

"III.—Por muerte del trabajador”;

"IV.—Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo”;

"V.—Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva”;

---

(69).—Castorena Jesús. Op. Cit. Pág. 99.

(70).—De La Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 838.

"VI.—Por rescisión del contrato de acuerdo con el capítulo XII de este Título";

"VII.—Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspender la negociación. Si continuare, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato";

"El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos";

"VIII.—Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos";

"IX.—Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa";

"X.—Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido".

"Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;

"XI.—Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, dictada conforme a la ley, y"

"XII.—Por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro, quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente".

"Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa, con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación. En los casos de las fracciones V y VII, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de la fracción IX el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de un mes de salario, y diez días de salario por cada año de servicios prestados o a proporcionarle, de ser posible y si así lo desea el trabajador, otro empleo que pueda desempeñar según su capacidad física. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciera en el término de un año otra semejante, sea directamente o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos

trabajadores que le servían o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los propios trabajadores”.

“Cuando se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negociación estuviese asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario”.

Como podemos advertir con claridad, el legislador siguió un criterio extremadamente estricto al enumerar las causas que dan origen a la terminación de la vigencia del contrato Individual de Trabajo, y las Autoridades laborales competentes, no pueden aceptar para ese efecto más causas de terminación que las contenidas en el artículo 126, ni aún por analogía.

La terminación opera por la voluntad de las partes, o en atención a causas que no pueden ser controladas por ellas; debiendo ser declarada en la mayoría de los casos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

Cabe aclarar que en materia laboral la voluntad de las partes contratantes se encuentra limitada a restringida por lo que hace a las manifestaciones de los trabajadores, pues éstos aunque consientan en la renuncia de derechos o prestaciones derivadas del contrato o de la Ley, dichas renunciaciones se tendrán por no puestas y serán nulas de pleno derecho.

En seguida, penetrando el estudio de las causas de terminación del Contrato Individual de Trabajo, previstas en el artículo 126 de la Ley de la Materia, comentaremos la contenida en la fracción I:

La fracción I del artículo 126, se refiere a los casos en que las partes pueden por acuerdo mutuo y conformidad, dar por terminado un Contrato Individual de Trabajo por convenir a sus intereses, debiendo tener dicho acuerdo como característica, ser el resultado de una manifestación libre de las partes, en la que no necesariamente se encontrarán renuncia de derechos que perjudiquen al obrero, razón por la que no existe fundamento para no otorgarle validez a dicha determinación. En ocasiones inclusive puede ser beneficiosa para ambas partes la terminación del Contrato.

“Sería ilógico que la Ley obligara a las partes a mantener vigente, en contra de su voluntad, la relación de trabajo, máxime que, según sabemos, no es posible forzar la voluntad del trabajador”. (71)

Fracción II. "La disposición podría únicamente aplicarse en situaciones particulares: Si se aceptara que los trabajadores y los patronos pueden fijar libremente las causas de terminación de las relaciones de trabajo, se destruirían los principios generales del derecho del trabajo"... "Las relaciones de trabajo pueden únicamente celebrarse a plazo fijo cuando lo exijan las condiciones del trabajo y que, cuando subsisten las causas y la materia que dieron origen al trabajo, las relaciones jurídicas se prolongan. En consecuencia, la fracción II del artículo 126 debe entenderse en el sentido de que las causas de terminación que pueden convenir trabajadores y patronos son las que resultan de la naturaleza del trabajo. Con apoyo en esta fracción del artículo 126, se ha acostumbrado fijar un plazo de pre-aviso para dar por terminadas las relaciones de trabajo". (72)

Consideramos que el Maestro de la Cueva se refiere esencialmente a las estipulaciones que contengan renuncia de derechos o prestaciones, en perjuicio del trabajador, las que, como hemos visto la Ley estipula que se tendrán como no puestas. El trabajador es libre para decidir sobre la naturaleza del trabajo a desempeñar, más la Ley lo protege en la hipótesis de que se obligue en forma desventajosa o renuncie a derechos consignados por la propia Ley a su favor.

El derecho del trabajo es eminentemente proteccionista del trabajador, y como tal no es admisible el que se permitiera la renuncia del obrero a derechos estatuidos a su favor; y si se consintiera en que se estipulara en el Contrato libremente la causa o causas por las cuales dicho Contrato podría darse por terminado, contemplaríamos que el patrón apoyado en su fuerza económica determinaría a su entera voluntad las situaciones que reglamentarán en el Contrato la terminación de éste.

Fracción III.—Esta fracción se refiere a la muerte del trabajador como causa de terminación del Contrato de Trabajo, situación fácilmente explicable si tomamos en cuenta que el Contrato de Trabajo regula la prestación de servicio personal, y éste no puede ser cedido o subrogado a persona distinta a la que celebró el Contrato. Debemos recordar que en la relación de trabajo el obrero está obligado a prestar el trabajo personalmente, y por lo tanto, al fallecer, no podría subsistir dicha relación laboral.

Otro argumento más que justifica la causa a que nos referimos, es el hecho de que existen especialidades en cuanto al trabajo de las empresas, que requieren de una preparación específica y conocimientos técnicos de parte del trabajador para el desempeño de sus labores, los cuales en ocasiones se adquieren mediante un largo aprendizaje, por lo que el patrón, al contratar al trabajador, lo hace la mayoría de las veces en virtud de su preparación y conocimientos, los cuales no pueden ser suplidos por persona distinta a él.

Por lo que hace a la fracción IV del artículo 126 podemos decir que se presenta cuando el Contrato se origina por la necesidad de realizar un trabajo específico y previamente estipulado, consistente en una obra específica y determinada; una vez terminada ésta, desaparecen las obligaciones recíprocas existentes entre el trabajador y su patrón. Es decir, el patrón se obliga únicamente a cumplir con las obligaciones que deriven del Contrato o de la Ley, durante el tiempo que se esté realizando la obra pactada exclusivamente, y una vez concluida dicha obra, desaparecen las obligaciones por una parte del pago de salarios y consecuencias jurídicas derivadas del contrato, y de la otra, la prestación del servicio personal bajo la dirección y dependencia del patrón.

En consecuencia una vez desaparecida la causa que originó la celebración del contrato de obra determinada, desaparecen los derechos y obligaciones contractuales de las partes, y es aplicable la fracción que estudiamos, que faculta a estas para dar por terminado el contrato.

Las fracciones V, VII y VIII, son hechos de tipo económico, que al estar presentes traen como consecuencia a la imposibilidad de que se cumpla con los fines propios del contrato, y son proteccionistas del patrimonio del empresario, al cual tienden a evitar un daño o perjuicio.

La fracción IX, que se refiere a la incapacidad física o mental de las partes, o a la inhabilidad manifiesta del trabajador, estipula que si el objeto del contrato está constituido por la prestación de un servicio, y éste se hace imposible deberá darse por terminado.

"Las prestaciones que constituyen el objeto de las relaciones de trabajo son la prestación del servicio y el pago del salario; si aquella se hace imposible por la incapacidad física o mental del obrero o por su inhabilidad manifiesta para el empleo de que se trate, tiene que producirse la

terminación. Es el momento en que debe de entrar en acción la previsión social". (73)

La fracción X, creemos que debió haberse incluido no en las causas de terminación del Contrato Individual de Trabajo, sino en las causas de rescisión del mismo; reglamentadas por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues es indiscutible, que el perder el empresario la confianza en el trabajo en todos los casos, tiene su origen en un hecho que encajaría dentro de las causales mencionadas de rescisión del contrato, contenidas en la disposición legal citada.

"La disposición legal no significa que el trabajador quede separado de la Negociación, pues, si fue ascendido de algún otro empleo al de confianza, deberá regresar a aquél, salvo que, además de la pérdida de la confianza, exista otro motivo de disolución de la relación de trabajo. Por otra parte y de conformidad con el mismo precepto, puede el empleado de confianza solicitar, en cualquier tiempo, regresar a su antiguo empleo. Estos principios permiten obtener dos consecuencias importantes: primeramente, que la Ley procuró mantener la doctrina de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, secundamente, que la idea de contrato, aplicable a los empleados de confianza, cede, no obstante, en su favor, para conservarles sus derechos en la Empresa". (74)

La fracción XI estipula que los Contratos de Trabajo terminarán por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, dictada conforme a la Ley.

Estamos de acuerdo con lo que manifiesta el Maestro de la Cueva respecto a ésta causa de terminación del Contrato Individual de Trabajo, en el sentido de que no es una causa de terminación del Contrato, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje exclusivamente pueden dar por terminada la relación de trabajo, cuando se pruebe la existencia de una causa o motivo de dicha terminación, la cual debe estar contenida en la Ley.

La fracción XII se refiere a caso fortuito o a fuerza mayor y prevee situaciones ajenas completamente a la voluntad de las partes, que al hacer su aparición en la Empresa ocasionan la imposibilidad de la continuación de la relación laboral. Es conveniente aclarar que para que ésta causal sea motivo suficiente para terminar el Contrato de Trabajo es requisito esencial el que revista grave daño para la empresa.

(73).--De La Cueva Marlo, Op. Cit. Pág. 810, Tomo I.

(74).--De La Cueva Marlo, Op. Cit. Tomo I. Pág. 812.

En relación con la causal contenida en la fracción VI del artículo 126 materia de este estudio, por constituir una repetición, puesto que el efecto de la misma es precisamente la disolución del Contrato, y además porque pasaremos inmediatamente a examinarla en particular, omitimos hacer comentario alguno en relación con ésta, por el momento.

Refiriéndonos al procedimiento estipulado por nuestra legislación positiva de la materia, para obtener la terminación de los contratos de trabajo, advertimos que el artículo 579 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se sujetarán al procedimiento señalado en el capítulo de Conflictos de Orden Económico, los conflictos relativos a las disposiciones legales contenidas en las fracciones IV, V, IX y XII del artículo 126.

Podemos concluir que, analógicamente con las causas de suspensión de la relación de trabajo, existen dos hipótesis también por lo que ve a la forma en que opera la terminación de los Contratos: Una en que termina el contrato por la simple voluntad de las partes, o sea, que presente la causa de terminación, se da por terminado el Contrato y con posterioridad se avisa a las Juntas respectivas, para que éstas en su caso sancionen la terminación; y la otra en la que, para terminar el contrato, es necesario que se plantee previamente el asunto ante las Autoridades de Trabajo para que éstas examinando las pruebas aportadas por las partes en el conflicto, concluya si existe o no la causa y consecuentemente declaren si procede o no la terminación del Contrato.

## RESCISION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Como hemos venido estudiando, dentro del derecho laboral mexicano, el Contrato de Trabajo es susceptible de disolverse por dos caminos distintos: La rescisión y la terminación.

La rescisión es el derecho que tiene uno de los sujetos de la relación de trabajo para darla por concluida cuando su contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones; está integrada por los siguientes elementos:

A).—Un acto u omisión a cargo de una de las partes.

B).—Dicho acto u omisión debe ser de naturaleza grave, que puede provenir de la falta de cumplimiento a las obligaciones contraídas, o bien, la falta de consideración que deben guardarse mutuamente trabajador y patrón en sus relaciones personales.

El maestro Mario de la Cueva dice que la rescisión es "La facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica, para dar por concluida ésta, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple sus obligaciones". (75)

Podemos afirmar en tal virtud, que la rescisión es una pena o sanción impuesta como consecuencia de la comisión de una falta de tal índole grave, que amerita y faculta al agraviado para resolver de pleno derecho la relación individual de trabajo existente entre las partes contratantes. En otras palabras la rescisión es una facultad potestativa que se concede en forma unilateral a una de las partes contratantes para romper el contrato de trabajo; y en nuestro derecho en particular, debe fundarse en los artículos 121, 122 o 125-A de la Ley Federal de Trabajo.

Las causas de rescisión del contrato de trabajo se encuentran reglamentadas en los artículos 122 y 125-A del ordenamiento legal citado con anterioridad, e incluyen en sus fracciones los motivos más importantes por los cuales es procedente disolver el contrato de trabajo; aclarando que no son los únicos que se pueden hacer valer, pues la enumeración de dichos artículos no es limitativa, sino enunciativa como se desprende claramente de las últimas fracciones.

"Art. 122.—El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:

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

II.—Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

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

IV.—Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los

actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.—Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en el edificio, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

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

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

VIII.—Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

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

X.—Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

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

XIII.—Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XIV.—Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

XV.—Por declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116; y

XVI.—Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Las causas que puede invocar el trabajador para disolver el contrato de trabajo, se encuentran reglamentadas en el artículo 125-A que a la letra dice:

"Art. 125-A.—El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo:

I.—Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II.—Por incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.—Por incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.—Por reducir el patrón el salario al trabajador.

V.—Por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.—Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII.—Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII.—Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

IX.—Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Ya indicamos que las faltas a que se refieren las fracciones de los artículos a que nos hemos referido, deben revestir la gravedad suficiente para que ameriten la sanción consistente en la rescisión del contrato. Es oportuno aclarar que no toda falta justifica la rescisión de dicho contrato; las faltas leves, que no tienen mayor importancia, son inevitables en la actividad laboral por sus componentes humanos. Si éstas faltas leves las reglamentara la Ley como causas suficientes para romper el contra

to de trabajo, la estabilidad de los obreros en sus puestos no pasaría de ser una mera ilusión, y se prestaría la situación para abusos del empresario.

Pero no por eso las faltas leves cometidas por el trabajador quedan excluidas de castigo alguno, que tienda a enmendar su conducta, en la prestación del servicio, pues sería perjudicial para la empresa tolerar indefinidamente las reincidencias del obrero en las citadas faltas.

Para sancionar las faltas leves cometidas por el trabajador, la mayoría de las empresas de cierta categoría, redactan reglamentos interiores de trabajo, que son revestidos de formalidad al registrarse en las Juntas, y que tienden a sancionar al trabajador mediante correcciones disciplinarias, que normalmente pueden consistir en suspensión temporal en el trabajo para el obrero sancionado, descuento en su salario por faltas de asistencia al desempeño de sus labores, etc.

Las medidas disciplinarias a que aludimos tienen su fundamento en primer término en el principio de autoridad que deben tener los patrones o empresarios dentro de los establecimientos laborales, principio de autoridad necesario para el logro de los fines de la empresa.

En segundo término dicho principio de autoridad reflejado en el reglamento interior de trabajo, evita el que en todos los casos el patrón se vea en la necesidad de recurrir a la medida drástica de la rescisión para sancionar al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 101, 102, 103, 104 y 105 estipula las características del reglamento interior de trabajo, así como los requisitos legales para que sea obligatoria su observancia, por los trabajadores.

Concluyendo: la rescisión tiene lugar por un acto unilateral de cualquiera de las partes, cuando estima que está dentro de la hipótesis de cualquiera de las fracciones de los artículos 122 o 125-A, que hemos transcrito, motivo por el cual dá por terminada la relación de trabajo.

No existe en nuestro derecho del trabajo la necesidad de demandar la rescisión del contrato, ni que sean las autoridades competentes del trabajo las que decidan, el mismo derecho obrero, para el caso de que la rescisión no sea justificada, otorga al trabajador los medios de resarcirse de los posibles daños y perjuicios que se le pudieran ocasionar con la

ruptura del contrato, es decir, la rescisión se produce con la sola manifestación unilateral del interesado, sin que sea necesario el que éste, recurra previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda para romper el contrato.

La forma de operar la rescisión es unilateral generalmente en nuestro derecho, que faculta al patrón para despedir en forma inmediata al trabajador, y a éste a separarse en su caso, concretándose exclusivamente al problema a determinar la justificación o injustificación del despido o separación según se trate del trabajador o del patrón.

El fundamento de este procedimiento, se hace consistir en que cuando se interpone entre las relaciones de cordialidad y respeto mutuo que deben privar entre trabajadores y patronos una causa de rescisión, con su característica de gravedad, sería injusto, y motivo de dificultades el que se obligara a las partes a continuar la relación de trabajo hasta que decretaran las autoridades de trabajo la rescisión del contrato, sobre todo en los casos en que existe un contacto personal directo y continuo entre empresario y obrero.

Por otra parte el trabajador tiene a su alcance los medios suficientes para hacer valer sus acciones en contra del patrón que lo despida injustificadamente. El obrero al ser despedido tiene el derecho de ejercitar la acción de indemnización, o bien la de reinstalación en el puesto que venía desempeñando, como lo faculta la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución General de la República.

En virtud de que en capítulo posterior trataremos en particular tanto la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución General de la República, como la responsabilidad por despido, no consideramos necesario hablar de éstas para evitar repeticiones inútiles.

Existe otro procedimiento a seguir en relación con la rescisión, en el que los empresarios no rompen el contrato de trabajo de motu proprio, sino que previamente a la separación del trabajador ponen en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente el caso concreto, para que ésta resuelva sobre la existencia o inexistencia del motivo justificado de rescisión. Este procedimiento es utilizado en las situaciones en que el patrón no tiene seguridad en el valor de las pruebas que puede aportar para probar un hecho, o que la interpretación de éste, que constituye fundamento de la supuesta rescisión, se presta a dudas respecto a la falta cometida y su gravedad.

## CAPITULO IV

### LAS FRACCIONES XXI Y XXII DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

## CAPITULO IV

### LAS FRACCIONES XXI Y XXII DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Nuestra Constitución de 1917, es fruto de la Revolución Mexicana, que al consolidar jurídicamente sus principios en el Congreso Constituyente de primero de diciembre de 1916, que se reunió en la Ciudad de Querétaro, expidió el nuevo Código Político Social que contiene la cristalización de los ideales que impulsaron a nuestros compatriotas al movimiento liberatorio, que se inició en el año de 1910, y que culminó con la expedición de la Carta Magna de 1917, que substituyó a la de 1857 que resultaba inadecuada para el momento histórico referido.

En dicha Constitución de 1917, por primera vez en México y en el Mundo, se incluyeron garantías obreras consistentes en: jornada máxima de 8 horas; prohibición de trabajo nocturno industrial para niños y mujeres; descanso obligatorio; el principio de igualdad de salario para trabajo igual; derecho a indemnización por accidentes de trabajo, etc., en un capítulo especial (artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Fue tan grande el acierto del Congreso al Constitucionalizar las garantías obreras, que siendo México —como lo hemos expuesto anteriormente— el primer país de la Orbe que incluyó dentro de los preceptos constitucionales dichas garantías, ha sido imitado posteriormente por las demás naciones, sobre todo de América Latina.

Pero todo precursor de ideas trascendentales, es generalmente centro de duras críticas y el Congreso Constituyente que dio vida a nuestra Ley Suprema de 1917 no fue la excepción; así Narciso Bassols, manifiesta, en relación con el artículo 123 Constitucional, que: "fue en este caso la incultura la que, como siempre, hizo posible con su audacia una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución el artículo 123". (76)

---

(76).— Trucha Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, México 1962. Pág. 38.

Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social —derechos sociales— dio un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. ¡La llamada "incultura" mexicana fue paradigma en los pueblos de cultura occidental! y después, inspiración para los Legisladores de la América Latina. (77)

El texto original del referido artículo 123 de la Constitución, y de sus fracciones XXI y XXII que son materia de este capítulo era el siguiente:

"Artículo 123.—El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:"...

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

"XXII.—El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él";

Como podemos advertir del precepto Constitucional transcrito, la legislación mexicana es una de las que más ha pugnado por garantizar hasta donde es posible la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Igualmente se desprende, que el trabajador despedido injustificadamente de su empleo, tiene facultad de elegir entre demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, bien una indemnización, o bien, el cumplimiento del contrato, o sea la reinstalación en el puesto que venía desempeñando hasta antes del despido.

Al mismo tiempo podemos fijar nuestra atención en el hecho de que con anterioridad a la reforma de las fracciones XXI y XXII del artículo 123, existía una aparente contradicción entre éstas, puesto que por un lado, de la citada fracción XXII se infiere que el patrón podía ser obligado a cumplir el contrato de trabajo y por lo tanto a reinstalar al trabajador que hubiera despedido injustificadamente si así lo decretaba la Junta de Conciliación y Arbitraje que conociera de la reclamación, y por otro, del contenido de la fracción XXI, se podía afirmar que la acción de cumplimiento del contrato ejercitada por el trabajador resultaba inoperante pues podía ser conmutable por una indemnización, puesto que el patrón estaba facultado para dar por terminado el contrato con solo externar la negativa a someterse al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

Riñe con la lógica y la importancia jerárquica de nuestra Carta Magna de 1917, pensar que su redacción y contenido adoleciera de falta de técnica jurídica al otorgar al trabajador dos acciones, (indemnización y reinstalación) que se podan traducir en un solo efecto (indemnización) mediante un acto volitivo del patrón.

Además la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no fue estable, pues con frecuencia cambió su criterio a cerca de los alcances de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

De la Cueva (78) expone con mucho acierto la actuación de dicho Alto Tribunal, manifestando que: había sido tendencia generalizada en los patrones, el negarse a reinstalar a los trabajadores cuando las Autoridades del Trabajo han dictado laudos condenándolos a ello, con apoyo en dos argumentos: el primero lo hacían consistir en la disposición que contenía la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución y lo establecido por los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que autorizaban al patrón a no someterse en todos los casos en que lo creyera necesario al arbitraje.

---

(78).--De La Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 817.

El segundo argumento se hacia consistir en el hecho de que, según se afirmaba, la reinstalación obligatoria del trabajador, era una obligación de hacer y no siendo posible su cumplimiento forzoso se traducía en el pago de daños y perjuicios.

La Corte se pronunció en un principio por declarar la no obligación del patrón se reinstalar a los trabajadores cuando éstos eran despedidos injustificadamente. Posteriormente, a partir de la ejecutoria de fecha 29 de julio de 1936, toca 6849/35, conocida como "Ejecutoria Gustavo Adolfo de La Selva", sostuvo la sala que los patronos estaban obligados a reinstalar a los trabajadores injustificadamente despedidos, alegando para ello, que no era aplicable la fracción XXI del artículo 123 para los conflictos de naturaleza jurídica. Así dicho Tribunal resolvió: que la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución concede al trabajador dos acciones, la de reinstalación y la de pago de daños y perjuicios. La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución no puede tener aplicación cuando el obrero intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el Estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre particulares y, en consecuencia, es inadmisibile la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del Estado; y, en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante a la fracción XXII. Esta fracción concede al trabajador dos acciones, entre las que libremente puede elegir; ahora bien, si el patrono puede negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección, en realidad, pertenece al empresario, pues la efectividad de las acciones dependerá de su arbitrio. Por otra parte, si se aplica la fracción XXI, se desnaturalizaría a la fracción XXII; esta fracción diría: El trabajador tiene dos acciones, LA DE PAGO DE TRES MESE DE SALARIOS, o la de una indemnización de tres meses de salarios y otra cantidad más que se fijará en la ley o en la sentencia respectiva; ésta solución es evidentemente absurda. Finalmente los principios del derecho mexicano se derrumbarían: La permanencia de la relación de trabajo dependería de la voluntad del patrón; los derechos adquiridos por los trabajadores en la empresa después de cinco, diez o veinte años de servicios, quedarían destruidos, a cambio de una indemnización.

Pero no obstante que significaba para el derecho mexicano del trabajo una conquista el asegurar la estabilidad de los trabajadores en los empleos, la Suprema Corte cambió de pronto su criterio, y en la eje-

curtoria de 25 de febrero de 1941, amparo directo 4271/40 Oscar Cué, resolvió que el hecho de reinstalar al trabajador en el puesto que venía desempeñando, era una situación que entrañaba una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa es imposible, y por lo tanto de acuerdo con los principios de derecho común debía traducirse en el pago de daños y perjuicios.

Además se expuso también como argumento que no era conveniente en todo caso, que estando distanciados patrono y trabajador continuaran en relación forzosa que perjudicaría el equilibrio entre las factores de la producción, determinó que sería antijurídico y hasta monstruoso el forzar al patrón a cumplir con la obligación de reinstalar.

Posteriormente se pronunciaron en el mismo sentido las siguientes ejecutorias:

REINSTALACION DE TRABAJADORES.—Sergio Castro y Hno., S. de R. L. Pág. 1736 T. XVIII de 21 de agosto de 1947.

Sindicato Único de Empleados de Comercio, Industria, etc. Veracruz.—Pág. 800 T. XCI 21 de abril de 1947.

Sosa Lara Marcelo. Pág. 846 T. LXXV.—13 de enero de 1943.

Cía. Eléctrica de Chapala, S. A. Pág. 449. T. LXXII de 5 de octubre de 1947.

Llanos de Porras Molinar, Martha. Pág. 1576. T. XCIV de 6 de octubre de 1947.

Chan Gee Lang y Cia.—La Nueva Wing Higg S. N. C. Pág. 478. T. CVII.

Valdez J. Trinidad Jr. Pág. 2463 T. LXXXII de 30 de octubre de 1944, etc.

El maestro Mario de la Cueva rebatió inmejorablemente la Jurisprudencia de la Corte manifestando: "La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución ha puesto en juego dos concepciones del derecho del trabajo, la que pretende encerrarlo en las viejas ideas individualistas, y la que lo contempla como un derecho humano de contenido social. En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital, la tesis de la reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la fracción XXI defiende los caprichos del capital". (79)

(79).—De La Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 826.

Por otro lado siendo la obligación principal del patrono en el contrato de trabajo la de pagar salarios, y siendo factible legalmente obligar al patrón a pagar estos que constituyen obligaciones de dar consecuentemente si procedería la reinstalación obligatoria por parte del patrón al trabajador en el puesto que venía desempeñando hasta antes del despido.

Pero en vista de los argumentos expuestos en vía de objeción en contra de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional del criterio de la corte, y de la tendencia de nuestra legislación laboral orientada a asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, las mencionadas fracciones del artículo 123, fueron reformadas, entre otras, publicándose dichas reformas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de noviembre de 1962.

## REFORMA A LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Por iniciativa del Poder Ejecutivo se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XXI XXII y XXXI del Artículo 123 Constitucional, siendo publicadas dichas reformas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962.

La iniciativa citada, presentada al Congreso de la Unión por el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos dice:

El Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de Derechos Sociales hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformando y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho Artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71 de la Constitución Ge-

neral de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la Soberanía de esta H. Cámara de Senadores, la siguiente INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES II, III, VI, IX, XXI, XXII, y X XXI DEL INCISO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA, QUE SE FUNDA EN LOS SIGUIENTES.

#### CONSIDERANDOS.

... Octavo.—Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII, del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXII. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, por eximir al patrono de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización (80).

#### TEXTO ACTUAL DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA.

Como hemos visto, mediante iniciativa del ejecutivo se reformaron las fracciones materia de éste capítulo, amén de otras, que por no presentar interés para nuestro estudio no comentamos concretándonos al desarrollo de ésta tesis.

Actualmente el Artículo 123 Constitucional y sus fracciones XXI y XXII disponen lo siguiente:

"Artículo 123.—El Congreso de la Unión, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, deberá expedir leyes sobre el trabajo. Las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.—... XXII.—Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el aludo pronunciado por la junta, se dará por terminado el con-

trato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. ESTA DISPOSICION NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCION SIGUIENTE: Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo: ... XXII.--El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESE DE SALARIO. *La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.* Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La reforma vigente aparentemente no adolece de defecto alguno por el cuál pueda ser objetada en ninguna de las dos fracciones; es más, conserva el sentido revolucionario o social del derecho del trabajo, pues establece claramente que tratándose de las acciones de los trabajadores de cumplimiento del contrato, el patrono no podrá negarse al arbitraje o desobedecer el laudo de la Junta, ni la reinstalación es obligación de hacer.

Pero nos dice Trueba Urbina: (8). "En la Mesa Redonda de Derecho del Trabajo, organizada satisfactoriamente por los patronos (17 a 19 de octubre de 1962), me permitieron participar defendiendo a los obreros frente a las modificaciones al artículo 123".

"En la del Bloque de Unidad Obrera (6 de noviembre de 1962) no obstante mi antigua militancia en el movimiento sindical, me lo impidieron por temor de que mis objeciones trascendieran a la masa... Pero más me apenó verlos aplaudir las reformas derogatorias de principios absolutos de justicia social en perjuicio de los trabajadores..."

Refiriéndose el autor citado en concreto a la reforma a las fracciones

(8).--Trueba Urbina, Op. Cit. Pág. 22

XXI Y XXII del artículo 123 Constitucional manifiesta: "los Constituyentes de 1917 crearon en favor de los trabajadores el derecho absoluto de reinstalación o acción de cumplimiento del contrato de trabajo, cuando fueran víctimas de despidos injustificados; sin embargo, casi cincuenta años después el legislador de nuestra hora, cauto frente al radicalismo del mandamiento original, lo modifica al encomendarle a la ley ordinaria fácilmente cambiabile la facultad amplísima de determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Tal como se previó en Bogotá en 1948, bajo la presión del nerviosismo originado por la metralleta. La inamovilidad o estabilidad obrera pierde la majestad de principio Constitucional, pues la ley secundaria puede "válidamente" crear un régimen de excepciones; la tesis de la delegación de poder que entraña es contraria a la teoría Pura de la Constitución cuyas normas fundamentales sólo pueden limitarse por otras de la misma categoría y nunca por leyes inferiores. Otra cosa es la reglamentación, facultad constitucional, que no debe confundirse con la delegación de que tanto se ha abusado en nuestro país: como el caso de las facultades extraordinarias que el Congreso otorgaba al Ejecutivo". (82)

En relación con los efectos jurídicos de la reforma de que nos venimos ocupando, expone que, por lo que hace a la fracción XXI del Artículo 123, es destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la ley ordinaria para determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; por esto puede manifestar que la estabilidad de hoy es a medias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los constituyentes de 1917. (83).

Los casos en que el patrón no está obligado a reinstalar a los trabajadores, y que por lo tanto constituyen la excepción al principio de estabilidad de éstos en sus empleos, obran en la Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del Artículo 123 Constitucional que en el artículo 1124 dispone: "Artículo 124.—El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo siguiente:

---

(82).—Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 245.

(83).—Trueba Urbina Op. Cit. Pág. 255.

"I.—Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

"II.—Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo o permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo".

"III.—En los casos de aprendices".

"IV.—En los casos de los empleados de confianza".

"V.—En el servicio doméstico".

"VI.—Cuando se trate de trabajadores eventuales".

## CAPITULO V.

### RESPONSABILIDAD DEL DESPIDO.

- a).—FRANCIA.
- b).—ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.
- c).—RUSIA.
- e).—ALEMANIA.
- f).—MEXICO.

## RESPONSABILIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN FRANCIA.

El derecho del empleador a despedir a un trabajador contratado por tiempo indefinido puede, como todo derecho, ser objeto de abuso en su ejercicio. La posibilidad y la sanción de tales abusos son reconocidos por el Código de Trabajo. En efecto, en virtud del Artículo 23, libro I "la terminación abusiva del contrato por voluntad de una de las partes contratantes" puede dar lugar al pago de daños y perjuicios.

Para poder obtener el pago de los daños y perjuicios el trabajador deberá probar que ha sufrido un perjuicio y que ha habido efectivamente abuso de derecho al poner término al contrato. Constantemente la jurisprudencia sostiene que la existencia de tal abuso implica una falta imputable al autor de la ruptura. La falta que puede dar lugar a que se declare abusiva la terminación del contrato a iniciativa del empleador nunca ha sido objeto de definición legal. Únicamente apoyándose en la jurisprudencia puede terminarse el tipo de circunstancias que pueden ser consideradas por los tribunales como que constituyen o no constituyen falta.

La sanción en que se incurrirá por despido abusivo consiste en el pago de daños y perjuicios al trabajador. Nunca podrá consistir en la reintegración de éste en su puesto. Para la fijación de la indemnización que se conceda en concepto de daños y perjuicios se tendrán en cuenta la costumbre, la naturaleza de los servicios arrendados, la antigüedad en el trabajo combinado con la edad del trabajador despedido y, en general, todas las circunstancias que puedan probar la irrogación y determinar la magnitud del perjuicio causado.

## RESPONSABILIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.

A tenor de las disposiciones de la ley en 1947 sobre las relaciones de trabajo el hecho de despedir a un trabajador porque despliegue una actividad sindical o porque esté afiliado a un sindicato se considera

como un acto injusto por parte del empleador. Si, de conformidad con los procedimientos adecuados, se comprueba que el despido constituye efectivamente un acto injusto, el empleador está obligado a readmitir al trabajador afectado, pudiendo éste devengar los salarios perdidos. Pero la ley no protege las actividades que consistan, por ejemplo, en fomentar las huelgas o la disminución del ritmo de trabajo no autorizadas y participar en las mismas, y las manifestaciones ostensibles de tales actividades que violan generalmente las cláusulas de renuncia a la huelga que figuran en los convenios colectivos, pueden justificar un despido ante las autoridades de arbitraje.

La indemnización en concepto de daños causados a los trabajadores despedidos por causas pretendidamente injustificadas se basa en el hecho de que la decisión de despido puede ser objeto de una reclamación que en una forma u otra, da lugar a la iniciación del procedimiento correspondiente, y, en última instancia, al procedimiento de arbitraje. En materia de despido existen algunas veces disposiciones de los contratos colectivos que permiten omitir ciertas bases del procedimiento de tramitación de reclamaciones, o que prevén procedimientos especiales de apelación a fin de resolver el litigio en forma más expeditiva.

Cuando el despido se funda en razones de orden disciplinario, la cuestión litigiosa será casi siempre la de determinar si el trabajador ha cometido verdaderamente las faltas disciplinarias de que se le acusa, si las actividades que se le atribuyen constituyen una causa justificada y, algunas veces, si la sanción aplicada corresponde a la falta cometida. Determinados contratos estipulan que la naturaleza de la sanción es exclusivamente de la competencia del empleador, de suerte que en tales casos no se tratará de determinar si los actos atribuidos al trabajador son lo suficientemente graves como para justificar su despido.

En tal caso, el árbitro o el grupo de árbitros deben limitarse a establecer si los actos imputados a los trabajadores han sido efectivamente cometidos y si los mismos constituyen o no una causa justificada de despido.

Frecuemente se procede a la evaluación de la gravedad de la sanción de despido, si en virtud del contrato no se deniega al árbitro esta posibilidad. Suele ocurrir con relativa frecuencia que un laudo arbitral prevea una sanción menos rigurosa que el despido (si bien hay que señalar que ciertos árbitros consideran que no tienen derecho a pro-

nunciarse sobre la gravedad de las sanciones incluso en casos de que las disposiciones contractuales no les impidan proceder así).

Cuando las actividades que han motivado el despido del trabajador no constituyen un delito grave (por ejemplo, robo, etc.), se tendrán presentes, evidentemente, cuando se proceda al arbitraje una serie de consideraciones, tales como la advertencia previas, la conducta anterior y la hoja de servicios del trabajador.

Por lo que atañe al incumplimiento de las disposiciones del reglamento de la empresa, los árbitros tratarán generalmente de determinar si dicho reglamento ha sido puesto en conocimiento del trabajador, si sus disposiciones se aplican siempre, si éstas son equitativas y, con frecuencia, si se han hecho advertencias previas.

La indisciplina del trabajador implica la existencia de factores más subjetivos, de suerte que los árbitros tienen frecuentemente que enfrentarse con el difícil dilema de decidir si en un caso determinado de indisciplina no se trata simplemente de una incompatibilidad de caracteres entre el trabajador y un miembro del personal dirigente.

Si la causa de despido se refiere a la incompetencia del trabajador, el árbitro solicita frecuentemente datos precisos a cerca del trabajo de la persona interesada. Por otra parte, el empleador, ha de aducir hechos concretos en apoyo de su decisión, como, por ejemplo, los relativos a la cantidad y a la calidad del trabajo del interesado en comparación con la norma o el promedio de producción que logren sus compañeros.

Si, finalmente, queda establecido que el trabajador fue despedido arbitrariamente, la indemnización que se paga más frecuentemente consiste en la readmisión en el empleo y el pago correspondiente en el mismo concepto, o, si el trabajador opta por no reintegrarse en el trabajo, simplemente en un pago en concepto de salarios perdidos.

## RESPONSABILIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN URSS

De conformidad con los principios generales del derecho soviético, toda decisión judicial que implique una violación de la Ley puede ser invocada por el fiscal público o por el presidente de un tribunal superior con vistas a un nuevo examen ante los tribunales competentes. Este derecho se hace extensivo igualmente a las autoridades sindicales en la

medida en que éstas participen en la administración de la justicia. De hecho, precisamente como consecuencia de tales "protestas" de interés de la aplicación de la Ley fueron adoptadas las principales decisiones de los tribunales supremos en los litigios por despido.

Las prerrogativas de que goza el Fiscal General de la URSS por lo que se refiere al control del cumplimiento de la legislación (en los términos del artículo 113 de la Constitución) se extienden, por otra parte, a toda decisión o deliberación de un órgano o dirigente cualquiera (por ejemplo, el jefe responsable en caso de que su decisión no haya sido impugnada por el trabajador, o también en caso de una deliberación ilegal del comité sindical o de la comisión paritaria que permita a dicho trabajador solicitar la revisión del caso para restablecer la observancia de la Ley.

Estos procedimientos excepcionales de recurso para velar por el cumplimiento de la Ley ofrecen a los trabajadores un medio complementario para defender sus derechos en caso de que se encuentren imposibilitados, por la razón que fuere, de hacer valer los mismos, por las vías ordinarias. En tales casos, las personas interesadas tienen la posibilidad de formular una reclamación al fiscal competente, quien, por supuesto, juzgará exclusivamente del curso que convenga dar a cada caso que se le haya sometido, si bien hay que señalar que el examen de éstas reclamaciones de los trabajadores se considera como una de las funciones primordiales de los funcionarios del ministerio público de la URSS, quienes consagran frecuentemente buena parte de su tiempo a estas actividades. Algunos fiscales públicos habrían organizado en sus despachos un auténtico servicio especializado en la protección jurídica del trabajo.

Existe otro aspecto de la legislación soviética que merece también señalarse aquí, esto es, la responsabilidad personal del jefe responsable en caso de despido ilegal. Según las Directivas del Tribunal Supremo de la URSS de 1957, el Tribunal puede al anular las medidas del despido, fijar al mismo tiempo los daños y perjuicios que el jefe responsable debe a la empresa en razón de las indemnizaciones que ésta haya de abonar al trabajador en cuestión. El reembolso a la empresa de las cantidades en concepto de daños y perjuicios en caso de retraso en la reintegración del trabajador cuyo despido haya sido anulado, puede, por otra parte, ser exigido sea por el fiscal público o por el jefe jerárquico de la persona interesada. En ambos casos los daños y perjuicios que el jefe

responsable en cuestión haya de reembolsar a la empresa no puede, sin embargo, exceder del triple de su propio sueldo mensual. Por otra parte, si se determina que el jefe responsable se reconoce culpable de una violación grave de la legislación del trabajo, y más especialmente en los casos en que el despido haya sido motivado por el deseo de la dirección de desembarazarse de ciertos trabajadores, incumbirá al Tribunal estatuir por medio de una orden especial sobre las medidas disciplinarias y, llegado el caso, sobre los encauzamientos penales que puedan establecerse contra los dirigentes responsables.

Es preciso señalar, por último, que, a diferencia de la dirección, los órganos sindicales no asumen responsabilidad civil en lo que respecta a las indemnizaciones en concepto de daños y perjuicios que hayan de abonarse por causa de una medida de despido ulteriormente anulada. En efecto, la dirección asume exclusivamente dicha responsabilidad civil, incluso en los casos de despido por iniciativa del sindicato. En sus Directivas de 1957, el Tribunal Supremo de la URSS prescribe además que los comités sindicales de empresa y locales, no pueden, en ningún caso, por ser órganos encargados de resolver los conflictos de trabajo, estar asociados por decisión del tribunal a los procedimientos judiciales en calidad de defensores o de terceras personas responsables.

El trabajador que haya ganado el juicio ante una instancia arbitral o judicial tiene derecho a una indemnización equivalente al salario perdido y a que se le reintegre en el puesto que ocupaba en las mismas condiciones que gozaba anteriormente. Si la empresa tarda a reintegrar al trabajador, éste tendrá derecho a su indemnización mientras no se le reintegre.

En cuanto al cobro de las indemnizaciones fijadas por una comisión paritaria o por el comité sindical de empresa, corresponde a éste último, de conformidad con el decreto de 31 de enero de 1957, expedir al interesado un certificado en el que se especifique la suma debida, documento que tiene fuerza de orden judicial de apremio. El cobro efectivo de la suma en cuestión es obtenido entonces por los órganos encargados de cumplir las decisiones judiciales, de acuerdo con un procedimiento sumario para lo cual presentan dicho certificado ante el Banco del Estado, el cual deduce la suma correspondiente de la cuenta corriente de la empresa interesada.

responsable en cuestión haya de reembolsar a la empresa no puede, sin embargo, exceder del triple de su propio sueldo mensual. Por otra parte, si se determina que el jefe responsable se reconoce culpable de una violación grave de la legislación del trabajo, y más especialmente en los casos en que el despido haya sido motivado por el deseo de la dirección de desembarazarse de ciertos trabajadores, incumbirá al Tribunal estatuir por medio de una orden especial sobre las medidas disciplinarias y, llegado el caso, sobre los encauzamientos penales que puedan establecerse contra los dirigentes responsables.

Es preciso señalar, por último, que, a diferencia de la dirección, los órganos sindicales no asumen responsabilidad civil en lo que respecta a las indemnizaciones en concepto de daños y perjuicios que hayan de abonarse por causa de una medida de despido ulteriormente anulada. En efecto, la dirección asume exclusivamente dicha responsabilidad civil, incluso en los casos de despido por iniciativa del sindicato. En sus Directivas de 1957, el Tribunal Supremo de la URSS prescribe además que los comités sindicales de empresa y locales, no pueden, en ningún caso, por ser órganos encargados de resolver los conflictos de trabajo, estar asociados por decisión del tribunal a los procedimientos judiciales en calidad de defensores o de terceras personas responsables.

El trabajador que haya ganado el juicio ante una instancia arbitral o judicial tiene derecho a una indemnización equivalente al salario perdido y a que se le reintegre en el puesto que ocupaba en las mismas condiciones que gozaba anteriormente. Si la empresa tarda en reintegrar al trabajador, éste tendrá derecho a su indemnización mientras no se le reintegre.

En cuanto al cobro de las indemnizaciones fijadas por una comisión paritaria o por el comité sindical de empresa, corresponde a éste último, de conformidad con el decreto de 31 de enero de 1957, expedir al interesado un certificado en el que se especifique la suma debida, documento que tiene fuerza de orden judicial de apremio. El cobro efectivo de la suma en cuestión es obtenido entonces por los órganos encargados de cumplir las decisiones judiciales, de acuerdo con un procedimiento sumario para lo cual presentan dicho certificado ante el Banco del Estado, el cual deduce la suma correspondiente de la cuenta corriente de la empresa interesada.

Según las Directivas del Tribunal Supremo (puntos 9 y 20) la cuantía de ésta indemnización no puede rebazar —por lo que respecta al período anterior a la decisión del tribunal— el equivalente de 20 días de salario. Cuando se trate de reintegrar a un trabajador libre de encauzamiento o cuya causa haya sido sobrecusada, las Directivas (punto 18) fijan no obstante la cuantía de dicha indemnización en concepto de daños y perjuicios en el equivalente de dos meses de salario como máximo.

### RESPONSABILIDAD POR DESPIDO EN ALEMANIA

En la República Federal Alemana, cuando el Tribunal llega a la conclusión de que el despido no está justificado desde el punto de vista social, declarará en su sentencia que dicho despido no ha hecho cesar la relación contractual. Esto significa que los lazos legales no han sufrido disolución de continuidad y que el despido carece de efecto legal. En consecuencia el empleado habrá de abonar la totalidad del salario correspondiente al período transcurrido desde que tuvo lugar el despido anulado. Por su parte, el trabajador está obligado a reanudar su trabajo en cualquier momento en que se lo requiera el empleador. El monto total del salario o del sueldo pagado por ese interin corresponde a la remuneración que el trabajador habría percibido si no hubiera sido despedido. Sin embargo, la ley dispone que cualesquiera sumas que el trabajador hubiere en concepto de otro trabajo habrán de deducirse de esta remuneración. Se deducirán así mismo otras sumas que el trabajador habría podido percibir si no hubiera declinado de intento aceptar un empleo adecuado. Significa esto también que se supone que el trabajador ha de aceptar cualquier otro empleo hasta tanto el Tribunal laboral dicte sentencia pero ese empleo ha de ser apropiado, es decir, de breve duración o de carácter transitorio, de suerte que el asalariado pueda volver a trabajar en seguida para su antiguo empleador. Además, dicho empleo debe corresponder a la profesión y a la situación jerárquica de la persona interesada. Así, por ejemplo, un empleado puede rehusar un trabajo de obrero manual. Por último, como no se considera rescindido el contrato de trabajo, el empleador ha de deducir del monto abonado el asalariado por el lapso transcurrido entre el despido declarado nulo y la sentencia del tribunal laboral, todas las sumas que se haya recibido durante ese lapso a título de prestaciones legales de desempleo del seguro social, de asistencia por desempleo, o de asistencia pública; tales prestaciones deben ser reembolsadas por el empleador al organismo que las hubiere abonado.

Puede suceder asimismo que el trabajador que hubiere recurrido al tribunal laboral con motivo de su despido haya concertado, en vista del resultado incierto de dicho recurso, otro contrato de trabajo y que prefiera conservar su nuevo empleo. Si el tribunal laboral considera injustificado el despido desde el punto de vista social y decide que el primer contrato de trabajo continúa siendo válido, el interesado se encuentra obligado por dos contratos. Ante tal coyuntura, la ley permite al trabajador elegir qué empleo prefiere. Si se queda con su nuevo trabajo, dentro de la semana siguiente a partir de la fecha en que adquirió efectividad la sentencia del tribunal, puede comunicar a su antiguo empleador que rehúsa reanudar la relación contractual que lo ligaba al mismo. El plazo en cuestión se considerará observado si el trabajador remite por correo la correspondiente declaración por escrito antes de su expiración. La relación de empleo se considerará terminada tan pronto como dicha declaración sea recibida. Por otra parte, el trabajador que invoque esa posibilidad sólo tiene derecho al pago de la remuneración correspondiente al lapso transcurrido entre su despido y el día en que entró en vigor su nuevo contrato de trabajo.

Según puede colegirse de lo antes descrito, el régimen alemán se inspira en el principio de que los despidos injustificados desde el punto de vista social no son válidos y no interrumpen la relación contractual. Sin embargo, pueden darse casos en que la continuación del contrato de trabajo cause tales perjuicios a los intereses de una u otra de las partes que sería preferible ponerle término, a pesar de que el despido haya sido considerado injustificado desde el punto de vista social, como sucede, verbigracia, cuando, tras las deliberaciones del tribunal, deja de existir la confianza mutua en que deben basarse las relaciones de trabajo. De ahí que la ley confiere a cada una de las partes, en determinadas circunstancias, el derecho de solicitar del tribunal laboral la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización por el empleador. No obstante, el tribunal sólo podrá adoptar tal decisión a requerimiento formal de una de las partes y mediando circunstancias particulares, que difieren según se trate del asalariado o del empleador.

Por lo que respecta al trabajador, el tribunal debe hacer lugar a su solicitud si no considera razonable exigirle que permanezca al servicio del empleador, como cuando el empleador se haya expresado en términos ofensivos respecto del trabajador despedido, o si, por el hecho del despido durante las actuaciones judiciales, las relaciones entre ambas

partes han quedado seriamente comprometidas, sin mediar culpa del asalariado o si éste tiene motivos para creer que, si entra de nuevo al servicio del empleador, aquél no le tratará con la debida corrección para vengarse por haber perdido el pleito. En todos éstos casos, las alegaciones a los temores expresados por el trabajador deben fundarse en hechos que pueda probar. El hecho de que el trabajador haya aceptado otro empleo no constituiría en este caso una prueba suficiente, ya que la ley faculta al interesado, como se indicó anteriormente, a rescindir su primer contrato de trabajo sin indemnización.

El tribunal laboral habrá de dictar una sentencia análoga, a instancia del empleador, si éste reclama la rescisión del contrato alegando que mantener la colaboración entre el trabajador y el empleador perjudicaría a la empresa. Tampoco en éste caso bastará formular alegaciones de orden general, sino que habrá que fundarlas en los hechos. Si el trabajador demuestra que los motivos invocados por el empleador son inexactos, en aspectos esenciales, o si el despido tuvo lugar en forma patentemente arbitraria o si se basa en motivos fútiles, habiendo el empleador abusado de su preeminencia en la empresa el tribunal laboral denegará la rescisión.

El empleador y el trabajador pueden solicitar la disolución del contrato de trabajo en cualquier momento antes de la clausura de la última audiencia ante el tribunal de apelación. La fecha fijada por el tribunal laboral para la disolución de la relación contractual será aquella en que se habría extinguido el contrato de trabajo si el despido hubiese estado justificado desde el punto de vista social.

El tribunal laboral fija el monto de la indemnización. La ley se limita a establecer una indemnización máxima de doce meses de salario, entendiéndose por mes de salario la remuneración en efectivo y en especie pagada al trabajador por las horas normales de trabajo que efectúa en la empresa, por el mes en el curso del cual cesó la relación contractual. Al fijar la indemnización, el tribunal tendrá debidamente en cuenta la actividad del asalariado en la empresa y la situación económica del trabajador y del empleador. La indemnización no tiene el carácter de una remuneración ni de una multa, ni tampoco el de una medida de asistencia. Su objeto es indemnizar al trabajador por la pérdida de su empleo por motivos que no pueden aprobarse desde el punto de vista social. Por tal razón, las ganancias que obtenga el trabajador en su nuevo empleo no pue-

de deducirse de dicha indemnización, y lo mismo reza por lo que respecta a las prestaciones de desempleo.

Los procedimientos precitados se aplican a los despidos con preaviso que se pretende injustificados desde el punto de vista social. Los tribunales laborales son asimismo competentes para conocer de los despidos sin preaviso cuando el asalariado recusa el motivo invocado por el empleador y formula, también en el plazo de tres semanas, una reclamación a tal efecto ante dicho tribunal. Además, si el tribunal declara que el despido sin preaviso es nulo y sin efecto, el asalariado (pero no el empleador) puede recurrir a ésta instancia —en las condiciones mencionadas anteriormente— para solicitar de la misma que se rescinda el contrato de trabajo y que se condene al empleador al pago de una indemnización.

### RESPONSABILIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA REPUBLICA MEXICANA

Hemos visto que el despido en nuestra Legislación lo constituye el acto unilateral del patrón, por medio del cual le hace saber al trabajador que no va a prestar más sus servicios en la Empresa. Dicho acto unilateral generalmente es ejecutado por el empresario cuando considera que el obrero se ha colocado en alguna de las hipótesis contenidas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, y que por lo tanto puede rescindirle el contrato sin incurrir en responsabilidad.

El Maestro de la Cueva define el despido en los siguientes términos "se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio". (84)

Aparentemente el despido como acto unilateral del patrón es contrario al principio jurídico de que "nadie puede hacerse justicia por su propia mano ó por sí mismo. Además el contrato de trabajo como todo contrato es portador de bilateralidad de derechos y obligaciones entre las partes, y sin embargo, el cumplimiento de dichas obligaciones pactadas en el contrato, quedan, en el despido, al arbitrio de una de las partes; la que en cualquier momento podría librarse de dichas obligaciones rescindiendo el contrato; es decir, se deja al arbitrio del particular el

---

(84).—De la Cueva Mario Op. Cit. Tomo I. Pág. 813.

aquilatar el hecho acontecido y que considera generador de una causa rescisoria, y más aún, se le faculta para aplicar la consecuencia jurídica de la rescisión.

Por lo que hace a la primera observación, la Ley Federal del Trabajo nos da la respuesta al disponer que el que rescinde un contrato de trabajo queda obligado a indemnizar a su contra parte ó a cumplir el contrato a elección de aquélla, para el caso de que no compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva la justificación de la rescisión; es decir, serán en todo caso en última instancia las Autoridades laborales las que harán justicia cuando la rescisión como acto unilateral es injustificada. A mayor abundamiento, para que la rescisión prospere debe fundarse en cualquiera de las causales contenidas en los artículos 122 y 125-A de la Ley Federal del Trabajo. De no encontrar fundamento en una de las causales a que se refieren los artículos citados, el acto que pretende ser rescisorio, constituirá violación al contrato de trabajo, y sobrevendrán sus consecuencias jurídicas: indemnización o cumplimiento de aquél.

Refiriéndose a la segunda observación creemos que el Legislador se basó para facultar al particular para aplicar la rescisión sin la previa concurrencia a la Autoridad competente, en el hecho de la especial situación derivada del contrato de trabajo, en el cual las relaciones nacidas de éste presuponen la convivencia, y en ocasiones el contacto continuo y directo entre el trabajador y patrón durante la mayor parte del día ó de la noche; contacto, que en ocasiones, se desarrolla en el propio domicilio de éste. En estas circunstancias, una vez suscitada una de las causales de rescisión, con su característica de gravedad, el Legislador consideró que dada la especialísima relación existente entre las partes en materia laboral, era inequitativo y poco menos que imposible, obligar a las partes a continuar con la relación de trabajo, y que era la mejor solución establecer la terminación unilateral del contrato por medio de la rescisión; porque en caso contrario podría llegarse a fomentar la rivalidad en ocasiones ya existente entre las partes. Además, desde el punto de vista económico en una situación como la que hemos expuesto, resulta menos perjudicial para la empresa el que se separe al trabajador, que de seguir prestando sus servicios en el establecimiento laboral, no pondría en el desempeño de sus labores el esfuerzo requerido, ni el cuidado necesario para el normal cumplimiento de su cometido.

Concluyendo, podemos afirmar que la responsabilidad por despido, surge cuando separado el trabajador, el hecho que el patrón ha considerado rescisorio, no encuentra base firme en alguna de las causales contenidas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, dicho patrón viola el contrato de trabajo en perjuicio del obrero, dando origen a las consecuencias jurídicas de dicha violación que son: o bien la indemnización, o bien el cumplimiento forzoso del contrato.

Por lo tanto, como hemos venido diciendo, en nuestro derecho, el patrón, podrá sólo rescindir el contrato de trabajo con fundamento en los casos previstos por el artículo 122 de la Ley de la Materia, es decir, cuando el trabajador, se encuentra colocado en alguna de las hipótesis previstas en las dieciséis fracciones de que consta dicho artículo. Si no existe alguno de esos motivos, u otros análogos, con su característica de gravedad, como lo dispone la fracción XVI, y el patrono despide al trabajador de la negociación, con este hecho dá nacimiento a una responsabilidad que le es imputable, cayendo dentro de lo previsto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte relativa disponen respectivamente.

"Artículo 123.—El Congreso de la Unión SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán..." XXII.—El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, *está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.* Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona ó en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

"Art. 123.—Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que

se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. *Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje*".

Como se desprende de los artículos transcritos, la responsabilidad por despido en nuestro derecho del trabajo, puede tener características diferentes, según opte el trabajador por demandar el cumplimiento del contrato, o la indemnización constitucional cuando se conforma con la ruptura de éste; pero en ambas acciones la Ley obliga al patrono a pagar al obrero los salarios vencidos desde la fecha del despido injustificado y hasta que se cumplimente la resolución que con carácter definitivo pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

En el primer caso( en que el trabajador opta por demandar el cumplimiento del contrato y por ende la reinstalación), la responsabilidad del patrono consistirá, si así lo decreta la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de la reclamación, en cumplir el contrato reinstalando al trabajador injustificadamente despedido en el puesto que venía desempeñando, y pagarle además los salarios vencidos desde la fecha en que lo despidió y hasta que dé cumplimiento al Laudo dictado por la citada Junta.

El Maestro De la Cueva (85) expone en relación con el ejercicio de la acción a que nos hemos referido lo siguiente: "La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución dispone, como ya sabemos, que el trabajador no puede ser despedido de su empleo sino con causa justificada; pues bien, un obrero logra comprobar ante la Junta que no existió causa para el despido y pide el cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación de trabajo y la aplicación del precepto Constitucional; la Junta, en vista de estos antecedentes, dicta laudo en el que declara probada la acción del obrero, y en consecuencia, condena al empresario al cumplimiento de sus obligaciones. Es evidente que el Laudo de la Junta debe cumplirse y que, por tanto, es obligatorio reinstalar al trabajador en su empleo".

"La fracción XXII es perfectamente clara, al conceder al trabajador despedido dos acciones, la de cumplimiento del contrato y la de pago de daños y perjuicios. El derecho del trabajo quiere reglas sencillas y

---

(85).—De la Cueva Mario Oj. Cit. Tomo I. Pág. 821.

una interpretación natural de los textos legales; y en los casos de reinstalación, solicitan los obreros que cada parte cumpla sus obligaciones, como una interpretación sencilla de la fracción XXII del artículo 123". . . "Es principio fundamental del orden jurídico que las obligaciones deben cumplirse y con mayor razón las que quedan consignadas en una sentencia; por tanto, la obligación impuesta en el Laudo de una Junta debe cumplirse; y el fundamento del laudo que ordena al empresario reinstalar en su empleo al obrero, que es, a la vez, el fundamento de la acción del trabajador, se encuentra en la fracción XXII del artículo 123".

El problema que se suscitaba con motivo de la negativa del patrón a cumplir el Laudo de la Junta y por lo tanto a reinstalar al trabajador, lo hemos examinado con relativa amplitud en el capítulo que antecede, por lo que sólo nos limitaremos a aclarar, que de acuerdo con las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de Noviembre de 1962, el patrón está obligado legalmente a someterse al arbitraje y a aceptar el Laudo de la Junta, cuando promueve el trabajador injustificadamente despedido las acciones consignadas en la citada fracción XXII de nuestra Carta Magna.

Sin embargo, la propia fracción XXII reformada del artículo 123 Constitucional, establece que: "la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización".

Nos encontramos entonces con que la misma Constitución faculta a la Ley Ordinaria para que estipule los casos en que el patrón está eximido de cumplir el contrato. Igualmente advertimos que la obligación de reinstalar al trabajador injustificadamente despedido puede ser conmutada por el pago de una indemnización que también deberá fijar la ley ordinaria. Así el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo, consigna los casos de excepción al principio de estabilidad absoluta de los trabajadores en sus empleos en los siguientes términos:

"Artículo 124.—El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

Fracción I.—Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

Fracción II.—Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Fracción III.—En los casos de aprendices.

Fracción IV.—En los casos de los empleados de confianza.

Fracción V.—En servicio doméstico.

Fracción VI.—Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Del contenido de la fracción XXII del Artículo 123, Constitución así como del artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que la estabilidad de los obreros en su trabajo se ha convertido de absoluta, en relativa, como en la mayor parte de los países del mundo; pues el artículo 124 a que nos hemos referido, consigna indiscutiblemente casos de excepción al principio de la reinstalación forzosa.

Creemos que el legislador normó su criterio para reformar la fracción XXII del artículo 123 Constitucional por lo que ve a facultar a la Ley Ordinaria a reglamentar los casos en que el patrón está eximido de cumplir el contrato cuando el trabajador demande dicho cumplimiento, en las consideraciones expuestas por el maestro De la Cueva, que dice "hemos analizado el problema alrededor de la relación de trabajo que podría llamarse tipo, esto es, a propósito del obrero industrial. En alguna ocasión decíamos que la característica de la producción contemporánea es su impersonalidad; a los compradores no interesan los nombres de los obreros que trabajan en la fábrica y también para el empresario son indiferentes las cualidades personales del trabajador; que éste sea simpático o antipático, cordial o reservado, no tiene influencia alguna en la relación de trabajo; y la razón es obvia, el patrono no está en contacto constante con sus trabajadores y el trato con los mismos, prácticamente desaparece. Esta situación no puede extenderse a todos los contratos de trabajo y, de manera especial, al servicio doméstico; sería imposible exigir de una ama de casa que conviviera con un doméstico que le es antipático o con quien ha tenido un disgusto, aún motivado por ella misma. El derecho del trabajo tiene como límite los derechos fundamentales de las demás personas, entre las cuales debe colo-

carse el no convivir con personas que no es de nuestro agrado. Quiere esto decir y sin que sea el último ejemplo, que habrá casos en los cuales no puede aplicarse la doctrina que defendemos, pero la razón será otra, no la de que se trata de una obligación de hacer, sino al respeto y la consideración que la ley debe otorgar a todos los hombres". (86)

Trueba Urbina (87), critica las facultades que la Constitución otorgó a la Ley Ordinaria para estipular los casos en que el patrón se encuentra eximido del cumplimiento forzoso del contrato, manifestando. "Nuestro país puede vanagloriarse de haber sido el primero en establecer constitucionalmente la estabilidad obrera absoluta, pero componentes en nuestra evolución política originaron el cambio de Jurisprudencia motivando comentarios en el extranjero".

Continúa diciendo el maestro Trueba Urbina: "Guillermo Cabanellas (88), muy bien informado anota: por la interpretación Jurisprudencial, el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo, de los trabajadores, ha pasado a ser un derecho nominal que efectivo, al menos como en otras Legislaciones se entiende el mismo". --finaliza diciendo-- "Abierto el portón de las excepciones, el Secretario del Trabajo, con su indiscutible Autoridad Laboral, enriquece la nómina de exclusiones al señalar además del servicio doméstico los siguientes: Pequeña industria, secretarios privados, empleados de confianza y otros semejantes en que no es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación. ¡Quién sabe cuántos casos más de excepción establecerá la ley reglamentaria, o tal vez menos si nuestras objeciones se meditan! ¡De la pequeña industria se podrá pasar a la gran industria, con fundamento en la prosperidad de ésta! En el ámbito comercial se presentarán muchos casos, etc. Ojalá que la Ley Reglamentaria puntualice con sentido proteccionista del trabajador las "diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado... para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, en que el señor Presidente fundamenta la reforma en el Considerando Octavo de su iniciativa; ya que la inamovilidad obrera absoluta queda sólo como un principio social" teórico, herido, mortalmente nulificado, que recuerda el pasado de viejas jornadas del Parlamento Revolucionario de 1917".

---

(86).--De la Cueva Mario. Op. Cit. Tomo I. Pág. 838.

(87).--Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 251.

(88).--Citado por Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 251.

Finalmente, por lo que hace a la acción de cumplimiento del contrato ejercitada por el trabajador en los términos de la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Ley Suprema, nos queda una interrogante ¿cuál es la responsabilidad que el patrón asume cuando hace uso, de acuerdo con la Ley, de la facultad que le concede el Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo y se niega a reinstalar al trabajador injustificadamente despedido cuando éste ha obtenido resolución favorable?

El Artículo 124 del Ordenamiento Legal citado en su parte relativa enuncia: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el Artículo siguiente". Consultando el artículo 125 de la Ley de la materia, a que se refiere la disposición legal que antecede, observamos que se fijan con toda precisión las bases para cuantificar las indemnizaciones que corresponden al trabajador despedido injustificadamente, cuyo patrón se niega a reinstalar, en los términos del artículo 124.

En el segundo caso (en que el trabajador despedido injustificadamente opta por demandar la indemnización Constitucional), aparentemente no hay problema de ninguna índole para determinar la responsabilidad del empresario, pues basta consultar la fracción XXII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna para constatar que dicha disposición, de la más alta grada jurídico positiva establece en su parte relativa: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO".

Como decíamos, de la disposición Constitucional aludida, se desprende; que la responsabilidad del patrón que despide a un trabajador, el cual opta por demandar la indemnización Constitucional, conformándose, por este hecho, con la ruptura del contrato, debía resumirse exclusivamente al pago de tres meses de salario, máxime que dicho trabajador, queda de inmediato en posibilidad de buscar un nuevo empleo debidamente remunerado.

Pero no es así, la Ley Federal del Trabajo, a pesar de su carácter de Ley Ordinaria y Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional dispone en su actual Artículo 123: "...Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde

CAPITULO VI

INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO

123 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Como podemos ver aun que la acción de indemnización Constitucional por despido injustificado, es distinta y contraria en absoluto a la de cumplimiento del contrato de trabajo que tiene por objeto el que se reinstale al trabajador en el puesto del que fue despedido, por obra y gracia de los efectos del mencionado artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, se impone al patrón en los casos en que el obrero ejercita la acción de indemnización, y aquel no prueba la causa de despido, la obligación de pagar la indemnización Constitucional consistente en el pago de tres meses de salarios, y además la de cubrir los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva dictada por la Junta.

Con anterioridad a la reforma del artículo 122, hoy 123 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 7 de enero de 1956, la indemnización que tenía que pagar el patrón al trabajador en la hipótesis que antecede, consistía en tres meses de salarios, más el pago de cincuenta y cuatro días como máximo además de los citados tres meses, que era el tiempo que la Jurisprudencia de la Suprema Corte consideraba que debía emplear la Junta hasta dictar el Laudo respectivo, sumando los términos que la ley de la materia estipula para cada acto procesal desde la presentación de la demanda hasta la resolución.

El carácter de la condena se hace consistir, en que el pago de salarios vencidos sanciona el incumplimiento del contrato de trabajo y la responsabilidad consiguiente, que debe estar demostrada para que la sanción se justifique.

Como el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo que venimos examinando, en mi concepto es Inconstitucional, y en el capítulo que precede tiendo a demostrarlo, hasta donde mis modestos conocimientos me lo permiten, no considero necesario entrar en este apartado en mayores explicaciones al respecto.

#### INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 123 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El texto del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo antes de ser reformado por decreto de 31 de diciembre de 1955, publicado el 7 de

enero de 1956 en el Diario Oficial de la Federación, era el siguiente.

"Artículo 122.—El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.

## INICIATIVA DEL EJECUTIVO, DE REFORMAS A DIVERSOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

#### C.C. SECRETARIOS DE LA H. CAMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNION.

Los propósitos que animan al Poder Ejecutivo de mi cargo, de mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, han determinado la presentación de esta iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en las que se contienen, no tan sólo los resultados de la experiencia en la aplicación de dicha Ley obtenidos a través de numerosos años de su vigencia.—Sino también las aspiraciones de la clase trabajadora, expresadas en diversas ocasiones, dentro del marco de nuestro desenvolvimiento económico y social.

El proyecto de Reformas y adiciones que se incluyen responde a dichas finalidades, buscándose por otra parte, al mismo tiempo que la adopción de normas de aplicación general en las relaciones obrero-patronales, la incorporación a nuestro derecho positivo de aquellas prácticas contractuales y principios que, por su permanencia e invariabilidad, ameritan convertirse en disposiciones legales.

Conforme a tales ideas se presenta un somero examen de las modalidades que contiene esta iniciativa de Reformas: ...El artículo 122 se modifica para el efecto de que el trabajador despedido injustificadamente tenga derecho a la percepción de salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación hasta que se complemente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por estimarse que la imputabilidad del despido no debe redundar en perjuicio del trabajador limitando dicha percepción.

Al texto actual del artículo 124, se adiciona el pago los salarios vencidos, por la misma razón anterior.

#### SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION.

Palacio Nacional 28 de abril de 1955.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.

ADOLFO RUIZ CORTINES.

El Srto. de Trabajo y Previsión Social.

ADOLFO LOPEZ MATEOS.

En el Diario de los Debates de la Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en su número 33, Tomo I, se menciona que en las sesiones públicas celebradas el día 29 de diciembre de 1955, se incluyó entre los dictámenes de primera lectura el siguiente:

H. Asamblea: "A la Comisión que suscribe Primera del trabajo, fue turnado, para su estudio y dictamen, la iniciativa del Ejecutivo de la Unión que se sirvió enviar a esta H. Cámara de Senadores proponiendo reformas y adiciones a los artículos 56, 65, 122, 124, 126 fracción XII, 2o. párrafo, 215, 242, 294, 298, 301, 303, 581 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de lograr mediante ellas un mejor equilibrio entre los factores de la producción, adoptando el ordenamiento vigente en materia laboral a las condiciones que privan en la actualidad toda vez que venía notándose, como lo indica la propia iniciativa, constantes controversias por la falta de claridad de algunos de los conceptos de la Ley que se reforma.

La misma iniciativa tiende a mejorar las condiciones de los trabajadores y de sus familiares en los casos de despido o incapacidad física,

así como en aquellos en que por muerte del obrero los familiares tengan que recibir la indemnización legal correspondiente.

En efecto, de la iniciativa presentada se desprende un amplio espíritu de justicia y del conocimiento exacto del problema social que implican las relaciones de trabajo. La iniciativa en cuestión plantea reformas de procedimiento en la tramitación de los problemas; pero también señala otros aspectos de fondo como el que se refiere al caso del trabajo a domicilio, estableciendo medios que permitan a los asalariados de esta rama defenderse de la explotación de que han venido siendo víctimas desde hace muchos años, al crearse la obligación de hacer el contrato a domicilio mediante documentos escritos y llenando las formalidades con severas penas para el que infrinja esa disposición, evitando de esta manera la explotación que hasta ahora se realiza en perjuicio de los trabajadores que prestan su servicio a domicilio, pero, particularmente, de las mujeres que tienen que desempeñar dichas labores.

La supresión de topes para los casos de indemnización por fallecimiento por muerte natural o profesional, también revela el espíritu de justicia que anima al Ejecutivo de la Unión, pretendiendo proteger así a la clase desvalida, y sin que ello signifique un desquiciamiento de las industrias.

La suspensión del tope cuando se elimina el último párrafo del artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo, demuestra también cómo el Ejecutivo pretende hacer que se guarde el mayor respeto y consideración a las disposiciones legales que son de observancia general, toda vez que obliga con esto a los trabajadores y patronos a sujetarse a la resolución de los Tribunales del Trabajo y sanciona las faltas de consideración y de acatamiento a esos mandamientos.

Expuesto lo anterior, la Comisión considera que la iniciativa de que se trata satisface plenamente los adjetivos que indica en su exposición de motivos, y que el mismo proyecto no se opone en nada al texto constitucional y a ninguna otra disposición de orden legal, por cuyo motivo nos permitimos proponer a la consideración de vuestra Soberanía el siguiente:

## PROYECTO DE LEY DE REFORMAS Y ADICIONES

A LOS ARTICULOS 56, 65, 122, 128, 126 Fracc. XII, 2o. párrafos, 215, 242, 294, 298, 301, 303, 581, y 602 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 122.—El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o alguna de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con 3 meses de salarios y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada".

.....  
Se remite a la Cámara de Diputados. México, D. F. 29 de Dic. 1955

Quando el dictamen que antecede se puso a discusión en la Cámara de Senadores, pasó a la Tribuna para fundarlo el senador Yurén Aguilar Presidente de la comisión respectiva quien en uso de la palabra dijo lo siguiente: "Señor Presidente: Señores Senadores; Deseo fundar dentro de lo posible, el dictamen de la Comisión en relación con esta iniciativa del Señor Presidente; pero antes de hacerlo debo, con mucha satisfacción, manifestar a ustedes cuanto hemos estimado la iniciativa presidencial que tiende a resolver innumerables problemas que se ventilan en los Tribunales del Trabajo, como consecuencia de una interpretación torcida de la Ley Vigente, cuando las autoridades no han querido interpretar el pensamiento de los Constituyentes al crear el Art. 123 de su Ley Reglamentaria.

El señor Presidente, con un sentido humano y justo vino a saldar esas cuentas y a dejar la Ley del Trabajo clara para la Tramitación de los problemas eliminando, dentro de lo posible, aquellos puntos de contradicción o de controversia Jurídica para bien de las Empresas; procura el Ejecutivo de la Unión, con su proyecto de Ley, hacer realmente factible el equilibrio entre los factores de la producción, y por ésta circunstancia debemos abrigar confianza en el sentido de que la aprobación de ésta Ley lejos de traer incertidumbre en el Sector Capitalista, habrá de ser acogida con beneplácito, porque ella encierra más que nada, una ten-

dencia justa en todo aquello a que los trabajadores pueden tener derecho y tiende también a evitar controversias inútiles dentro de los Tribunales.

Se dirige la propia iniciativa a darle al trabajador que ha sido despedido injustamente de su trabajo, la posibilidad de percibir los salarios durante la tramitación del juicio, desde la fecha de presentación de la demanda hasta que sea totalmente resuelta, ya que anteriormente las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían limitado a 54 días los trámites por este motivo, siendo que en muchas ocasiones los juicios se alargaban hasta por años".

Posteriormente en la Cámara de Diputados, el 30 de diciembre de 1955 al ponerse a discusión las Reformas al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo entre otras, el Diputado G. Sánchez Madarraigá solicitó la dispensa de trámites para el citado proyecto al cual le dio lectura, aduciendo que debía considerarse de urgente resolución, por lo que solicitaba también, si no hubiere oposición la aprobación respectiva y manifestando en apoyo de su petición lo siguiente: "Los propósitos del Ejecutivo esbozados en el Proyecto de Reforma aludido, determinan el perfeccionamiento de nuestra Legislación laboral; presenta importantes mejoras para las condiciones de vida de la clase trabajadora; evita conflictos innecesarios e inconvenientes que, por falta de claridad de algunos de los preceptos de nuestra Ley, han venido presentándose. Y refiriéndose concretamente a cada uno de los artículos que son reformados, quiero hacer dentro de la brevedad posible las consideraciones pertinentes.

La reforma al artículo 122, es también una reforma de especial beneficio para los trabajadores. Señala que cuando no se compruebe la causa de un despido, el trabajador tendrá derecho, además de las prestaciones actuales, a que se le paguen los salarios vencidos desde el momento en que se le ha despedido, hasta la fecha en que se ejecute el auto correspondiente.

Esto, decía yo es de un gran beneficio porque actualmente se ha venido sustentando un criterio perjudicial para los afectados, ya que se ha venido concibiendo solamente durante los tiempos de trámite de la demanda correspondiente, el pago de los salarios que pierda el trabajador por culpa del patrón. Se reparará así una injusticia, se pone nuestra Ley en condiciones de que los trabajadores que son afectados por un despido injustificado, puedan recibir los salarios que en otras condiciones estaban perdiendo en parte del tiempo de la tramitación".

Como se desprende tanto de la iniciativa de reformas del Ejecutivo, del dictamen de la Comisión de la Cámara de Senadores y de la discusión del proyecto, tanto en dicha Cámara como en la de Diputados, carece de fundamento jurídico alguno el proyecto de ampliación de la condena al pago de salarios caídos en el artículo 122, para el caso en que el trabajador despedido injustificadamente opta por demandar la indemnización constitucional, ya que su fundamento se hace consistir exclusivamente en adaptar el ordenamiento vigente en materia laboral a las condiciones que privan en la actualidad. Insistimos, las reformas a que nos hemos venido refiriendo, y en especial la relativa al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, no están apoyadas en fundamento jurídico alguno, y lo que es más grave no se estudió a fondo la evidente contradicción con el texto constitucional, en especial por lo que respecta a la fracción XXII del artículo 123.

#### CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por lo que hace a la constitucionalidad o inconstitucionalidad del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, puede resumirse en las ejecutorias dictadas en diversos amparos que han impugnado dicho artículo, y que nuestro más alto Tribunal ha resuelto en los siguientes términos:

#### SALARIOS CAIDOS. ARTICULO 122 DE LA LEY LABORAL REFORMADO

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, que impone al patrón, en los casos en que se ejercita la acción de indemnización y no se prueba la causa del despido, la obligación de pagarla indemnización y además la de cubrir los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva correspondiente, no es inconstitucional.

#### CONSIDERANDO:

.....

TERCERO.—El concepto de violación es infundado. Es verdad que la Constitución establece en su artículo 123, fracción XXII, que el patrón que despida sin causa justificada a un obrero, "estará obligado a elección

del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". Pero esta disposición no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores, toda vez que los principios del artículo 123 constitucional son, únicamente, el mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores, lo que confirma la fracción XXVII del mismo artículo, ya que no sólo considera nulas las estipulaciones que contraríen las bases establecidas en la Constitución en materia de trabajo, sino también las que "impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores". Por tanto el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, que impone el patrón, en los casos en que se ejercita la acción de indemnización y no se prueba la causa del despido, la obligación pagar la indemnización y además la de cubrir los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva correspondiente, no es inconstitucional. De aceptarse el criterio de los quejosos tendría que concluirse que son inconstitucionales los artículos 82 y 93 de la Ley Federal del Trabajo, que otorgan el derecho a disfrutar de vacaciones anuales con goce de salarios, ya que la Constitución no consagra ese derecho; conclusión que no es posible admitir por ser contraria a la finalidad del derecho del trabajo, que consiste, precisamente, en procurar el mejoramiento constante de la clase trabajadora.

Consecuentemente, al condenar al pago de los salarios caídos en los términos establecidos en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta no violó garantía individual alguna, por lo que procede negar la protección solicitada.

Amparo directo 3793/60.—Rodolfo Peltier y Carg.—3 de marzo de 1961.—Unanimidad de 4 votos.—Ponente: Gilberto Valenzuela. Semanario Judicial de la Federación.—Sexta Época. Vol. XLV. Marzo de 1961. Quinta Parte. Ejecutorias de la Cuarta Sala. Págs. 42 y 43.

### SALARIOS CAIDOS

#### ARTICULO 122 DE LA LEY LABORAL, REFORMADO,

APLICACION DEL.—El artículo 122 del Código Laboral no contraría ninguna de las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución. Es verdad que la Constitución establece en su artículo 123 fracción XXII, que el patrón que despide sin causa justificada a un obrero "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a in-

démnizarlo con el importe de tres meses de salario", Pero el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, al imponer al patrón, en los casos en que se ejercita la acción de indemnización y no se prueba la causa del despido, la obligación de pagar la indemnización y además la de cubrir los salarios vencidos hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva correspondiente, no contraría la disposición contenida en el mencionado artículo de la Constitución, pues esta disposición no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores, toda vez que los principios del artículo 123 Constitucional son, únicamente, el mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores, lo que confirma la fracción XXVII del mismo artículo, ya que no sólo considera nulas las estipulaciones que contraríen las bases establecidas en la Constitución en materia de Trabajo, sino también las que "impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Amparo directo 703/58.—Cenobia Lozano Vda. de Robles y coag. 23 de marzo de 1961.—Unanimidad de 4 votos.—Ponente: Gilberto Valenzuela. Semanario Judicial de la Federación.—Sexta Epoca. Volumen XLV. Marzo de 1961. Quinta parte. Ejecutorias de la Cuarta Sala. Págs. 44 y 45.

**SALARIOS CAIDOS. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 122, REFORMADO.**—No es inconstitucional el artículo 122, reformado, de la Ley Federal del Trabajo, ya que sólo es inconstitucional la norma contraria a algún precepto de la Constitución General de la República, y dicha disposición secundaria no se opone al artículo 123 de nuestra Carta Magna en su fracción XXII, por el hecho de disponer que se pagarán salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando queda comprobado el despido injustificado del trabajador, pues la disposición federal no prohíbe impone a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en ella; por otra parte, el párrafo inicial del artículo 123 Constitucional, faculta al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo sin contravenir las bases establecidas en el mismo lo que significa que el legislador ordinario fue autorizado para formular las normas que estime pertinentes para regir las relaciones laborales, siempre y cuando no contraviniera las bases citadas, por lo que puede regular en forma amplia los diversos as-

pectos de las relaciones de trabajo, estableciendo el monto de la responsabilidad del patrón cuando éste despide sin justificación al obrero, sin que el hacerlo así haya en el caso contrario a la norma constitucional.—Amparo directo 2784/60.—J. de la Torre e Hijo Sucesores, S.A.—8 de septiembre de 1960. Unanimidad de 4 votos.—Ponente: Arturo Martínez Adame.—Semana Judicial de la Federación. Sexta Época.—Volumen XXXIX. Septiembre de 1960.—Quinta Parte Ejecutorias de la Cuarta Sala.

**SALARIOS CAIDOS, EQUIVALEN A DAÑOS Y PERJUICIOS.**—En materia laboral, los salarios caídos equivalen a los daños y perjuicios que resiente el trabajador por haber sido despedido sin justificación; de aquí que al haberse establecido en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo un mayor beneficio para los trabajadores que son despedidos injustificadamente, la condena que se apoya en esta disposición legal no es contraria a la que señala el artículo 123 constitucional.

#### CONSIDERANDO.

.....

**SEPTIMO.**—Finalmente resultan asimismo infundados los conceptos de violación expresados en los apartados quinto y sexto de la demanda de garantías que se examina, porque aun cuando es cierto que esta Cuarta Sala hubo establecido jurisprudencia en el sentido de que el monto de los salarios caídos que reclamaron los trabajadores, sólo podía ascender al importe de cincuenta y cuatro días, al reformarse el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo y señalar que los salarios caídos comprenden desde la fecha de la separación del trabajador hasta aquella en que se dicte resolución definitiva por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, la referida jurisprudencia quedó sin vigencia alguna y por lo mismo debe estarse en el caso a los que sobre el particular dispone el precepto legal ya reformado. Tampoco puede atenderse a la circunstancia de que la actora haya confesado al absorber posiciones que se encontraba trabajando en otro establecimiento similar en un mercado de la colonia Industrial, pues es indudable que tuvo que hacerlo, como expresa la responsable, para atender a su subsistencia; pero además, se ha dicho reiteradamente por esta Cuarta Sala, que en materia laboral, los salarios caídos equivalen a los daños y perjuicios que resiente el trabajador por haber sido despedido sin justificación, de que aquí que al haberse

establecido en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo un mayor beneficio para los trabajadores que son despedidos injustificadamente, la condena que se apoya en esta disposición legal no es contraria a lo que señala el artículo 123 constitucional. Así que resumiendo las consideraciones anteriores, no habiéndose excepcionado los quejosos en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, en el sentido de que no fueron ellos quien despidieron a la trabajadora, sino la persona que según ellos adquirió su negocio de cremería; habiendo por el contrario aceptado la relación laboral hasta el momento del despido y habiéndose correspondido la prueba concierne al pago de las prestaciones por las cuales los condenó la Junta responsable, la resolución que pronunció ésta no resulta vulatoria de los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo, y por ende tampoco lo es de las garantías consignadas en los artículos 14 y 16 Constitucionales. Por estas razones debe negárseles la protección de la Justicia Federal que han solicitado.—Amparo directo 4202/60. Fonald Medrano Molinares y Coags.—14 de agosto de 1961. Unanimidad de 4 Votos.—Ponente: Angel Carvajal.—Semanao Judicial de la Federación.—Sexta Epoca.—Volumen L.—Agosto de 1961. Quinta parte.—Ejecutorias de la Cuarta Sala.

**SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS.**—Si bién es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte estableció Jurisprudencia en el sentido de que el monto de los salarios caídos que reclamaron los trabajadores, sólo podía ascender al importe de cincuenta y cuatro días, al reformarse el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo y señalar que los salarios caídos comprenden desde la fecha de la separación del trabajador hasta aquella en que se dicte resolución definitiva por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, también lo es que la referida jurisprudencia quedó sin vigencia alguna y por lo mismo debe estarse en el caso a lo que sobre el particular dispone el precepto legal ya reformado.—Amparo Directo 4202/60.—Ronaldo Medrano Molinares y Coags.—14 de agosto de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Anegcl Carvajal.—Semanao Judicial de la Federación. Sexta Epoca.—Volumen L.—Agosto de 1961.—Quinta Parte.—Ejecutorias de la Cuarta Sala.

**DESPIDO INJUSTIFICADO, ACCIONES POR.**—El artículo 123 Constitucional en su fracción XXII otorga a los trabajadores que son despedidos sin justificación, dos acciones alternativas, o bien la reinstalación con pago de salarios caídos, o bien la indemnización por el im-

porte de tres meses de salarios, pero también con pago de salarios caídos, pues el trabajador en estos casos tiene derecho de acuerdo con lo que previene el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si no comprueba la causa del despido, a que se le paguen tres meses de sueldo por concepto de indemnización y salarios vencidos desde la fecha en que se presente su reclamación y hasta aquella en que se pronuncie resolución definitiva. Conforme con este criterio, el hecho de que le reclaman hubiera optado por la indemnización constitucional y a la vez haya pedido el pago de salarios vencidos no es contrario ni a la Constitución ni a la Ley:

#### CONSIDERANDO.

.....

TERCERO.—De ahí que el laudo que reclama resulte ajustado a la verdad jurídica y que la condena que se consigna no sea violatoria de garantías por las razones que a continuación se expone: a) Es cierto que el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII otorga a los trabajadores que son despedidos sin justificación dos acciones alternativas, o bien la reinstalación con pago de salarios caídos, o bien la indemnización por el importe de tres meses de salarios, pero también con pago de salarios caídos pues, el trabajador en estos casos tiene derecho de acuerdo con lo que previene el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si no se comprueba la causa del despido, a que se le paguen tres meses de sueldo por concepto de indemnización y salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación y hasta aquella en que se pronuncie resolución definitiva. b) Conforme con este criterio, el hecho de que el reclamante hubiera optado el pago de salarios vencidos no es contrario ni a la Constitución ni a la Ley.—Amparo directo 330/60.—Comisión Nacional de la Caña de Azúcar.—19 de octubre de 1960.—5 votos.—Ponente: Angel Carvajal.—Semana Judicial de la Federación.—Sexta Epoca.—Volumen XL.—Octubre de 1960.—Quinta Parte.—Ejecutorias de la Cuarta Sala.

SALARIOS VENCIDOS, PAGO DE LOS, CONFORME AL ARTICULO 122 DE LA LEY LABORAL.—De acuerdo con la reforma sufrida por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el importe de los salarios vencidos sólo comprende hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y

Arbitraje correspondiente. Amparo directo 7038/59.—Banco del Pequeño Comercio del D. F. de C. V.—28 de septiembre de 1960.—5 votos.—Ponente: Angel Carvajal.—Semanario Judicial de la Federación.—Sexta Epoca.—Volumen XXXIX.—Septiembre de 1960.—Quinta parte.—Ejecutorias de la Cuarta Sala.

### OBJECIONES AL CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE SUSTENTADO EN LAS EJECUTORIAS TRANSCRITAS CON ANTERIORIDAD.

En primer término, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve que: "es verdad que la Constitución establece en su artículo 123, fracción XXII, que el patrón que despide sin causa justificada a un obrero, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo *con el importe de tres meses de salario*. Pero esta disposición no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores, toda vez que los principios del artículo 123 Constitucional son, únicamente, el *mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores*". No estamos de acuerdo con la interpretación que nuestro máximo Tribunal dá al artículo 123 Constitucional, y en particular a la fracción XXII, pues tal afirmación, equivale a otorgar al legislador ordinario poder ilimitado para agigantar de acuerdo con su criterio, los beneficios relativos a los trabajadores, sin tomar en cuenta, que al incrementar dichos beneficios desmesuradamente, en la misma medida vulnera los intereses del empresario, que en no pocas ocasiones, se ve amenazado con la quiebra o el cierre de la fuente de trabajo, ante la impotencia de cubrir prestaciones tan onerosas, como son en el caso a estudio, los salarios caídos de varios años.

Por otra parte, al hablar de un mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores se debe inferir que también existe un máximo ¿o que el legislador ordinario puede aumentar sin limite los beneficios de la clase trabajadora como se desprende del criterio de la Corte?

Llegando al absurdo en nuestro afán de explicar la importancia de la objeción a que nos hemos referido en relación con el criterio de la Corte podemos preguntarnos también, ¿qué dicho incremento en los beneficios de la clase laboral, se puede llevar hasta el infinito?

De las interrogantes a que aludimos, alguna de ellas exagerada, podemos decir también en vía de objeción, que el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se basa en un concepto por demás vago, pues nos dice que el artículo 123 Constitucional contiene principios que son "*únicamente el mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores*"; *sin agregar en apoyo de su argumentación consideraciones que nos aclaren*. Si no meridianamente, cuando menos en forma concreta cuál es la solución que le dió jurídica y concretamente al problema.

A efecto de fundar de la mejor forma posible nuestra afirmación de que el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional, creemos necesario fijar con toda claridad los siguientes conceptos, de los cuales construiremos argumentos que tiendan a demostrar fehacientemente la inconstitucionalidad del precepto legal aludido:

#### CONCEPTO DE SALARIO COMO RETRIBUCION POR EL TRABAJO PRESTADO.

Intentando la definición de lo que debemos entender por salario, recurrimos en primer término al concepto que sobre éste nos vierte la Legislación positiva de la materia, y así vemos que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, considera que el "salario" es: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, en virtud del Contrato de Trabajo, pero no solo de la citada definición que expresa el mencionado artículo 84 debe entenderse su concepto, pues como se desprende también de la disposición del artículo 17 del mismo Ordenamiento legal, dicho artículo complementa y aclara el concepto al definir el Contrato individual de trabajo: "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Para finalizar, por lo que hace a la Ley positiva, se afirma el concepto en los artículos 18, 19, (anterior a la reforma de 31 de diciembre de 1962). 22 fracciones V, VIII, IX y XII, 25, 36, 85, 86, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95 96 97, 125-A Fracciones IV y V, 131, 139, 142, 143, 151, 152, 198, 213, 214, 215, 282 fracción II.

Buscando la definición del salario en los diccionarios de la Lengua Castellana y del Sr. don José Escriche (89) vemos que lo definen respectivamente en los siguientes términos:

(89).—Escriche, Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. París 1869. PÁGINA 1517.

"Estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo". Estipendio que se da a todos los que ejecutan algunas comisiones o encargos por cada día que se ocupan en ellas o por el tiempo que emplean en fenecerlos"; "El estipendio o recompensa que los amos señalan a los criados por razón de su empleo, servicio o trabajo".

Del contenido del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y de las definiciones contenidas en los diccionarios aludidos, podemos concluir: que para que existe un salario es necesaria la existencia de un Contrato de Trabajo, y para que exista el Contrato de Trabajo debe haber el acuerdo de voluntades en relación con él, la prestación del servicio y la percepción de la cantidad convenida como precio del mismo.

Si por alguna causa el contrato deja de existir, el derecho a la percepción del salario concomitantemente cesa.

Sin embargo se presentan casos en los que suspendiéndose por alguna situación jurídica los efectos del Contrato, o sea la prestación del trabajo la Ley considera que los trabajadores pueden tener derecho a los salarios que pudieron haber dejado de percibir durante dicha suspensión por ejemplo como se desprende del artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo que decreta que cuando la Junta ha declarado lícita una huelga que se ha originado persiguiendo alguno de los objetos que expresa el artículo 260 de la Ley, e imputables dichos motivos al patrón, cuando los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos, se condena al empresario al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores holgaron, a pesar de que no hayan prestado servicio alguno al patrón.

En este caso, en que el patrón sigue vinculado al trabajador mediante un contrato de trabajo que por una determinada causa se suspende (el emplazamiento de huelga), para que exista el derecho de los trabajadores a percibir el salario, no es necesaria la prestación del servicio, pues el contrato continúa vigente, y solo se han suspendido sus efectos, teniendo dicha suspensión su característica esencial de temporalidad limitada, y en el caso de que por cualquier causa el contrato de trabajo deje de existir (terminación o rescisión) el derecho a recibir el salario no existe más a favor del trabajador.

También se presenta otra situación, en que, a pesar de que el trabajador no desempeña algún trabajo en beneficio del patrón, si tiene de-

recho a la percepción del salario, y ésta es, aquella en que el trabajador ha sufrido un accidente de trabajo y se encuentra incapacitado para seguir desempeñando sus servicios al patrón, y que sin embargo tiene derecho a recibir de éste los salarios correspondientes si el citado empresario ha faltado a la obligación de asegurarlo o no está dentro de los casos en que queda sujeto al régimen del seguro social.

Concluyendo podemos afirmar que para que el trabajador tenga derecho a la percepción del salario, es necesario que cumpla con la contraprestación correlativa de prestar sus servicios subordinados al empresario, salvo los casos de suspensión del contrato de trabajo en sus efectos, en los que el trabajador percibe salarios en tanto exista el contrato, supeditándose este derecho a la existencia del citado contrato.

### CONCEPTO DE SALARIOS VENCIDOS.

Con anterioridad a la reforma del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de fecha 31 de diciembre de 1955, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 7 de Enero de 1956, dos fueron los artículos que en la Ley Federal del Trabajo hacían mención a salarios, que el patrón debía pagar, sin recibir del trabajador la prestación consistente en el trabajo contratado:

La fracción XVI del artículo 111 que impone a cargo del patrón la obligación de pagar al trabajador "el salario correspondiente que pierda cuando se ve imposibilitado de trabajar por culpa del patrón, y el 122 que imponía a cargo de dicho patrón, la obligación de pagarle al trabajador "*salarios vencidos*" desde la fecha de presentación de su demanda, cuando el patrón lo había despedido sin haber podido comprobar una de las causales que fundaran tal despido, y a que se refería el entonces artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

En estos dos artículos a que nos hemos referido, fundó nuestro máximo Tribunal su Jurisprudencia, dividiéndola en dos tesis: la primera, cuando el obrero reclama del patrón su reinstalación en el trabajo por despido injustificado, y en la que sostenía que: "No tiene aplicación el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, sino la fracción XVI del artículo 111 de la misma Ley, que le da derecho a que se le paguen

**SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA EN QUE PRESENTA SU DEMANDA, HASTA EL DIA EN QUE SEA REINSTALADO";**

(90) y la segunda tesis en la que hace referencia a que el trabajador demande exclusivamente "la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de salarios caídos en atención a lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo"; y resuelve que, "tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta la que terminó el plazo que la Ley señala a las Juntas para resolver en definitiva, o sea, el término de 54 días que la Suprema Corte ha establecido como legal para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan sobre los conflictos que se les sometan". (91) En esta misma tesis ratifica su criterio por lo que hace a la ejecutoria citada en primer término, afirmando en su parte final que: "Cuando reclama el pago de indemnización constitucional de tres meses de salario tiene derecho a declararse procedente su acción, a que se le paguen los salarios caídos de conformidad con el mencionado artículo 122.

"Salario vencido, de acuerdo con la fracción XVI del artículo 111 en relación con el 122 (antes de la reforma a que hemos aludido), es aquel, que el Legislador consideraba, que el patrón estaba en la obligación de pagar, cuando el trabajador lo estaba perdiendo por causas imputables a dicho empresario.

### CONCEPTO JURIDICO DEL DAÑO Y DEL PERJUICIO.

El distinguido tratadista Manuel Borja Soriano (92) dice: "se entiende por daño lo que los antiguos llamaban daño "emergente", es decir la pérdida que una persona sufre en su patrimonio. Se reputa perjuicio, lo que antiguamente se llamaba "lucro cesante", es decir la privación de una ganancia lícita". "Algunas veces empleando ya la palabra daño, ya la palabra perjuicio, se quiere designar con una sola de ellas los dos conceptos que acabamos de expresar.

En nuestra Legislación positiva los artículos 2108, 2109 y 2110 del Código Civil vigente, expresan el mismo pensamiento del Legislador de 1884, y disponen respectivamente:

---

(90).—Tesis No. 972, Pág. 1780, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los años de 1917 a 1954.

(91).—Tesis 981, Pág. 1777. *Ibidem*.

(92).—Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones. 1930, Pág. 502.

"Artículo 2108.—Se entiende por daño la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación";

"Artículo 2109.—Se reputa perjuicio la privación de cualquiera ganancia lícita, que debiera haberse obtenido por el cumplimiento de la obligación";

"Artículo 2110.—Los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación ya sea que se haya causado o que necesariamente deba causarse".

En el capítulo respectivo al "Incumplimiento de las obligaciones, del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, obra el artículo 2118 que estipula: "El pago de los gastos judiciales será a cargo del que faltare al cumplimiento de la obligación, y se hará en los términos que establezca el Código de Procedimientos Civiles.

### CONCEPTO DE ENRIQUECIMIENTO ILEGÍTIMO EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACION CIVIL.

"Es conforme al derecho natural que ninguno aumente su patrimonio con daño e injuria de otro". (93)

Pianol y Ripert, (94) afirman por su parte que: "el principio según el cual nadie debe enriquecerse injustamente a expensas de otro, enunciado por los juristas romanos y por nuestros antiguos tratadistas, si bien lo hacían al tratar de casos concretos, no ha sido formulado en una regla general por el Código Civil, aún cuando numerosos preceptos de él sean su aplicación más o menos neta"; y agregan: "la obligación de restituir lo que ha sido pagado indebidamente, consagrada ampliamente desde la época romana es demasiado particular para que los textos que la establecen sirvan como fundamento de una teoría general".

Nuestro Código Civil vigente, dentro del capítulo "Del Enriquecimiento ilegítimo", sin definir —porque "toda definición es peligrosa en el Derecho Civil" (95)— en su artículo 1882 dice que: "El que sin causa se enriquece en detrimento de otro, está obligado a indemnizarlo de su empobrecimiento en la medida en que él se ha enriquecido".

---

(93).— Digesto Teórico Práctico. Ley CCVI. Pág. 443. Edición Imprenta Real. 1791.

(94).— Pianol y Ripert. Tratado de Derecho Civil, Tomo VII. Pág. 752.

(95).— Digesto Op. Cit. Ley CCH. Pág. 442.

De acuerdo con ésto, Manuel Borja Soriano, (96) considera como elementos del enriquecimiento sin causa:

1.—En enriquecimiento de una persona; 2.—El empobrecimiento de otra, o sea el detrimento que sufre ésta por el enriquecimiento de aquélla. 3.—Relación entre el enriquecimiento y el empobrecimiento; 4.—Ausencia de causa”.

Los mismos elementos considera la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 7233/58 resuelto el 3 de abril de 1961 por unanimidad de cuatro votos que puede consultarse en la hoja 81 del Semanario Judicial de la Federación correspondiente a abril de 1961, volumen XLVI, 6a. época y en el que sostiene:

**ENRIQUECIMIENTO ILEGITIMO, ELEMENTOS DE LA ACCION DE.**—La Suprema Corte ha establecido que las condiciones para la existencia de la acción por enriquecimiento ilegítimo son: 1o.—que una persona se haya enriquecido, obteniendo algo que no le pertenecía, que no estaba en su patrimonio; 2o.—que otra persona haya sufrido empobrecimiento, que haya dejado de tener algo que estaba en su patrimonio o de recibir algo que le pertenecía en derecho; 3.—que exista un vínculo de causalidad entre ambos elementos, o sea que el desplazamiento patrimonial sea de la parte empobrecida a la enriquecida; y 4.—que el enriquecimiento no esté justificado por alguna causa jurídica y que la persona empobrecida no tenga otro medio de derecho para obtener que se le indemnice”.

Es conveniente observar que el Código Civil emplea en su enunciación del capítulo la palabra “ilegítimo” al hablar del “enriquecimiento” y que al imponer en el artículo 1872 al que se enriquece en detrimento de otro la obligación de indemnizarlo en la medida de su enriquecimiento, habla ya de enriquecerse “sin causa”, haciendo ya entrar en el Código Civil la teoría del enriquecimiento, dentro del texto de Pomponio. (97).

Creemos conveniente hacer esta observación porque de acuerdo con el diccionario de Escriche es: “Ilegítimo.—Todo lo que se hace contra la disposición de las leyes, o no es conforme a ellas”; y

“Causa.—Es el título en virtud del cual adquirimos algún derecho”. (98).

---

(96).—Borja Soriano Manuel. Op. Cit. Pág. 596.

(97).—Digesto. Ley CCVI. Op. Cit. Pág. 444.

(98).—Escriche. Op. Cit. Págs. 453 y 435.

## PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.—CAUSAS QUE DEMORAN LA RESOLUCION DE LOS JUICIOS QUE EN ELLAS SE TRAMITAN.

En la Tesis 971 visible a fojas 1777 y 1778 del apéndice del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1954, volumen Tercero, se sostenía que:

### “SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL”.

“Si un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de salarios caídos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta la en que terminó el plazo que la Ley señala de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido como legal para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan sobre los conflictos que se les sometan”.

Sin embargo, puede afirmarse en forma categórica y sin temor a equivocarse, que jamás, en los anales de la Historia de las Juntas Central y Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México y dentro del plazo de 54 días a partir de la fecha de la presentación de la demanda, se ha resuelto un conflicto por el laudo correspondiente.

Las causas que demoran la resolución de los juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las siguientes:

a).—Que nunca se ha cumplido con los plazos establecidos por la Ley para la celebración de las audiencias de conciliación, demanda y excepciones, recepción de pruebas, desahogo de las mismas, formulación del dictamen por el Auxiliar de cada Grupo, entrega del mismo a los Representantes del Capital y del Trabajo, discusión y resolución

b).—Que las audiencias frecuentemente no pueden celebrarse por la ausencia de los representantes del Capital y del Trabajo;

c).—Que hay pruebas que por su propia naturaleza no pueden desahogarse en una sola audiencia como son las de grupos de testigos que

deponen sobre diversos hechos, las Confesionales de los actores cuando son varios los que mediante un solo escrito formulan su demanda. Esto se presenta especialmente en los casos de conflictos colectivos por separación de trabajadores en aplicación de la cláusula de exclusión;

d).—Porque hay pruebas que se desahogan fuera del territorio jurisdiccional de las Juntas;

e).—Porque en las Juntas se asignan determinadas horas de la mañana para las audiencias de conciliación, demanda y excepciones y otras para el desahogo de pruebas y a veces tienen que suspenderse unas y otras o porque la audiencia anterior se ha prolongado demasiado y llegada la hora no se ha podido dar comienzo a la audiencia respectiva, o porque ésta se prolongó también demasiado y se terminan las horas de labores;

f).—Porque cuando las partes ofrecen testigos que declaran no podrían presentar y la Junta tiene obligación de citarlos y éstos no comparecen, dejan de celebrarse varias audiencias hasta que viene el acuerdo del Presidente que ordena la presentación de dichos testigos por medio de la policía, y en muchas ocasiones, la mayor parte de ellas, la policía no cumple a la primera vez que se le requiere, con la presentación ordenada.

Una revisión somera y acuciosa de los expedientes que se tramitan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje evidenciará que los conflictos que en ellas se ventilan, aún los más sencillos tienen una duración no menor de un año, y que en ocasiones excede de los 3 y 4 años.

Existe un expediente en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje iniciado en el año de 1943 y en el cual por haber opuesto la parte demandada la excepción de incompetencia de la Junta, por estimar que no se trataba de un conflicto de trabajo sino derivado de un Contrato de prestación de servicios profesionales no estuvo en estado de dictarse sentencia resolutive sino hasta el año de 1964 en que, resuelta la incompetencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y continuado el procedimiento estuvo la Junta en la posibilidad de dictar el laudo respectivo hasta el año de 1964.

## INAPLICACION PRACTICA DE LA OBLIGACION IMPUESTA AL ESTADO (Artículo 1928 del Código Civil), DE RESPONDER DE LOS DAÑOS CAUSADOS POR FUNCIONARIOS EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES QUE LES ESTAN ENCOMENDADAS.

El artículo 1928 del Código Civil dispone que:

"Art. 1928.—El Estado tiene la obligación de responder de los daños causados por sus funcionarios en el ejercicio de las funciones que les estén encomendadas. Esta responsabilidad es subsidiaria y sólo podrá hacerse efectiva contra el Estado, cuando el funcionario directamente responsable no tenga bienes, o los que tenga no sean suficientes para responder del daño causado".

Se ha dicho anteriormente que una de las causas que demoran la resolución de los juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la no aplicación de los artículos respectivos del Capítulo 4o. del Título 9o. que señalan los plazos dentro de los cuales deben irse realizando las distintas fases del procedimiento.

La causa actual directa de éste incumplimiento de las disposiciones legales no es la lentitud de los Miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni de los empleados que en ella prestan sus servicios sino fundamentalmente el desarrollo industrial por una parte y el aumento de la población por otro que han incrementado en forma exorbitante el número de los conflictos que a diario ingresan a cada uno de los Grupos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que hacen imposible materialmente que en cada uno de dichos juicios las audiencias se celebren y las pruebas se reciban dentro de los plazos fijados por la Ley Federal del Trabajo; no obstante lo cual, y sin que tal hecho sea imputable ni a los Funcionarios ni a las partes, en caso de aplicación del hoy artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo es el patrón demandado el que resentirá los perjuicios de ésta imposibilidad actual del Estado para administrar una justicia expedita.

En estas condiciones debe fincarse la responsabilidad establecida en el artículo 1928 en los Gobernadores de los Estados, en el Jefe del Departamento del Distrito Federal y en el Secretario de Trabajo y Previsión Social que debiendo preveer tales circunstancias, no aumentaron el número de los Grupos para que fueran suficientes para resolver, dentro de los términos establecidos por la Ley, los conflictos de trabajo sujetos a

su Jurisdicción; pero si se trata de los principales (los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento Central), esos Funcionarios esgrimirán que el presupuesto de su Estado ó del Departamento del Distrito Federal no les permitió el aumento del número de los Grupos correspondientes y el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social alegará que el presupuesto que le asignó la Federación, y aprobado por el Congreso, no le permitió tampoco aumentar el número de los Grupos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Habría así la imposibilidad de establecer una responsabilidad directa por lo que hace a los Representantes del Capital y del Trabajo que sin razón alguna, y frecuentemente por su ausencia desintegran el Grupo en donde son representantes, y las audiencias no pueden celebrarse, pero en la práctica, y además de no ser ésta la causa principal que demora la resolución de los asuntos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino la antes expuesta, ese derecho sería nugatorio y ridículo porque habría que concretarse a reclamar aquellas cantidades que el patrón tuviere que pagar en los plazos corridos por las audiencias no celebradas en virtud de la ausencia de ambos Representantes del Capital y del Trabajo, y por lo que hace a éste último, la mayor parte de las veces es un insolvente y la consecución del juicio respectivo que debería seguirse en los términos del artículo 1928 para hacerse efectivo en contra del Estado, cuando el Funcionario directamente responsable no tenga bienes ó éstos no sean suficientes para responder del daño causado, sería incostruable.

Por lo demás, no solo ésta responsabilidad radica en los Miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino también en los Funcionarios Federales: Jueces de Distrito, Magistrados de los Tribunales Colegiados y Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y respecto a todos ellos puede decirse también lo antes manifestado, es decir que físicamente han estado imposibilitados para resolver los negocios de su competencia dentro de los plazos establecidos por la Ley de Amparo en virtud del inmenso rezago que en cada uno de estos Tribunales existe.

Bastará la sola lectura del Semanario Judicial de la Federación, del Boletín de Información Judicial y de todas las publicaciones emanadas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para comprobar, que normalmente un amparo directo dura en resolverse entre dos y cuatro años.

## CONCEPTO JURIDICO DE LAS COSTAS EN LA DOCTRINA Y EN LA LEY

La partida 3 del compendio del Derecho Público común de España, o de las leyes de las siete partidas, (99) dice que: "Regularmente el vencido en juicio puede ser condenado en costas para el vencedor: a no ser que el vencido tenga justa causa de litigar".

Los Sres. José María Manresa y Navarro (100), transcriben el texto de ésta misma Ley, que debe ser tomada de la obra original diciendo que: "Los que hacen demandas o se defienden contra otro no habiendo derecha razón por que lo deban hacer, non tan solamente debe el juzgador dar por vencido en su juicio de la demanda al que lo ficiere, mas aún le debe condenar en las costas que fizo la otra parte por razón del pleito. Empero si el Juez entendiése quel vencido se moviera por alguna razón derecha para demandar o defender su pleito, non ha por que le mandar que peche las costas".

Los mismos Sres. Manresa y Navarro (101) refiriéndose a las costas, afirman que: "Uno de los frenos más poderosos de que se han valido las Legislaciones de todos los Países para condenar la mala fe y la temeridad de los litigantes, HA SIDO LA CONDENACION DE COSTAS".

Este mismo principio sustenta el artículo 140 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, del cual se desprende que: "La condena en costas se hará cuando así lo prevenga la Ley, O CUANDO, A JUICIO DEL JUEZ SE HAYA PROCEDIDO CON TEMERIDAD Y MALA FE, que no es sino una repetición de lo que ya dijeron los Legisladores de 1884 y 1889 respectivamente en los Códigos de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales en su artículo 143, y en el Código de Comercio en su artículo 1084.

Florencio García Goyena (102) nos dice: "Si el vencido tuvo causa justa para litigar, como incertidumbre del hecho, ignorancia de la verdad, posesion de la cosa litigosa con buena fe título hereditario,

---

(99).—Compendio del Derecho Público común de España, Madrid, Tomo III, Pág. 299.

---

(100).—Manresa y Navarro, Ley de Enjuiciamiento Civil, Madrid, Pág. 135

---

(101).—Ibidem. Op. Cit. Pág. 136.

---

(102).—García Goyena Florencio, Febrero Reformado, Madrid, Tomo IV, Pág. 333.

ambigüedad y oscuridad en el punto, haber hecho el juramento de calumnias y no sido temerario en litigar, y no de otra suerte; o cuando probó su intención con testigos, y sin embargo fue condenado a causa de habérselos repelido por razón de sus personas, y en otros casos semejantes que se dejan al arbitrio del juez por no poderse dar regla fija sobre ellos, no ha lugar la condenación de costas; pero en el caso de no tener causa justa, ha de ser condenado en ellas, tasándose con arreglo al arancel real".

Los mismos Sres. Mauresa y Navarro (103), en su obra citada, comprenden bajo el nombre de costas, "todos los gastos que se causan con motivo de la substanciación de un negocio" y el artículo 139 del Código de Procedimientos Civiles vigente en el Distrito y Territorios Federales, dispone que: "Cada parte será inmediatamente responsable de las costas que originen las diligencias que promueva; en caso de condenación en costas, la parte condenada indemnizará a la otra de todas las que hubiere anticipado. La condenación no comprenderá la remuneración del procurador, ni la del patrono, sino cuando fueren abogados recibidos.

"Los abogados extranjeros no podrán cobrar costas, sino cuando estén autorizados legalmente para ejercer su profesión y haya reciprocidad internacional con el país de su origen en el ejercicio e la abogacía".

## CAPITULO VII

## CONCLUSIONES

1.—El Artículo 123 de la Constitución, el 31 de Diciembre de 1955 disponía: "El Congreso de la Unión, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general sobre todo contrato de trabajo.." y dispone en su fracción XXII que "el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, ESTARA OBLIGADO A ELECCION DEL TRABAJADOR A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON TRES MESES DE SALARIO.

La disposición de ésta fracción, no es enunciativa, sino limitativa e imperativa; el constituyente limitó la responsabilidad a cargo del patrón, que sin causa justificada despida a un trabajador, a la indemnización "con el importe de tres meses de salarios", a menos que el trabajador opte por el cumplimiento del contrato de trabajo.

Si el trabajador opta por el cumplimiento del contrato de trabajo, se supone que queda a disposición del patrón hasta en tanto la Junta resuelve si éste probó la causa o no del despido, y si el patrón no probó la causa del despido y se le condena a reinstalar al trabajador, debe pagar a éste todos los salarios que dejó de percibir desde la fecha de su separación hasta aquella en que vuelva a ser reinstalado, y que de no haber sido separado injustificadamente, hubiere recibido del patrón como consecuencia de la existencia del contrato de trabajo, que jurídicamente ha quedado suspendido desde la fecha en que el patrón separó injustificadamente al trabajador, y que vuelve a subsistir en sus efectos jurídicos no ya en el preciso momento de la reinstalación, sino desde la fecha del laudo. El pago de estos "salarios vencidos" es el rezarcimiento de los daños sufridos en el patrimonio del trabajador por la falta de cumplimiento, por parte del patrón, al contrato celebrado que jurídicamente quedó suspendido en sus efectos en el momento de la separación injustificada, y que vuelven a reanudarse en el momento en que el laudo resuelve que el patrón no tuvo causa para separar al trabajador y condena a reinstalarlo.

Pero, si el trabajador, en el caso de haber sido separado por el patrón sin causa justificada, no opta por el cumplimiento del contrato, la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución, fija como indemnización que de todos modos deberá pagarse al trabajador, "el importe de tres meses de salario", y el legislador, al expedir o reformar la Ley Federal del Trabajo, no pudo, sin violar el primer párrafo del Artículo 123 de la Constitución contravenir esas bases.

La reforma contenida en el decreto de 31 de Diciembre de 1955 publicada en el Diario Oficial de 7 de Enero de 1956, al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de la cual, si el patrón no comprueba la causa del despido "el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salarios y a que se le paguen LOS SALARIOS VENCIDOS desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada", es violatoria de la Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución General de la República:

a).—Porque se contraviene en esta fracción, que limitativa e imperativamente fija la responsabilidad del patrón que sin causa justificada separe a un obrero. CONCRETANDOLA UNICAMENTE "A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO" cuando el trabajador no opta por el cumplimiento del contrato de trabajo, y no le da derecho a que se le paguen "SALARIOS VENCIDOS desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje", y, tal disposición de la Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución General de la República es jurídica y congruente y destaca lo antijurídico e incongruente de la reforma al Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, porque, si el trabajador opta por la indemnización y no por el cumplimiento del contrato, desde ese momento ha dado éste por terminado, aceptando la rescisión que del mismo, con causa o sin ella, hizo el patrón, y en consecuencia no puede ya, a partir de la fecha en que por su voluntad aceptó la rescisión del contrato y optó por la indemnización, devengar salarios, que solo eran consecuencia de un contrato, cuando éste estaba en vigor, o que pudieron estar suspendidos, en caso de demandar el cumplimiento del mismo, hasta que la Junta resolviera sobre la improcedencia de la separación, y a los cuales

podía tener derecho dentro del supuesto jurídico de que estaba a disposición del patrón para volver a ser reinstalado en el trabajo en el caso de obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje una sentencia favorable; pero, a los cuales, nunca puede tener derecho si al optar por la indemnización, aceptó la rescisión del contrato de trabajo.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación no comparte esta opinión en las diversas tesis sostenidas en sus ejecutorias porque considera que "ésta disposición (la Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución), no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores", afirmando que "los principios del Artículo 123 Constitucional, son, únicamente, el mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores".

Es cierto que la Fracción XXII del Artículo 123 no impone ninguna prohibición al legislador ordinario para otorgar otros beneficios a los trabajadores, pero, esta Fracción, no puede interpretarse, como un artículo o texto aislado, sino como parte integrante de todo el Artículo 123, y si éste, como se ha mencionado, en su párrafo primero, facultó al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre trabajo, pero IMPERATIVAMENTE le impuso la obligación DE NO CONTRAVENIR las bases contenidas en todas las fracciones del mismo, debe entenderse, que si el legislador ordinario se excede de esas bases, las está contraviniendo y consecuentemente violando la disposición del Artículo 123.

Con éste criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación el legislador ordinario puede llegar al peor de los absurdos con disposiciones que graven el patrimonio o los derechos de los patrones, con tal de que no lesionen los intereses de los trabajadores. Más adelante demostraré no sólo, que esta disposición contenida en el Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo reformado es inconstitucional, sino injusta, comparándola con otras disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

b).—Porque a título de "salarios vencidos" impone al patrón la obligación de pagar al trabajador, que voluntariamente ha aceptado quedar desvinculado de su patrón, en virtud de una separación justificada o no, y que en consecuencia no queda a disposición de éste, sino en libertad absoluta de contratar sus servicios con un patrón distinto, la

cantidad que hubieran importado todos los salarios que el trabajador pudo haber percibido de no haber sido separado; desvirtuando en esta forma el concepto de salario aceptado por el mismo artículo 123 de la Constitución General de la República, y por la Ley Federal del Trabajo en los Artículos antes citados, o sea, la cantidad que el patrón entrega al trabajador *en pago* del servicio prestado; no obstante que el trabajador al no demandar la reinstalación en su empleo, o sea la subsistencia del contrato de trabajo, ha quedado en libertad de contratar sus servicios con un patrón distinto, del cual recibirá el precio que se estipule por los mismos.

Así lo había entendido la Suprema Corte de Justicia de la Nación con anterioridad a la reforma del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo en las ejecutorias antes comentadas, y en las que hizo dos distingos:

El primero al referirse a los "salarios vencidos" a los que debían condenar las autoridades del trabajo cuando no demanda el trabajador su reinstalación, sino únicamente la indemnización constitucional, que hizo ascender a 54 días, término dentro del cual dichas autoridades debían dictar su resolución, porque consideraba que el trabajador no estaba ya ligado al patrón, y

El segundo, cuando, insistiendo el trabajador en ser reinstalado en su puesto se suponía, que al demandar esto, quedaba a disposición del patrón en espera de regresar a su servicio cuando la junta pronunciará el laudo condenatorio respectivo, y por eso, fundó esta última tesis, no en el Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo sino en la Fracción XVI del Artículo III porque consideró que el trabajador estaba perdiendo el tiempo, durante el procedimiento, y en la expectativa de que el patrón volviera a reinstalarlo al dictarse el laudo respectivo;

Así pues, para que un trabajador pudiera tener derecho, después de la ruptura unilateral del contrato por parte del patrón a los "salarios vencidos", era necesario, de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que demandara del patrón la reinstalación en su trabajo, o sea el respeto a su contrato celebrado y la reanudación y existencia del vínculo derivado del mismo; porque sólo en esta forma podía entenderse que al estar el trabajador en espera de su reposición, perdía el tiempo, por el cual tendría derecho a percibir un salario que debía ser cubierto por el patrón si no probaba la causa del despido.

En otra forma, a qué título podría reclamar "salario", pago de los servicios prestados, el trabajador que aceptando la ruptura de su contrato de trabajo, no espera la reposición en su puesto, sino que reclama sólo la indemnización constitucional, y presta a un tercero sus servicios, por los cuales recibe de éste el salario convenido.

c).—Porque, ni siquiera a título de "daños" o "perjuicios" puede otorgarse a un trabajador, "salarios vencidos", cuando aceptando la ruptura de su contrato de trabajo, queda en libertad de contratar sus servicios con un patrón distinto, del que naturalmente recibirá el precio por los mismos.

Si de acuerdo con lo expuesto, el salario es la retribución que el trabajador recibe del patrón, como consecuencia del trabajo prestado, y en virtud de una separación de que es objeto, presenta una demanda, reclamando, no la reinstalación en el trabajo, sino, exclusivamente las consecuencias que de la separación injustificada se deriven, y opta, en una o en otra forma, porque las relaciones derivadas del contrato no se reanuden en virtud del laudo que se pronuncie, y de acuerdo con el concepto de "daños" mencionado por el Sr. Licenciado Manuel Borja S. y enunciado como precepto en el Código Civil, los daños que el patrón habría causado al trabajador, en caso de comprobarse que había sido separado injustificadamente, serían exclusivamente, aquellos gastos que hubiera tenido que hacer el trabajador como consecuencia del procedimiento intentado ante los tribunales del trabajo, o sean los honorarios que el trabajador pague al abogado que lo patrocine y los gastos de cualquier naturaleza que legalmente tuviera que hacer en el juicio.

Pero, legalmente, no podría existir perjuicio, en los términos del Artículo 2189 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, o de la Teoría enunciada por el Licenciado Manuel Borja Soriano (104) porque, no demandando el trabajador su reinstalación, se encuentra en libertad de buscar otro trabajo, ya que no es su propósito el ser reinstalado. En consecuencia, no puede haber privación de ganancia lícita porque, desvinculado el trabajador del patrón al aceptar la terminación de su contrato, justa o injusta, manifiesta su propósito de quedar en libertad de prestar, a partir de la fecha de su separación o de la intención expuesta en su escrito de demanda, sus servicios a un patrón distinto del que recibirá a su salario correspondiente.

Podría pensarse sin embargo, que si el salario que el trabajador recibe de ese nuevo patrón es inferior al que percibía del que lo había despedido, el perjuicio consistiría en la diferencia entre ambos salarios; pero, en este caso hasta cuando duraría la obligación del patrón que llevo

Como consecuencia, de lo dispuesto por el Código Civil en el Artículo 2108, se consignó al final del capítulo titulado "Consecuencia del Incumplimiento de Las Obligaciones", el artículo 2118, que impone "a cargo del que faltare al cumplimiento de la obligación", "el pago de los gastos judiciales", que en este caso serían los daños que se habrían causado al trabajador al tener que emplear este, para su defensa, a una persona que lo patrocinara ante los tribunales de trabajo y a quién tendría que pagarle los honorarios correspondientes.

d).—Porque, habiendo pues ausencia de causa, y no pudiéndose tomar por tal, la disposición del Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, se configuran los elementos del enriquecimiento sin causa, enunciados desde el Digesto, y comentados por los tratadistas antes mencionados, y que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve que son: que una persona se haya enriquecido, obteniendo algo que no le pertenecía, y que no estaba en su patrimonio; que otra persona haya sufrido empobrecimiento, y que haya dejado de tener algo que estaba en su patrimonio o de recibir algo que estaba en su patrimonio o de recibir algo que le pertenecía en derecho; que existía un vínculo de casualidad entre ambos elementos, o sea que el desplazamiento patrimonial sea de la parte empobrecida a la enriquecida, y que el enriquecimiento no esté justificado por alguna causa jurídica y que la persona empobrecida no tenga otro medio de derecho para obtener que se le indemnice.

No podemos considerar como causa legal o jurídica, de tal enriquecimiento, la disposición del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, porque, evidentemente contraviene la base establecida en la Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución y la prestación que a "título de salarios vencidos" otorgaba el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, no puede otorgarse, constitucionalmente como precio de un servicio que no se presta y deriva de un vínculo jurídico que ya no existe.

e).—Por que ni aún a título de costas podría imponerse a cargo del patrón una prestación tan onerosa ya que, como dicen los Sres. Manresa y Navarro, "uno de los frenos mas poderosos de que se han valido las legislaciones de todos los países para condenar la mala fé y la temeridad

de los litigantes, HA SIDO LA CONDENACION DE COSTAS", y todos nuestros cuerpos de leyes aceptan que salvo aquellos casos en que la ley prevenga ésta condena en costas, siempre debe hacerse, si a juicio del juez se ha procedido con temeridad y mala fé; y la reforma al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo presupone invariablemente, en el patrón, la existencia de esa temeridad y mala fé al imponerle una prestación tan onerosa negándole a priori, el derecho a creer que ha tenido una causa justa para litigar, o incertidumbre del hecho.

2.—Después de la reforma del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo contenida en el Decreto de 31 de Diciembre de 1955, se reformó la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, publicándose dicha reforma en el Diario Oficial de 21 de Noviembre de 1962, pero no se modificó el contenido esencial de dicha fracción, en lo que hace a la cuantía de la indemnización, y se insistió en el límite de la misma afirmando:

"El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, A ELECCION DEL TRABAJADOR A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIOS".

Al reformarse, por decreto de 29 de Diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de 31 de Diciembre del mismo año, diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, se reformó también otra vez, el Artículo 122, y el No. 123 de la Ley, quedó con el siguiente texto: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnica con el importe de tres meses de salario. TENDRA ADEMAS DERECHO CUALQUIERA QUE SEA LA ACCION INTENTADA A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE SE CUMPLIMENTE LA RESOLUCION DEFINITIVA PRONUNCIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE".

Esta nueva reforma dejó subsistente la inconstitucionalidad del Artículo 122, transformado en el actual 123 de la Ley Federal del Trabajo:

Constituye también un argumento en apoyo de la inconstitucionalidad del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, el hecho innegable de

que siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, por ningún concepto puede contener disposiciones que vayan más allá de lo que el propio artículo reglamentado dispone.

Es ostensible que en el caso de la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional, la Ley reglamentaria en su artículo 123 ha ido más allá de lo que estipula la citada fracción XXII, en perjuicio de los patrones, y en última instancia de la industria en general, que en las frecuentes ocasiones en que un trabajador injustificadamente despedido en una modesta industria, obtiene laudo favorable, que condena a la empresa a pagarle la indemnización constitucional, cuando opta por demandar, ésta, y los salarios caídos, que generalmente importan varios años, se ve dicha industria no pocas veces, en la imposibilidad de cubrir el importe de la condena, y por consiguiente obligada a cerrar la fuente de trabajo, y con frecuencia ni así, con el producto de la venta de la negociación, basta para pagar al trabajador los salarios caídos.

Es conveniente aclarar, que generalmente cuando el patrón despide a un trabajador, es porque está realmente convencido de que dicho trabajador se ha colocado dentro de alguna de las hipótesis contenidas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, y que además cuenta de momento con las pruebas suficientes para acreditar ante las autoridades laborales el hecho generador de la rescisión del contrato de trabajo, pero que no en pocas ocasiones dichas pruebas, sobre todo cuando son testimoniales, llegan a desvirtuarse, porque como es lógico casi siempre los hechos que se van a alegar como casuales de rescisión, les constan exclusivamente a trabajadores de la misma empresa, que pueden por varias razones falsear dichos hechos, a pesar de manifestar inicialmente al patrón que les consta en la forma realmente acaecida, o negarse a declarar.

En el artículo 123 Constitucional el legislador estableció las bases sobre las cuales deben sustentarse las relaciones de trabajo, y en ninguna de las fracciones de dicho precepto de la más alta garada político jurídica, se establece a cargo del patrón la obligación de pagar salarios caídos, desde el momento en que el trabajador sea injustificadamente despedido y hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, cuando dicho trabajador opta por reclamar la indemnización Constitucional.

3.—Lo expuesto con anterioridad ha demostrado la inconstitucionalidad de tales reformas pero además, es evidente la injusticia de las mismas:

El hoy Art. 123 de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de pagar, a título de "salarios vencidos" desde el momento de su separación, y hasta la fecha en que se cumplimente el auto que dicten las autoridades del trabajo, una cantidad igual a la suma de todos aquellos salarios que durante todo ese tiempo hubiera podido percibir el trabajador de haber seguido al servicio del patrón, no obstante que, aceptando la terminación justa o injusta de su contrato de trabajo, se desvincula de su patrón y está en la posibilidad de obtener un salario igual o superior durante todo el tiempo mencionado, de otro patrón. Sin embargo y en relación con los riesgos profesionales a que está expuesto el trabajador, y ya sea que estos le ocasionen una incapacidad permanente parcial o total, temporal o la muerte, no se tomará en consideración, en los términos del Artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo, para fijar el importe de la indemnización, cuando el salario exceda de \$ 25.00 diarios, "si no esta suma" que "se considerara como salario máximo".

Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador (art. 296 y 298), la indemnización comprenderá:

Un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios y una cantidad equivalente al importe de 730 días de salarios:

Cuando el riesgo profesional realizado (artículo 301 de la Ley Federal del Trabajo) produzca al trabajador una incapacidad permanente y total "la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de 1095 días de salarios";

Cualquiera de estos casos si el salario excediere de \$25.0 diarios "no se tomará en consideración para fijar la indemnización si no esta suma" en los términos del Artículo 294 citado: "se considerará como salario máximo".

En cambio, y en los términos del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que de acuerdo con el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje resulte haber sido separado injustificadamente, recibirá, además de tres meses por concepto de indemnización constitucional, el importe de los llamados "salarios vencidos" a razón del ciento por ciento del importe de su salario, aunque éste haya sido superior a \$25.00 diarios y no queda limitado a un número de días determinado como en los casos de muerte o incapacidad total permanente, y en la mayor parte de los casos, teniendo en cuenta las circunstancias por las

cuales se demoran los juicios en los tribunales de trabajo, (nunca menos de dos, tres y hasta cuatro años), en los procedimientos seguidos ante las Juntas y después ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cantidad recibida por el número de días transcurridos, es superior a la de los días correspondientes a la muerte del trabajador para la incapacidad total permanente.

Habiendo quedado demostrada la inconstitucionalidad del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, y en vía de solución a los problemas que se derivan de dicha inconstitucionalidad y que influyen determinantemente en la economía de los patrones, consideramos que la solución equitativa al problema sería la reforma del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes sentidos:

a).—Si en el juicio correspondiente, no comprueba el patrón la causa de rescisión y el trabajador optó por la reinstalación en el trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que dicho despido no hizo cesar la relación contractual, que los vínculos jurídicos no han sufrido disolución de continuidad y que el despido carece de efecto legal; condenando al patrón a pagar al trabajador la totalidad del salario correspondiente al período transcurrido desde que tuvo lugar el despido anulado y hasta su reinstalación; debiendo el trabajador, reanudar su trabajo en el momento en que sea requerido por el patrón.

El monto total del salario que el trabajador debía percibir si no hubiera sido despedido se pagará a éste por concepto daños y perjuicios; pero cualquier suma que hubiere obtenido por concepto de salario en virtud de prestación de servicios a otro patrón, deberá deducirse del importe de los salarios que deberá pagarle el primero en los términos que anteceden. También se deducirá de ésta cantidad cualquier suma que el trabajador hubiere podido obtener durante el procedimiento en el juicio, si hubiere declinado haber aceptado un trabajo adecuado.

b).—Si en el juicio correspondiente, no comprueba el patrón la causa de rescisión, y el trabajador optó por la indemnización Constitucional de tres meses de salarios, que además de ésta se le paguen intereses al 1% mensual sobre el importe de ésta, a partir de la separación, y los gastos y costas causados en el juicio.

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA MANUEL.—"Derecho del Trabajo".—Barcelona. 1960.
- BORJA SORIANO MANUEL.— "Teoría General de las Obligaciones".
- CABANELLAS GUILLERMO.—"Introducción al Derecho Laboral".
- CASTORENA J. JESUS.—"Manual de Derecho Obrero".
- DE LA CUEVA MARIO.—"Derecho Mexicano del Trabajo". "DIGESTO TEORICO PRACTICO".
- DEVEALI MARIO.—"Lineamientos del Derecho del Trabajo".
- ESCRICHE.—"Diccionario de Legislación y Jurisprudencia".
- GARCIA GOYENA FLORENCIO.—"Febrero Reformado".
- GARCIA DE HARO RAMON.—"La Relación Jurídica del Trabajador Subordinado".
- MANRESA Y NAVARRO.—"Ley de Enjuiciamiento Civil".
- KROTOSCHIN ERNESTO.—"Instituciones de Derecho del Trabajo".
- PEREZ BOTIJA EUGENIO.—"El Derecho del Trabajo".—Madrid.
- PLANIOL Y RIPERT.—"Tratado Práctico de Derecho Civil".
- SANTORO PASSARELLI FRANCESCO.—"Nazioni di Diritto del Lavoro".
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—"El Nuevo Artículo 123".