

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES  
DE TRABAJO A LA LUZ DE LA LEY LABORAL VIGENTE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

PABLO CASTILLON ALVAREZ

MEXICO, D. F.

1970



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.

*La presente tesis fué elaborada bajo la dirección del Sr. Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado, Catedrático de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., con autorización del Dr. Alberto Trueba Urbina, Director del Seminario de Derecho del Trabajo de la propia Facultad.*

*A mi Madre,  
por la profunda  
solidaridad  
espiritual  
que brinda  
a mi existencia . . .*

*A mi Padre,  
por el inagotable  
ejemplo que implica  
su manera de ser Hombre.*

*A mis Hermanos:  
Yolanda, Gilberto, Aida,  
Rosa María, Ana Luisa,  
Sergio y Hugo  
con entrañable afecto.*

*A Manuel Alvarez Arreola  
ejemplo trascendente  
para mi vida.*

*A la familia  
Rigo Lemini,  
con el mismo afecto  
que ofrecieron a mi vida.*

*Para el Lic.  
Ramón Compañ Torres  
estimulo constante a  
mi vida profesional*

# LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A LA LUZ DE LA LEY LABORAL VIGENTE.

## CAPITULO PRIMERO

- 1.1 Concepto de contrato individual de trabajo.
- 1.2 La controversia entre los contractualistas y relacionistas.
- 1.3 El contrato individual de trabajo a la luz de nuestra Constitución, y Ley Federal del Trabajo.
- 1.4 La nueva Ley Federal del Trabajo en relación al problema anterior.

## CAPITULO SEGUNDO

- 2.1 La estabilidad del trabajador en su empleo. Su concepto y finalidad.
- 2.2 Excepciones constitucionales y legales a la regla general. Su crítica.
- 2.3 Diversas interpretaciones que suscitaron la aplicación de los artículos 124, 125, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que suscitarán la aplicación de los artículos 49, 50 y 845 de la vigente Ley.

## CAPITULO TERCERO

- 3.1 Modos de extinción de los contratos individuales de trabajo.
- 3.2 Su terminación (Art. 53 de la Ley Federal del Trabajo).
- 3.3 Distinción entre terminación y rescisión del contrato individual del trabajo. Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo: voluntarias e involuntarias. Regla general: voluntarias. Excepciones: involuntarias.

## **CAPITULO CUARTO**

**4.1 Principio general: la estabilidad del trabajador en la negociación.**

**4.2 Excepciones a la regla general.**

**4.3 Instituciones laborales que pugnan con aquel principio.**

**4.3.1 El contrato individual de trabajo a prueba;**

**4.3.2 Los contratos individuales de trabajo en cadena;**

**4.3.3 Las excepciones a la obligación de reinstalar en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo;**

**4.3.4 Los artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, deben subsistir en los conflictos colectivos económicos.**

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

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

*Desde que, en mi actividad de estudiante tuve contacto con los problemas jurídico sociales que implicaban soluciones interesantes e interrogantes, a veces no fáciles de resolver, sentí un apasionado deseo de profundizar en el estudio y solución de estos problemas.*

*En mi carrera universitaria de Licenciado en Derecho, particular atracción ejerció en mí el Derecho Social, y sobre todo, el Derecho del Trabajo como una de sus ramas más características. Considero que el Derecho del Trabajo fue la avanzada del Derecho Social en el siglo pasado, y, al menos en nuestro país, no ha perdido esa importancia.*

*Me ha interesado particularmente el hecho de que el trabajador pueda ser privado de su empleo en cierto momento, y como, generalmente su único patrimonio es el salario, no es difícil que quede también privado de sus medios de vida, y lo que es más grave, de la subsistencia de su familia. Estimo que es fundamental proteger la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, que así se asegura, cuando menos su subsistencia y la de su familia.*

*Pero el Derecho del Trabajo nuestro no debe perseguir únicamente la estabilidad del trabajador en su empleo en cuanto su subsistencia y la de su familia, sino elevarlo a un nivel de vida superior, decoroso, que le propicie su educación merecida, y su salud. El Derecho del Trabajo nuestro persigue también estas finalidades dignas de la persona humana.*

*Este trabajo tiene la intención sana de aclarar algunos de los muchos problemas, que suscita esta rama joven de la ciencia jurídica, que es el hermoso Derecho del Trabajo. Sólo pido al H. Jurado examinador consideración para quien, por primera vez emprende un estudio sistemático de un tema jurídico como es el presente; y la comprensión adecuada al inicio de esta investigación que espero redunde más adelante en otros temas de mayor profundidad académica.*

Pablo Castellón Alvarez.

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

*Desde que, en mi actividad de estudiante tuve contacto con los problemas jurídico sociales que implicaban soluciones interesantes e interrogantes, a veces no fáciles de resolver, senti un apasionado deseo de profundizar en el estudio y solución de estos problemas.*

*En mi carrera universitaria de Licenciado en Derecho, particular atracción ejerció en mí el Derecho Social, y sobre todo, el Derecho del Trabajo como una de sus ramas más características. Considero que el Derecho del Trabajo fue la avanzada del Derecho Social en el siglo pasado, y, al menos en nuestro país, no ha perdido esa importancia.*

*Me ha interesado particularmente el hecho de que el trabajador pueda ser privado de su empleo en cierto momento, y como, generalmente su único patrimonio es el salario, no es difícil que quede también privado de sus medios de vida, y lo que es más grave, de la subsistencia de su familia. Estimo que es fundamental proteger la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, que así se asegura, cuando menos su subsistencia y la de su familia.*

*Pero el Derecho del Trabajo nuestro no debe perseguir únicamente la estabilidad del trabajador en su empleo en cuanto su subsistencia y la de su familia, sino elevarlo a un nivel de vida superior, decoroso, que le propicie su educación merecida, y su salud. El Derecho del Trabajo nuestro persigue también estas finalidades dignas de la persona humana.*

*Este trabajo tiene la intención sana de aclarar algunos de los muchos problemas, que suscita esta rama joven de la ciencia jurídica, que es el hermoso Derecho del Trabajo. Sólo pido al H. Jurado examinador consideración para quien, por primera vez emprende un estudio sistemático de un tema jurídico como es el presente; y la comprensión adecuada al inicio de esta investigación que espero redunde más adelante en otros temas de mayor profundidad académica.*

*Pablo Castillón Alvarez.*

## **CAPITULO PRIMERO**

- 1.1 *Concepto de contrato individual de trabajo***
- 1.2 *La controversia entre los contractualistas y relacionistas.***
- 1.3 *El contrato individual de trabajo a la luz de nuestra Constitución, y Ley Federal del Trabajo.***
- 1.4 *La nueva Ley Federal del Trabajo en relación al problema anterior.***

Aceptada históricamente, la influencia del derecho civil en la evolución del mundo occidental, con el cimiento del derecho romano en sus orígenes, era integrado éste fundamentalmente, por el principio de la libre contratación de las partes. Pero las exigencias sociales, generaron los albores de una legislación de contenido económico proteccionista de núcleos sociales débiles, cuya manifestación más elocuente indudablemente es la legislación laboral.

“Es en el auge del Liberalismo Económico, cuando puede considerarse la etapa previa a la formación del Derecho del Trabajo. Corre de la Revolución Francesa a las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX. En ella aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos y exigibles”. (1)

### 1.1 Concepto de contrato individual de trabajo.

Este concepto, tema central de nuestro estudio, constituye la piedra angular del Derecho del Trabajo: o sea, un común denominador para toda prestación de servicios que entre, o que corresponda al ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

La expresión “Contrato de Trabajo” no figuraba en los Códigos Civiles del siglo XIX que sólo legislaron sobre locación de servicios, de obra y de mandato, siguiendo la tradición jurídica romana.

La denominación se utilizó por los economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica. La expresión fue adoptada inicialmente y de modo oficial en Bélgica, por la Ley de 10 de marzo de 1900, después en

---

(1) *Derecho Mexicano del Trabajo*, Mario de la Cueva, p. 21, T. I Editorial Porrúa, S. A., México 1960.

Suiza, y más adelante en Francia, donde figuró por primera vez en la Ley del 18 de julio de 1911 incorporada a su Código de Trabajo: al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no se rescindiera por tal causa. Dicha expresión fue adoptada posteriormente por el Código Federal Suizo de las obligaciones. (2)

Desde que el hombre fue libre, tuvo su trabajo regulado por el derecho, lógicamente dentro de las formas de las instituciones de cada época: por ejemplo en el Derecho Romano, además del contrato de alquiler de obras y servicios y del mandato, dentro de los contratos referentes a la prestación de un servicio, no había conducta humana que no quedara regulada por ellos. Posteriormente el Derecho Civil fue considerado como el derecho común para todas las actividades, y a medida que fueron apareciendo las demás ramas del derecho, y debido a las necesidades jurídicas que aumentaban día con día, éstas fueron desligándose del Derecho Civil adquiriendo autonomía e independencia propias. Así, en el aspecto formal nació el Derecho del Trabajo como un desprendimiento del Derecho Civil que apareció como un derecho de excepción; el Derecho Civil aún en materia de relaciones de trabajo constituía el derecho común.

Los años posteriores a la Guerra Mundial de 1914 invirtieron el problema: el Derecho Común en materia de relaciones de prestación de servicios, es el Derecho del Trabajo y el derecho de excepción es el Derecho Civil; el Derecho Civil tenía antaño a su favor, la presunción de regir las relaciones jurídicas para la prestación de los servicios, ya que únicamente exceptuaba el trabajo de la industria; esa presunción, existe hoy en favor del Derecho del Trabajo, y apenas si se substraen a su vigencia y aplicación, algunos servicios.

En nuestro país, cuando en 1917 se eleva el Derecho del Trabajo a la categoría de norma constitucional, nacen en el artículo ciento veintitrés de nuestra Carta Magna, las garantías sociales para el hombre trabajador, artículo que cuenta con un párrafo introductorio amplio en lo que se re-

---

(2) *Contrato de Trabajo*, Guillermo Cabanellas, págs. 32, 33. Vol. 1 Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963.

fiere al campo de su aplicación, ya que de manera enunciativa, se refiere a que regirá el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos; y de una manera general todo contrato de trabajo, o sea que en su aspecto individual el Derecho del Trabajo regula todas aquellas conductas que en nuestro caso se traducen a las prestaciones de servicios, comprendidas dentro de los supuestos y requisitos de lo que constituye el Contrato Individual del Trabajo. Así es que, para que una prestación de servicios quede fuera del supuesto constitucional del artículo veintitrés, será necesario probar que esa prestación de servicios no es personal ni subordinada. O dicho en otra forma, se establece a favor del Derecho del Trabajo, una presunción de su aplicación, como lo reconoce el artículo dieciocho de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establece textualmente lo siguiente:

Art. 18.— Se presume la existencia del Contrato del Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por ésta Ley y por las normas que le son supletorias.

El artículo veintiuno de la nueva Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente:

Art. 21.— Se presumen la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El Derecho del Trabajo que pretende abarcar en su campo de aplicación toda prestación de un servicio de una persona a otra, constituye una garantía del hombre. El carácter expansivo del Derecho del Trabajo cuya tendencia consiste en abarcar todas las prestaciones de servicios, y la presunción laboral de aplicación de este derecho constituye la garantía anteriormente anunciada.

#### 1.1.1. Algunas definiciones.

Contrato Individual de Trabajo, "Es la convención por la cual una persona por un salario, se subordina a otra para prestarle servicios personales". (3)

---

(3) *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Sánchez Alvarado Alfredo, pág. 327, T. 1, Editorial O. A. de T. México, 1967.*

“Es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico y por el cual una de las partes dá una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otros”. (4)

En el plano del Derecho Positivo, Lotmar considera que “es aquél por el cual una persona (trabajador) se obliga respecto de otra (patrón) a trabajar durante un tiempo determinado, o a ejecutar alguna obra mediante precio”. (5)

En la doctrina francesa, Rouast, define este contrato como “una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho mediante una remuneración llamada salario”. (6)

En la doctrina italiana D'Eufemia, define el Contrato Individual del Trabajo como “un contrato de Derecho Privado por el cual uno se obliga mediante compensación a prestaciones de trabajo a servicio de otro”. (7)

En la misma doctrina Delitala, considera en general que, “es el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe y dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced”. (8)

Para De la Cueva. “es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”. (9)

En este tipo de contratos, la subordinación del que presta el servicio hacia el que lo recibe, es la nota característica y fundamental que le dá

---

(4) *Apud ibid.* pág. 44, Vol. I.

(5) *apud ibid.* pág. 42.

(6) *apud ibid.* pág. 42, 43.

(7) *apud ibid.* pág. 42, 43.

(8) *apud ibid.* pág. 42, 43.

(9) *Mario de la Cueva Op. cit.*

su apreciación exacta a tal figura jurídica. Pero además, para que se presente el elemento básico anteriormente mencionado, se requiere de la existencia de otro factor propio y de elemental consideración al Derecho Laboral: el factor de referencia es el denominado salario, mismo que es considerado por algunos autores (De la Cueva), como una contraprestación y por otros como retribución de quien recibe el trabajo y que deberá cubrir al que lo facilite: ésta consideración deberá ser tomada en cuenta, mientras exista vigencia del contrato y el patrón esté en la posibilidad de que le sea facilitada dicha prestación de servicios.

## 1.2 La controversia entre los relacionistas y los contractualistas.

Existen en nuestro medio jurídico, dos fuertes corrientes respecto a la naturaleza de la cual está investida la prestación de servicios; por una parte encontramos importantísimas conclusiones de estudiosos de la materia, que no titubean después de agotar el tema y de haberse dedicado a un exhaustivo estudio del punto que nos ocupa, en considerar que la situación en que se encuentra el que presta un servicio al ingresar a una empresa o comunidad, se traduce como resultado de un "Contrato de Trabajo"; dichos autores se constituyen a la vez en impugnadores de otra figura jurídica que otros han pretendido crear, y a la que han denominado "relación de trabajo".

Entre los primeros, encontramos considerables opiniones que en nuestro particular punto de vista, establecen acertadamente que la situación del que presta un servicio hacia otro que lo recibe, crea el Contrato del Trabajo. Entre ellos, de los juristas mexicanos tenemos al maestro Sánchez Alvarado Alfredo y al maestro Trueba Urbina Alberto.

De los comentarios del primer jurista, podemos decir que respecto a los relacionistas, llega a afirmar que al hablar de su "relación de trabajo", pretenden adquirir importancia de un término que fue utilizado en un determinado momento histórico diametralmente opuesto, por lo caduco de su valoración en relación a nuestro medio, y por lo inoperante respecto a su aplicación, ya que la mencionada pretensión de figura jurídica, tiene su carta de ciudadanía en Alemania, y su aplicación en los regímenes Fascistas, situación histórica que marca el nacimiento de la relación

de trabajo, y que a la vez nos marca la pauta para excluir todo pretendido intento de paternidad posterior que ha tratado de adjudicarse un sinnúmero de autores

En efecto, nos encontramos con el caso de que una gran cantidad de tratadistas aceptan y defienden la denominación de referencia y tratan con ella de substituir al Contrato de Trabajo, llegando inclusive a relegar a éste sin medir sus alcances ni entender su significado, no tomando en consideración que estamos en presencia de regímenes políticos jurídicos totalmente opuestos y de campos de aplicación diferentes, que cabe uno, en un régimen dictatorial y el otro en un régimen democrático como el nuestro.

Es preciso decidirse por la tesis "contractualista", o "relacionista", que en nuestra disciplina ha provocado polémicas en algunas ocasiones muy apasionadas. En mi opinión, y con base en nuestro Derecho positivo vigente, debe prevalecer la tesis contractualista, que encuentra apoyo además en nuestro régimen jurídico político, que es democrático.

Sobre este particular, es pertinente analizar a grandes rasgos, los fundamentos que en nuestro país apoyan a los distinguidos juristas que sostienen la novedosa tesis denominada "relacionista", y para ello acudiremos a los conceptos emitidos por el Dr. Mario de la Cueva, quien sin lugar a dudas, introdujo esa nueva corriente doctrinaria en nuestro derecho.

Al respecto, Mario de la Cueva sin negar que normalmente la relación de trabajo, nace de un contrato de trabajo, y en casos excepcionales admite que dicha relación puede no tener su origen en un contrato señala: "en el servicio doméstico es corriente la existencia de un acuerdo de voluntades según costumbres establecidas, —está precedido de una investigación sobre la conducta— y laboriosidad del doméstico".

En estos casos hay una contratación individual de persona a persona.

En la pequeña industria, el fenómeno es semejante; el patrón contrata personalmente a cada uno de sus trabajadores. (10)

---

(10) *Mario de la Cueva, op. cit.: 460 T. II*

Su teoría "relacionista", comienza a nacer cuando habla de los trabajadores de las grandes industrias, que pueden ingresar a prestar sus servicios a la empresa, enrolados por representantes de los dueños de éstas, y cuando su ingreso se deba a una oferta pública de empleo, sobre lo anterior textualmente afirma: "en la gran industria, en cambio, la formación de la relación de trabajo es un fenómeno complejo: desde luego, y tal vez con excepción de los altos empleados, casi nunca interviene el empresario en la contratación de los trabajadores, a los cuales, frecuentemente ni siquiera llega a conocer, tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la celebración de los contratos de trabajo, pues por regla general, son empleados subalternos los que participan en esos actos. Además en la mayoría de los casos de ingreso de los trabajadores a una empresa se realiza mediante una oferta pública de trabajo, que puede ser aprovechada por cualquier persona que tenga conocimiento de ella". (11)

Nosotros creemos que en los casos a que se refiere tan distinguido jurista mexicano, sí hay contrato de trabajo, pues los trabajadores que ingresan a prestar sus servicios a una fábrica mediante la intervención de un empleado de la misma, es porque este empleado tiene facultad legal, aunque no derivada del Derecho Común, para contratarlo en su calidad de representante del patrón, que es una representación legal reconocida por el artículo cuarto de la Ley de la materia de 1931, que conserva sustancialmente el artículo once de la nueva Ley, por cuyo motivo el consentimiento del patrón se expresó a través de ese representante legal, y en el caso que dicho autor señala de la oferta pública del empleo, es jurídico pensar que siempre habrá un contrato que le dá origen a la relación de trabajo, cuando menos un contrato de adhesión, como el mismo De la Cueva parece reconocerlo. Finalmente, el argumento que De la Cueva y sus seguidores consideran decisivo en nuestro derecho para admitir la tesis "relacionista", lo hace consistir en la cláusula de exclusión por ingreso, a cuya virtud el trabajador ingresa a prestar sus servicios a una empresa cuando el sindicato lo determine, siempre que exista dicha cláusula en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, según lo establece el artículo cuarenta y nueve de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el trescientos noventa y cinco de la nueva Ley de la materia.

---

(11) *ibid*: 460

No consideramos muy sólido el argumento de De la Cueva, que se basa en la cláusula de adhesión, contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo para aceptar la tesis "relacionista" en nuestro derecho, y compartimos para impugnarlo la opinión del maestro Alfredo Sánchez Alvarado, misma que aceptamos en su integridad.

El mencionado jurista sobre ese particular, expresa que "la voluntad del patrón se manifiesta DESDE EL MOMENTO EN QUE CONVIENE EN ESA CLAUSULA, ACEPTANDO QUE admitirá como trabajadores a todos aquellos que le envíe el sindicato para cubrir las vacantes temporales o definitivas que se presenten y los puestos de nueva creación: es decir, el patrón anticipa su conformidad de admitir los trabajadores que le envíe el sindicato: las condiciones en que se prestará el servicio, ya se encuentran establecidas en el propio contrato establecido que ha celebrado el patrón, en más de un 99% de casos con la voluntad del patrón o empresario: Debiendo agregar que en todo caso en que se pacta la cláusula de exclusión de ingreso, se conviene además en el contrato a prueba con el fin de que el trabajador que ingresa acredite la idoneidad para el desempeño de su trabajo". (12)

Ahora bien, no ignoramos que el contrato de trabajo tiene modalidades y matices que lo distinguen del contrato en el Derecho Común, y que la presión de las fuerzas organizadas de los trabajadores, en algunas oportunidades, obliguen a los patrones a aceptar ciertas condiciones de trabajo que aparentemente son fruto de una espontánea manifestación de voluntad, tal como sucedió en el siglo pasado y tal vez en el actual en ciertos casos, con los patrones respecto a los trabajadores, cuya potencialidad económica obligaba a éstos a admitir condiciones de trabajo que aparecían legalmente como una libre expresión de voluntad de ambas partes. Si es verdad que la voluntad de las partes funciona de igual manera en el derecho del trabajo que en el derecho común, en cuanto a que hay ciertas normas inderogables por voluntad de ellas en beneficio del trabajador, ello no quiere decir sino que el contrato de trabajo y el común, no tienen la misma naturaleza jurídica en razón de su origen y finalidades. El uno es fundamentalmente patrimonial y el otro, el de trabajo,

---

(12) *Sánchez Alvarado Alfredo, op. cit.: 335, 336.*

aún cuando su contenido es esencialmente económico, su finalidad es primordialmente ética y humana.

De ahí que, si se celebra un contrato de trabajo que sea nulo porque contenga prestaciones inferiores a las legales, el mismo es válido en cuanto a que las prestaciones pactadas se substituyen "ope legis" por las mínimas contenidas en la Ley, pero hubo voluntad para prestar un servicio personal y voluntad para recibirlo, o sea, un concurso de voluntades que integran un contrato de trabajo, aunque no en los términos que las partes pactaron.

Por otra parte, no es lícito desde un punto de vista estrictamente jurídico legal, introducir en nuestro régimen positivo una terminología jurídica, como la de "Relación de Trabajo", con el sentido específico y técnico que se le pretende dar, cuando nuestra Constitución reiteradamente emplea un concepto diferente como el de "contrato de trabajo".

En efecto, si examinamos con detenimiento el artículo quinto, y el párrafo introductorio del artículo ciento veintitrés constitucionales, advertiremos que siempre utilizan el término "contrato de trabajo" y aunque se pueda argumentar que en la época en que se promulgó nuestra carta fundamental no se conocía el de "Relación de Trabajo", lo cual podría explicar su omisión.

Sobre este mismo problema, el Lic. Ramón Compañ Torres, en un estudio inédito acerca de "Las Relaciones Laborales" ha expresado que:

"A nuestro entender, aún en el caso de la cláusula de exclusión de ingreso señalado por De la Cueva, no es ajena la voluntad del patrón en el enrolamiento del trabajador, pues si bien respecto de algún trabajador en particular pueda oponerse a su admisión a la empresa, no estaría sino incumpliendo un compromiso anteriormente aceptado contenido en el contrato colectivo de trabajo en donde se obligó a no admitir como trabajadores sino a los sindicalizados que les mande el sindicato titular de dicho pacto colectivo, y ello explica por qué el sindicato está en la aptitud legal de exigirle el cumplimiento de esa cláusula que se supone fue libremente pactada y por consecuencia, no significa sino una expresión genérica de voluntad que deberá cumplirse en cada caso concreto. Tene-

mos la absoluta seguridad que cuando menos en alguna ocasión, nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado que la cláusula de exclusión de ingreso no se le puede imponer al patrón en vía jurisdiccional, si no es su voluntad aceptarla”.

Habría que pensar también, si nuestros constituyentes hubieran tenido objeciones a la aceptación del término “relación de trabajo”, en su sentido particularizado, y de haberlo conocido, si en éste supuesto, no hubiesen determinado rechazarlo. (13)

### 1.3 El contrato individual del trabajo a la luz de nuestra Constitución, y Ley Federal del Trabajo.

Hemos de agregar además que desde un punto de vista estrictamente derivado de nuestros textos positivos, se impone aceptar la tesis contractualista. Esto es así, porque nuestra Constitución expresamente reconoce el contrato de trabajo y no la relación de trabajo, según se desprende del artículo ciento veintitrés que en su párrafo introductorio establece que:

“El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

Apartado A.— Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, **TODO CONTRATO DE TRABAJO.**

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 acertadamente definió en su artículo diecisiete el “Contrato Individual de Trabajo” en los términos siguientes:

**Art. 17.—** Contrato Individual del Trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal. mediante una retribución convenida.

---

(13) Trabajo presentado en el Doctorado de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., México, 1969.

Y en el artículo dieciocho se presume la existencia del "contrato" y no de la "Relación de Trabajo".

Art. 18.— Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por ésta ley y por las normas que le son supletorias.

Y aunque la nueva ley se refiere ya a la relación de trabajo sin apoyo constitucional, relación de trabajo que caprichosamente había sido aceptada ya, por las últimas reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, debe advertirse que el jurista que decisivamente intervino en la introducción de la tesis "relacionista", en nuestro texto positivo secundario o reglamentario, quiso introducirla como figura jurídica única en la nueva ley cuando formó parte de la comisión que formuló el anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, origen de la iniciativa presidencial de la misma, pero afortunadamente las discusiones entre los sectores interesados, modificaron el anteproyecto en el sentido de definir y regular no únicamente la "relación individual de trabajo", sino también el "contrato individual de trabajo" y así el artículo veinte de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se aprobó por las Cámaras de nuestro Congreso de la Unión en los términos siguientes:

Art. 20.— Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos. El contrato individual de trabajo definido en el artículo diecisiete de nuestra Ley de 1931, responde a las exigencias doctrinales. En efecto, el texto de la Ley señala:

"CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, es aquél por virtud del

cual, una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

De la definición de la Ley, se desprenden cinco elementos:

- 1.— UN ACUERDO DE VOLUNTADES.
- 2.— UNA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONAL.
- 3.— UNA RETRIBUCION.
- 4.— DIRECCION.
- 5.— DEPENDENCIA.

Enseguida pasaremos a analizar cada uno de estos elementos, que integran la definición legal.

1.— UN ACUERDO DE VOLUNTADES.— Para la prestación de servicios, se requiere tanto la voluntad del trabajador como la del patrón, pues independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe de expresar su consentimiento de vincularse con el trabajo. En nuestro derecho constitucional, la libertad de trabajo se consagra como garantía individual en el artículo quinto, que establece:

**NADIE PODRA SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCION Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO.**

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado sostiene que:

“por lo que hace al patrón, también este manifiesta su conformidad de recibir los servicios del trabajador, es decir, la voluntad del patrón en todo caso aparece precisamente para recibir los servicios de otro, siendo inadmisibile que un trabajador pueda prestar sus servicios contra la voluntad del que los recibe, sobre todo si la prestación de servicios está

sujeta a las ordenes del patrón o su representante, encontrando esa manifestación de voluntad, siempre,, al dar instrucciones al trabajador sobre la forma o manera de prestar el servicio". (14)

2.— **UNA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONAL.**— La Ley requiere que el servicio, se preste personalmente, que puede ser material o intelectual o de ambos géneros en el contrato de trabajo.

3.— **UNA RETRIBUCION.**— Es la remuneración que el recibidor de los servicios, dá al que los presta, que recibe el nombre de salario, quedando incluido en este tanto la cuota diaria, como las gratificaciones, habitación y demás prestaciones que reciba el trabajador a cambio de su labor diaria.

4.— **DIRECCION.**— La significación de esta palabra, consiste en una orientación hacia un fin, consideramos que con este término que da la Ley, su espíritu consiste en proteger el valor trabajo, ante todo. Con este concepto, se pueden abarcar otros, como son: métodos, técnicas, orientaciones, etc.; o bien sea que la dirección es considerada como la facultad que tiene el patrón o su representante, para encauzar la actividad del trabajador hacia el logro del fin propuesto por aquél .

5.— **DEPENDENCIA.**— Consiste en la sumisión del trabajador al patrón o su representante, o sea, que el trabajador está bajo las ordenes del patrón. El contenido económico que se le ha dado a esta palabra no debe ser aceptable, por la razón de que el trabajador no necesariamente dependerá económicamente del patrón, su verdadero contenido tiene que ser jurídico.

De todos los elementos del contrato individual del trabajo, encontramos que las características fundamentales, son las últimas, o sea, las de dirección y dependencia, que precisamente son las que hacen distinguir a este contrato de otros, ya sean civiles o mercantiles, elementos que si no se dan en una prestación de servicios en un momento dado, no podemos decir que nos encontremos ante un contrato de trabajo; son estos dos elementos cuyo sentido no es identificarlos, sino que a pesar de que tienen

---

(14) *Sánchez Alvarado Alfredo, op. cit.: 321.*

una connotación distinta, ambos se complementan y que los tribunales y la doctrina los han unificado en un solo concepto llamándole **SUBORDINACION JURIDICA**.

Estos elementos que caracterizan la esencia del contrato individual del trabajo, independientemente, son parte misma de la definición que dá la Ley: sus antecedentes inmediatos los encontramos en las leyes de los Estados, que se expidieron antes de que la legislación laboral se federalizara; sin embargo el antecedente más remoto, la primera vez que se emplearon estos términos, fué en el Código Civil de 1870 en el artículo dos mil quinientos setenta y ocho que después reprodujo el de 1884 en su artículo dos mil cuatrocientos treinta y nueve en los cuales se disponía:

“El jornalero está obligado a prestar el trabajo para el que se ajustó, según las **ORDENES** y **DIRECCION** de la persona que recibe el servicio”.

Hemos visto los elementos que integran al contrato de trabajo y queremos señalar al respecto que para entender e interpretar lo que es el contrato de trabajo o cualquier otra institución laboral, debe principalmente hacerse abstracción de cualquier situación civilista u otra materia; y situarse dentro de la estructura y naturaleza jurídica del derecho laboral, con un conocimiento racional de la materia para no caer en confusiones o contradicciones, porque si consideramos que todavía el derecho del trabajo está en evolución y por tanto inconcluso, al pretender explicarlo con otras formas y figuras jurídicas, contribuiremos a la confusión de conceptos en materia disciplinaria sin que esto implique el desconocimiento de los principios generales del derecho.

#### 1.4 La nueva Ley Federal del Trabajo en relación al problema anterior.

La nueva Ley Federal del Trabajo, incluye el término “relación del trabajo”, y como antes dijimos, dicho término fue el que exclusivamente se utilizaba en el anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo para motivar la aplicación de nuestra legislación.

Es así como el artículo veinte del anteproyecto establecía que “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen,

la prestación de un servicio personal, subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario”.

En las discusiones previas a que dió origen el mencionado anteproyecto, el sector obrero formuló unas “Proposiciones del Congreso del Trabajo”, al anteproyecto de la Ley Federal de la materia que presentaron a la Secretaría correspondiente en donde sin modificar el concepto contenido en el artículo veinte del anteproyecto, le adicionaron:

“Los contratos que celebren los trabajadores y los patrones antes de que se inicie la prestación de los servicios y los convenios en que se establezcan condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores producirán todos sus efectos legales”.

Con lo anterior, se desprende que los trabajadores cuando implícitamente no aceptaron la tesis “relacionista” que exclusivamente admitía el anteproyecto, pugnaban por el concepto de “contrato de trabajo”.

Carecemos de datos concretos para concluir la forma y términos en que se desarrollaron las discusiones por los sectores interesados y el gobierno, respecto a los artículos del anteproyecto de la nueva Ley Federal de Trabajo, pero consideramos que fueron muy interesantes dichas discusiones, respecto a que si la nueva Ley debía aceptar exclusivamente el concepto de la “relación de trabajo”, o si además debía admitirse también el de “contrato de trabajo”.

Lo cierto es que la iniciativa presidencial de la nueva Ley Federal del Trabajo presentada a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión ya no se refería, como el anteproyecto, exclusivamente a la “relación de trabajo”, sino asimismo al “contrato individual de trabajo” y ese artículo veinte de la iniciativa fue aprobado en sus términos por el Congreso de la Unión y quedó redactado en los términos siguientes:

Art. 20.— Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denomina-

ción, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Consideramos que fue un avance para la clase trabajadora del país que no se haya reconocido de manera exclusiva como fundamento de la aplicación de nuestra legislación del trabajo la "relación de trabajo", pues como dijimos antes, la tesis relacionista pugna por un régimen democrático como el nuestro, en donde se respeta la voluntad de los ciudadanos y de los individuos, de los trabajadores y de los patrones, ya que si aparentemente la tesis "relacionista" favorece al trabajador por cuanto a que se le pueda imponer un servicio personal subordinado a un patrón, no está obligado a prestar un servicio personal sin su consentimiento, lo que de acuerdo con el artículo quinto constitucional, constituye una garantía individual.

No está lejano el día en que también al trabajador sin su consentimiento se le pueda obligar a prestar un servicio personal subordinado, borrándose así la garantía individual correspondiente.

## **CAPITULO SEGUNDO**

**2.1** *La estabilidad del trabajador en su empleo.*

*Su concepto y finalidad.*

**2.2** *Excepciones constitucionales y legales a la regla general. Su Critica.*

**2.3** *Diversas interpretaciones que suscitaron la aplicación de los artículos 124, 125, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que suscitarán la aplicación de los artículos 49, 50 y 845 de la vigente Ley.*

## 2.1 La estabilidad del trabajador en su empleo.

Hemos de tratar en este capítulo un punto apasionante, y de sumo interés. La institución que nos ocupa, tiene como finalidad, salvaguardar los intereses de la clase obrera, ya que busca alejar la arbitrariedad que podía suscitarse en las relaciones obrero-patronales, protegiendo al trabajador contra el desempleo de que podría ser víctima, en un momento dado. . .

Tal institución afirma su naturaleza de Derecho protector y tutelar de los trabajadores, al someter al Derecho la facultad del patrón para despedir al trabajador, marginando en esta forma el abuso y la arbitrariedad en las relaciones de carácter obrero patronal.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrón y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad.

La industria, cuando existe un número de trabajadores sin empleo, se resiente, como se afectan todas las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser un normal consumidor y productor de bienes.

“La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrón entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa”. (15)

Si nos detenemos a analizar que las características propias del contrato de trabajo, encuadran a éste dentro de los de “tracto sucesivo”, se deriva de ello su normal continuidad: esta permanencia está revestida de una

---

(15) G. Cabanellas, *op. Cit.*: 299, T. I

importancia extraordinaria desde varios puntos de vista, como pueden ser el jurídico, el económico y el social.

Para el patrón significa la mejor forma de conseguir un prestador de servicios unido a la empresa y con la particularidad de lograr una especialización adquirida por la labor encomendada y desempeñada continuamente.

Para el trabajador significa el alcance de varios logros que lo harán desempeñarse socialmente de manera positiva, como lo son, la posibilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el propio sostenimiento y el de su círculo familiar.

### 2.1.1 Concepto y finalidad.

La estabilidad de los trabajadores en su empleo, es una institución que estudiosos y tratadistas de la materia se han avocado a definir, tomando en consideración las necesidades de los trabajadores. A continuación veremos algunas de estas opiniones, buscando con ello la ubicación acertada del punto que nos ocupa.

El Dr. Mario de la Cueva afirma:

“La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución”.

La primera parte de estas modalidades, es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. (16)

El Dr. Ernesto R. Katz señala:

“No podemos hablar de estabilidad en sentido propio; cuando el trabajador puede ser despedido sin justa causa teniendo solamente el Derecho a cierta aunque alta indemnización por emisión del preaviso y por anti-

---

(16) De la Cueva Mario, *op. cit.*: 226 T. I.

güedad. Tampoco podemos admitir que el trabajador goza de estabilidad en ese sentido, cuando la Ley reconoce su derecho a la conservación del empleo.

Pero cuando tal derecho se convierta normalmente en otro, a una indemnización fija, de cantidad más o menos parecida a la prevista en casos de disolución del contrato por tiempo indeterminado. Así, existen regulaciones que establecen, como norma el derecho a elegir entre la conservación del puesto y cierta indemnización, siendo la parte a optar no el trabajador, sino el patrón o el juez de trabajo. En esta forma significa que prácticamente el trabajador no tiene ningún derecho asegurado a la conservación del puesto, pues ésta no es obligatoria sino sólo facultativa porque depende de la dirección de otro, en este caso tampoco se trata de efectiva estabilidad. Lo mismo ocurre cuando la Ley o la Jurisprudencia considere el conservar el puesto, como Derecho de reincorporación que en determinados países de y posible ejecución forzosa se transforma en consecuencia en un Derecho a cierta indemnización.

Además tampoco podemos considerar como estabilidad en sentido estricto, el Derecho que sólo se otorga después de cierta cantidad de años efectivos de servicios prestados en el mismo establecimiento, pues no es el trabajador quien determina si llegará a llenar los requisitos para obtener la estabilidad; no depende de él si podrá prestar en el mismo establecimiento servicios durante el tiempo necesario para adquirir ese derecho, aunque deseara vincular sus servicios siempre a la misma empresa. Más bien el patrón es quien decide esta cuestión, pues si quiere evitar la estabilidad está siempre en condiciones de "renovar el obstáculo" despidiendo al trabajador ya antes, sin justa causa pagándole solamente la indemnización por antigüedad, en caso de que el legislador haya establecido tal medida de protección, mencionemos una última situación: es evidente que la Ley deberá de admitir excepciones de la estabilidad por varias causas; pero cuando se disponen tales excepciones en tan numerosos casos, de suerte que la excepción se convierte en la regla, tampoco

podemos calificar esta clase de protección de estabilidad absoluta". (17)

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado nos dá el siguiente concepto de estabilidad:

"Es el Derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima contenida expresamente en la Legislación que autorice el que se le prive del mismo". (18)

Y continúa diciéndonos el citado maestro: "consideramos que es un Derecho para todo trabajador sin distingo alguno por razones de: edad, sexo, nacionalidad, credo, etc. El trabajador tiene el deber para con la sociedad de trabajar y producir y correlativamente en consecuencia de exigir de la sociedad los medios posibilitantes al ejercicio de ese Derecho que presupone a la vez el Derecho a la permanencia, continuidad y estabilidad de los trabajadores en sus empleos".

"La vida nos exige una serie de actividades de diversa índole, algunas de naturaleza permanente, otras de tipo accidental, eventual o temporal; la voluntad del individuo que laboró, por causas ajenas a su voluntad, como la fuerza mayor o en caso fortuito, pueden ser obstáculo para la prosecución del servicio, y en otros casos en que se presenta una causa legítima, el contrato de trabajo determinará; ante éstas circunstancias debe exigirse que la causa se encuentre expresamente contenida en la Legislación a fin de evitar el abuso frecuente del patrón, el que coludido con algún funcionario venal, pretenda concluir un contrato con fraude a la Ley". "Así, sólo en los casos autorizados expresamente por el Legislador, habrá causa legítima para suspender o concluir un contrato debiendo preverse en las Legislaciones Laborales... La posibilidad de que

---

(17) Kats Ernesto R. *La Estabilidad en el Empleo y otros estudios de D. del T.* Ed. De Palma, Buenos Aires, 1957, págs. 3, 4.

(18) Sánchez A. A. *La Estabilidad en el Empleo en el Derecho Mexicano.* p. 4. (Versión mecanográfica presentada por el autor ante el primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo). Madrid, 1965.

al renovarse el trabajo, se proporcione a los mismos trabajadores su empleo, ya que esta medida proteccionista se ha dictado en beneficio del hombre que labora. Lo que antecede es determinante para que encontremos en el Derecho positivo, una serie de medidas protectoras consignadas tanto en el Código Político como en la Ley Federal del Trabajo, tendientes a evitar que se prive ilegítimamente de su empleo a los trabajadores y en última instancia, consideramos nosotros, deben ser los organismos de seguridad social los que resuelven el problema de los trabajadores desocupados". (19)

El Profesor Ernesto Krotoschin escribe refiriéndose al concepto de estabilidad, advirtiéndolo que este no es muy preciso y que su alcance es discutible: "Nosotros lo entendemos principalmente en el sentido de una protección del empleo contra toda medida que conduzca a privar al trabajador de él, por razones que sean imperativas como lo serían por ejemplo la conducta asocial del trabajador o una imposibilidad de la empresa de continuar con la misma forma. Prácticamente la estabilidad consiste en la protección eficaz del trabajador en contra del despido arbitrario pero también en un sentido más amplio en la conservación del vínculo laboral durante ciertos impedimentos del trabajo, (por enfermedad, accidente, etc.) que sin entenderse por un tiempo muy largo durante el cual podría debilitarse o romperse de hecho la vinculación con la empresa, tampoco se debe a culpa del trabajador, como por otro lado tampoco a suspensiones de trabajo por causas pasajeras surgidas en la esfera de la empresa (o del empresario), han de ser motivo de disolución las mismas medidas disciplinarias referidas a la rescisión del contrato, subrayan la tendencia general de mantener el vínculo no obstante ciertas vicisitudes por las que puede o suele pasar". (20)

De las anteriores opiniones doctrinarias transcritas, podemos desprender que el Derecho a la estabilidad de los trabajadores en su empleo es la forma de protección utilizada por los mismos en contra de la arbitrarie-

---

(19) *Sánchez Alvarado Alfredo, op. cit.: 4, 5.*

(20) *Krotoschin Ernesto, Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Editorial E.J.E.A., Buenos Aires. págs. 121 y 122. 1959.*

dad o abuso ejercido por los patronos. Es decir, que mientras no exista una de las causas enumeradas por la Ley para privar de su empleo al trabajador, deberá protegerse jurídicamente a éste para que permanezca en el mismo toda su vida laboral. Siendo el trabajo generalmente el patrimonio de los trabajadores, y por tanto, el medio único de proporcionarse a sí mismo el modo de subsistir, es insoslayable la necesidad del trabajador a ampararse o protegerse en contra de la desocupación que nos arrojaría como resultado la pobreza y el desquiciamiento (si es que el fenómeno se presentara con la no deseable y alarmante frecuencia imperante) de carácter social y económico por el reflejo mismo de un fenómeno (el desempleo) que se trata de combatir con la aplicación continua de la estabilidad misma, ésta última, que busca marginar los problemas anteriores enunciados, por medio de deberes que se imponen jurídicamente a través de la Ley.

## 2.2 Excepciones constitucionales y legales a la regla general. Su crítica.

De nuestra Legislación Constitucional se desprende el principio de la permanencia de los trabajadores en sus empleos y la terminación del contrato sólo por justa causa. Así el artículo ciento veintitrés Constitucional, apartado A, establece:

Art. 123.— El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.— Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo ciento veintitrés Constitucional, reconoce y reglamenta la persistencia o duración indefinida de las relaciones individuales del trabajo y la necesidad de una causa razonable para su terminación. El artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señala: "El contrato de trabajo escrito, contendrá... La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada a precio alzado".

“El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de su naturaleza (del servicio que se va a prestar)...” El artículo treinta y nueve de la propia Ley de 1931, dispone: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. **SI VENCIDO EL TERMINO DEL CONTRATO** subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias”.

Pero al hablarse de “la duración de las relaciones de trabajo” en la nueva Ley del Trabajo, se establece expresamente que “a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”, y en los artículos treinta y seis y treinta y siete son señalados los casos de excepción en que la relación o el contrato serán por obra o por tiempo determinados.

Art. 36.— El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Art. 37.— El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

II.— Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

III.— En los demás casos previstos en esta Ley.

Como es de advertirse la nueva Ley es más clara y sistemática que la anterior sobre el particular. De los preceptos enunciados, se desprende que el patrón no puede disolver las relaciones de trabajo sino por justa causa e impide señalar término a un contrato cuando la naturaleza del servicio no sea determinable y cuando se señala término, la relación de trabajo no se disolverá por el cumplimiento de éste, sino que su duración dependerá del tiempo que duren las causas que le dieron origen, o de la persistencia de la materia del trabajo, prorrogándose mientras existan dichas circuns-

tancias. La Ley mexicana consigna la protección al servicio del trabajador independientemente de las causas que le dieron origen, una vez que ha nacido la relación contractual rigen principios legales independientes de la voluntad de las partes, que exigen la permanencia del contrato, como seguridad y garantía del trabajador. Las excepciones a este principio las señalan las mismas disposiciones comentadas, desprendiéndose de los artículos 24 fracción III y el 39 de la Ley de 1931, que los contratos de trabajo para obra determinada y a precio alzado, son por naturaleza por tiempo definido; y los contratos de trabajo a tiempo fijo, convencionalmente señalados por las partes, únicamente se pueden celebrar cuando el plazo se derive de la naturaleza misma del servicio que se va a prestar:

se establece así en forma absoluta la continuidad de la relación individual de trabajo y mientras exista la materia que le dio origen la voluntad del patrón es irrelevante para terminarlo. Hemos de mencionar que lo anteriormente enunciado es exactamente aplicable a la vigente Ley Federal del Trabajo.

Debidamente fundado, como está el principio de la permanencia, persistencia, duración y continuidad de la relación contractual de trabajo, nuestra Legislación, con objeto de dar seguridad procesal a este concepto estableció la acción de cumplimiento de contrato, como medio del que puede disponer el trabajador para recuperar su trabajo, cuando ha sido privado de él por el patrón sin causa prevista por la Ley que amerite la rescisión del contrato.

No obstante las grandes prerrogativas que el Derecho mexicano otorga a la clase trabajadora, nuestra Legislación impide que esta clase escudándose en su protección cometa abusos y perjudique los intereses del patrón y los empresarios, así es que la Ley concede también al patrón sus respectivas acciones en contra del trabajador cuando éste abandona su empleo o cuando una conducta irregular del mismo encuadre en las disposiciones legales que dan nacimiento a la causal de rescisión y cause perjuicios al patrón o a las bases que formen su empresa, en estas circunstancias el trabajador debe repararlas, cuando el patrón, ejercite las acciones correspondientes.

Fundamentando lo anteriormente dicho podemos afirmar que la principal obligación del trabajador que se desprende del contrato de trabajo es la de prestar el servicio o servicios a que se ha obligado, y que la mencionada obligación, reviste el carácter de patrimonial. Por consiguiente, es necesario asegurarle su empleo, con el objeto de que la duración de su creación o contrato de trabajo sea por tiempo indefinido sin que la terminación de ese contrato o relación quede al arbitrio del patrón, sino a las de carácter objetivo que deberán ser establecidas por la propia Ley. Esta es sin lugar a dudas la idea central del Constituyente de 1917, situación que podemos derivar de la fracción veintidós del artículo ciento veintitrés Constitucional que a la letra dice:

**Frac. XXII.**— El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a alguna 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. La Ley determinará los casos en qué 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 o 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.

Pero podemos decir que el Permanente de 1962, en su art. 123 constitucional, aceptó la posibilidad de romper ese principio de estabilidad en ciertos casos, y para ello facultó al Legislador ordinario para señalarlos en los siguientes términos: (21) Véase página anterior.

II.— Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediese de un

---

(21) *Constitución Política. Pub. Farrera, México 1947.*

año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III.— En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores.

### 2.3 La ley laboral vigente.

Art. 49.— El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en

el artículo cincuenta en los casos siguientes:

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

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;

III.— En los casos de trabajadores de confianza:

IV.— En el servicio doméstico; y

V.— Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Art. 50.— Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

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

2.3 Diversas interpretaciones que suscitaron de la aplicación de los artículos 124, 125, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que suscitarán la aplicación de los artículos 49, 50 y 845 de la vigente Ley

Dichos artículos establecen textualmente lo siguiente:

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

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

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

III.— En los casos de aprendices.

IV.— En los casos de empleados de confianza.

V.— En el servicio doméstico.

VI.— Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Art. 125.— Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.— En el importe de tres meses de salario;

La aplicación de los artículos de referencia, en nuestro concepto, no tienen nada que ver con la facultad que le otorga al patrón la fracción XXI del artículo 123 Constitucional apartado A, y que en distintos artículos de la Ley anterior y de la vigente, se le da al mismo, para no someterse al arbitraje de la Junta o no acatar el laudo.

Lo anterior lo fundamos, en primer lugar, en que la facultad del patrón para ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en los supuestos legales, sólo puede presentarse en conflictos individuales de trabajo, cuando el trabajador, desde luego, le exige su reinstalación en el empleo por un despido injusto, y según la propia fracción XXI Constitucional anteriormente mencionada, que establece la potestad patronal para no someterse al arbitraje o acatar el laudo de la Junta, tal disposición no es aplicable a los casos consignados en la fracción siguiente o sea la XXII, que reconoce como un Derecho de los trabajadores el de exigir su reinstalación, y es precisamente en esta fracción XXII, donde el Constituyente autoriza al Legislador ordinario para señalar los casos en que el patrón podrá ser eximido de su obligación de cumplir el contrato, como lo ha establecido por consecuencia; la facultad del patrón para no someterse al arbitraje o no aceptar el laudo de la Junta, sólo es operante en los conflictos colectivos del trabajo, fundamentalmente en los de carácter económico, y nunca en los conflictos individuales.

Por ello considero que la naturaleza jurídica de los artículos 124 y 125 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 49 y 50 de la vigente, es distinta de la naturaleza jurídica de los artículos seiscientos uno y seis-

cientos dos de la Ley anterior y ochocientos cuarenta y cinco de la vigente que a la letra señalan:

Art. 601.— Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

I.— Dará por terminado el contrato de trabajo;

II.— Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.— Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

Art. 602.— La responsabilidad del conflicto consistirá: Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato de trabajo excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.

Art. 845.— Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.— Dará por terminada la relación de trabajo;

II.— Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.— Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV.— Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.

Anteriormente mencionamos que la naturaleza jurídica de los artículos enunciados es distinta entre sí, en el sentido de que contemplan supuestos legales diversos, que se hacen patentes en la aplicación procesal de dichos artículos.

En efecto, somos del parecer que los artículos de la Ley anterior y de la vigente que reglamentan los supuestos y consecuencias de la facultad del patrón para no reinstalar al trabajador, tienen su base en el Derecho sustantivo del trabajo y siendo así, el patrón tendrá la facultad de no reinstalar al trabajador, en los casos autorizados por el Legislador, antes del proceso del trabajo, durante el proceso de conocimiento y, después de dictado el laudo. En esa virtud, el patrón puede despedir a un trabajador de confianza por ejemplo y en el acto pagarle las prestaciones económicas consignadas en la Ley, salvo la de los salarios caídos por no haber mediado juicio alguno, con sólo argumentar que no es su voluntad reinstalarlo en el empleo, y de negarse el trabajador a recibir su indemnización legal, estará en aptitud de consignar las cantidades ante el Tribunal de Trabajo con todas sus consecuencias legales, y si cuando el demandado prueba en el juicio, que oportunamente le ofreció al trabajador dichas cantidades, y éste se rehusó a aceptarlas, no tiene por qué pagarle salarios caídos por un juicio que no le es imputable.

De esa manera operaría en la práctica el concepto de que los artículos 49 y 50 de la vigente Ley encuentran su base en el Derecho sustantivo, que es previo a todo proceso o inicio de la Jurisdicción.

Con apoyo en las anteriores ideas, es fácil concluir que también en cualquier momento de un proceso laboral, no existiendo controversia sobre elementos básicos de la aplicación de estos artículos como son la antigüedad, salario y categoría del trabajador, el patrón puede ser eximido de reinstalar al trabajador, si lo que exige en su demanda es precisamente el cumplimiento de su contrato con efectos de reposición en su empleo, desde luego acompañando a su petición el pago íntegro de las cantidades correspondientes.

Alguna opinión de juristas autorizados, estima que la obligación del patrón para reinstalar al trabajador tiene su fundamento en el laudo que se dicte, pues antes, afirman, no es posible determinar jurídicamente la existencia de esa obligación, y como corolario sostienen el criterio de que únicamente después de dictado el laudo es cuando pueden tener aplicación los artículos 49 y 50 de la vigente Ley equivalente a los 124 y 125 de la anterior.

No compartimos ese parecer, por muy autorizado que fuese, porque no es el laudo el que crea la obligación de reinstalar, por no ser respecto de esa prestación constitutivo, sino declarativo o de reconocimiento de la misma, pues de lo contrario se llegaría al absurdo de admitir jurídicamente que los salarios caídos nacen desde el momento en que se dicta el laudo, lo cual es manifestamente contrario a la Ley que claramente establece que los salarios caídos corren a partir del despido injustificado del trabajador; luego si los salarios caídos son accesorios de la obligación principal de reinstalación, no se explica uno cómo, si la obligación de reinstalar nace al dictarse el laudo, los salarios caídos, podrían tener existencia antes o sea desde la fecha del despido. Por todo lo anterior no nos parece jurídica la opinión que comentamos, y sí la que considera que los artículos anotados, más que en el Derecho procesal o sea en el laudo, que es una figura eminentemente procesal porque culmina la jurisdicción laboral, encuentran su fundamento en el Derecho sustantivo del trabajo. Finalmente esta opinión se ve confirmada con la propia colocación de sus artículos que no se encuentran en la parte procesal del contrato del trabajo sino precisamente en la parte sustantiva de dicho contrato.

Por el contrario, los artículos 601 y 602 de la Ley de la materia, de 1931 y 845 de la vigente, si tienen una naturaleza eminentemente procesal, como se desprende de los propios términos que utiliza: el "arbitraje" y el "laudo", son instituciones procesales por excelencia. No puede existir arbitraje ni laudo sin proceso. Por ello, la aplicación de esos artículos no tienen vigencia antes del proceso, y en éste, solo en dos únicos momentos procesales: en primer lugar en el arbitraje o sea, en la audiencia de demanda y excepciones, o en términos generales, en la audiencia en donde debe establecerse la litis y después de dictado el laudo.

Si nos inclinamos por la opinión de que no debe abrirse un incidente, porque la calidad controvertida del trabajador sea una cuestión de fondo, veríamos que el logro del patrón en tal caso sería el de sólo formular la petición a la Junta, de que se le permitiera eximirse de reinstalar al trabajador en los términos legales, hasta la audiencia del ofrecimiento de pruebas, pues sólo hasta el día y hora en que ha sido fijada la misma, contaría con la oportunidad procesal única de probar realmente la categoría o calidad controvertida del trabajador.

Pero si por el contrario, es de considerarse que la calidad controvertida del trabajador es factible de probanza en un incidente, nada impedirá, que se trate de demostrar la misma aún con posterioridad a la audiencia de pruebas en su período de ofrecimiento, hasta antes de que la instrucción se declare cerrada, ya que el incidente se referirá a una cuestión ajena a la controvertida no a una cuestión de fondo de la misma.

Ya para terminar con el punto que nos ocupa, hemos de agregar, que cuando en el curso del proceso del trabajo, el trabajador discute o controvierte la calidad con la que lo trata de encuadrar el patrón (eventual, de confianza, etc.) dicha cuestión deberá ser tratada sólo en forma incidental, ya que la mencionada controversia constituye algo accidental en el proceso, pues que la misma sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente será una cuestión que sobrevenga entre los litigantes durante el curso de la acción principal y no referente a elementos integrantes de la controversia en sí, ni es cuestión de fondo la que se debate.

Cuando el patrón acepta someterse al juicio, persigue como fin principal probar que el despido tuvo su justificación legal, y al solicitar de la Junta que se le exima de la acción de reinstalación a favor del trabajador, no constituye la mencionada solicitud, ni remotamente la cuestión de fondo (justificación o injustificación en el despido) que se estará dirimiendo en el curso del juicio como resultado del planteamiento de la misma. En todo caso el patrón aceptará su responsabilidad y deberá concretarse a cumplir con el pago exigido por la Ley.

## CAPITULO TERCERO

- 3.1 *Modos de extinción de los contratos individuales de trabajo.*
- 3.2 *Su terminación (Art. 53 de la Ley Federal del Trabajo).*
- 3.3 *Distinción entre terminación y rescisión del contrato individual del trabajo.— Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo: Voluntarias e involuntarias. Regla general: Voluntarias. Excepciones: involuntarias.*

### 3.1 Modos de extinción de los contratos individuales de trabajo.

La extinción del contrato de trabajo, como su nombre lo indica, produce la disolución del mismo, dejando sin efecto los derechos y obligaciones que existen entre las partes. La extinción es en consecuencia, la institución antagónica del principio de estabilidad que admite nuestro derecho; de ahí que la Constitución con el fin de garantizar al trabajador su permanencia en el empleo, haya consagrado en la fracción XXII de su artículo 123, ya anteriormente analizada, que es necesaria la existencia de una causa justificada para que el contrato individual de trabajo pueda disolverse válidamente.

Partiendo de este principio básico en nuestro derecho, vamos a ocuparnos de la terminación del contrato de trabajo y posteriormente de la rescisión, que si bien es una forma de terminación del contrato, se distingue de la misma por su origen y forma de producirse.

Tenemos entonces como consecuencia, que la Ley reglamenta en dos capítulos distintos los modos de extinción de los contratos individuales de trabajo. Uno de ellos se ocupa de la terminación, y el otro de la rescisión de los contratos individuales de trabajo, mismos que pasaremos a analizar a continuación, para después establecer la comparación entre uno y otro concepto.

### 3.2 Su terminación (Art. 53 de la Ley Federal del Trabajo).

Los contratos individuales de trabajo, pueden darse por terminados, cuando surge un hecho o situación que bien puede ser independiente o ajena a la voluntad de las partes, y que viene a concluir las obligaciones existentes entre ellos. Por regla general, la terminación del contrato opera por causas ajenas a la voluntad de los contratantes, excepción hecha del mutuo acuerdo para terminar la vigencia del contrato, por terminar la obra determinada que se hubiere pactado y por rescisión.

La terminación es determinable por situaciones que no pueden preverse por ser de carácter inestable, y en ocasiones también opera por sobre la voluntad o intención de los contratantes, tal como lo estipulaba la fracción XII del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y como lo establece actualmente la fracción I del artículo 434 de la nueva Ley Federal del Trabajo, acontecimientos que no pueden regularse ni menos ser reglamentados en cuanto a la forma y tiempo en que surjan.

Podemos también definir la terminación de los contratos, como la forma estricta de concluir la relación de trabajo, cuando alguna de las partes se sitúa en alguna de las causas específicas y determinadas que estaban anteriormente estipuladas en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, o de las que estipula la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 53, en las que la terminación no se debe a la comisión de una falta que amerite sanción, sino a circunstancias que imposibilitan la continuación y cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el contrato.

A diferencia del derecho civil y tomando en consideración que el contrato de trabajo es por regla general de duración indefinida, observamos que ambos terminan por diferentes causas. En el derecho civil los contratos pueden terminar por el incumplimiento de las obligaciones de las partes, como en el caso del contrato de arrendamiento, cuando el arrendatario se sitúa en una de las causas que dan motivo al arrendador para que solicite la rescisión del contrato relativo; asimismo puede terminarse el contrato por el cumplimiento del mismo, como sucede en la compraventa, que al pagar el precio el comprador y al entregar la cosa el vendedor, el contrato se dará por cumplido y como consecuencia terminarán las obligaciones para las partes.

Como conclusión debemos afirmar que en el derecho civil los contratos pueden terminar por el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de las partes y en el derecho del trabajo, los contratos pueden terminar por regla general por causas ajenas a la voluntad de las partes.

A continuación pasaremos a comentar aquellas causas de terminación, que por su enunciado mismo merecen un análisis sobre el particular y de

acuerdo a el orden seguido en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción primera del artículo citado, las partes, pueden por mutuo acuerdo y conformidad, aceptar que se ponga fin a un contrato de trabajo, cuando así convenga a sus respectivos intereses; dicho acuerdo es el resultado de una manifestación libre de las partes en la que no existe renuncia de derechos en perjuicio del trabajador, razón por la cual no existe fundamento para no otorgar validez a dicha determinación y máxime si se tiene en cuenta que puede convenir a ambas partes la terminación del contrato, sin exigir el cumplimiento, de las obligaciones que se hayan estipulado para el futuro.

La fracción II dispone que la muerte del trabajador, será causa de terminación del contrato, situación que se explica en atención a que el contrato de trabajo regula la prestación de servicio personal, y este no puede ser subrogado ni cedido a persona distinta de la que celebró el contrato:

Al sobrevenir la muerte del trabajador, necesariamente se imposibilita la continuación de la relación de trabajo y ocasiona que se dé por terminado el contrato al no poderse realizar los fines propios del mismo.

A propósito de lo anteriormente dicho, debemos comentar que el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, establece que el servicio que deberá prestar el trabajador tendrá que ser de carácter "personal".

Un comentario debe hacerse respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, destiba, etc., en donde una práctica constante y reiterada, admitía la posibilidad al menos en los trabajadores de esa naturaleza del puerto de Veracruz, que el trabajador titular de la planta, adquirida frecuentemente por herencia, se hacía substituir en el trabajo, sustituto a quien le pagaba cierta cantidad de dinero que le correspondía por concepto de salario, desvirtuándose así de una manera muy clara el principio de que el trabajador debería prestar "personalmente", sus servicios y que, en consecuencia el

que los prestase era el único autorizado para recibir el pago de los salarios y prestaciones derivadas del contrato y de la Ley.

En estos casos, es evidente que el trabajador sustituto, con su muerte, no podía producir la terminación del contrato o relación individual de trabajo, puesto que el titular del puesto o de la planta lo era otro trabajador, quien explotaba, indebidamente, los servicios personales de aquél. Para solucionar este grave problema de abuso y explotación del trabajador por el trabajador, la Ley Federal del Trabajo, vigente; en el capítulo VII de su título VI, que reglamenta novedosamente "el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal", estableció en su artículo 271, párrafo I que "el salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100", que es una norma que reitera un principio general, necesario insistir en él en ese trabajo especial por la costumbre o práctica generalmente admitida en ese tipo de servicios de los que se trata.

La intención clara del legislador es abolir esa práctica, el párrafo II del artículo 271 anteriormente enunciado, establece que "el pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones", y que el criterio del legislador es terminante sobre este asunto, se comprueba con lo que dispone el artículo 275 de nuestro ordenamiento de trabajo, que señala que "los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio", y en el caso de que se quebrante esta prohibición, "el sustituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado", lo que demuestra que siempre la Ley reconoce que el trabajo prestado debe ser "personal", que la muerte extingue el contrato o relación individual de trabajo.

Respecto a la fracción III del artículo 53 de nuestra Ley, podemos decir que en los contratos individuales de trabajo por obra determinada, es obvio que al terminar la obra terminen ipso facto los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón, también cuando fenece el término del contrato, deberá concluir el mismo, siempre que la naturale-

za del trabajo permita que el contrato sea por tiempo determinado o en el caso de que un trabajador sustituto deje de prestar sus servicios porque el sustituido vuelva a sus labores según lo establecen las fracciones I y II del artículo 37 de la Ley.

Asimismo en la industria minera, se acepta que el contrato individual termine porque se agote el capital invertido, de conformidad con el artículo 38 de la Ley, situación que tiene su justificación en la especial naturaleza de esa actividad que requiere el apoyo del Estado para fomentarlo.

La fracción IV, menciona la incapacidad física o mental, o la inhabilidad manifiesta del trabajador, previendo que si el objeto del contrato está constituido por la prestación del servicio y este se hace imposible deberá darse por terminado.

La inhabilidad del trabajador, debe entenderse en cuanto a su capacidad para la prestación de su servicio en un trabajo determinado, pues si se trata de un técnico, éste se encontrará inhabilitado cuando no pueda resolver los problemas propios de su especialidad; si se trata de un trabajador que desempeña trabajos manuales, éste se encontrará imposibilitado si perdiera uno de sus miembros superiores, por ejemplo.

Fracción V.— Los casos a que se refiere el artículo 434, mismo que a continuación reproducimos textualmente.

**Art. 434.—** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 1.— La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produce como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- 2.— La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- 3.— El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

4.— Los casos del artículo 38; y

5.— El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Esta fracción, se refiere a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo.

En los supuestos a que se refiere el artículo 434 de la Ley anteriormente enunciada, salvo el caso consignado en la fracción IV de dicho artículo, el patrón no puede por sí y ante sí declarar terminadas las relaciones de trabajo, sino que precisa de la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que en algunos casos, sancione la terminación y en otros la autorice, previo procedimiento legal correspondiente.

De conformidad con el artículo 435, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá aprobar o desaprobar la terminación, cuando se trate de las fracciones I y V del artículo 434, que se refieren a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos, y al concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos respectivamente. En ambos supuestos, se advierte que un hecho de la naturaleza, o del hombre, hace presumiblemente difícil o imposible la continuación de los trabajos y, es precisamente lo que deberá constatar el Tribunal de trabajo en su resolución aprobatoria o desaprobatoria de la terminación, y así por ejemplo, bien puede suceder que se acredite plenamente la muerte del patrón, pero no que la misma tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de la empresa, que puede continuar funcionando con sus causahabientes, o que el incendio producido no sea de tal magnitud como para dar por terminados todos los contratos individuales de trabajo, sino tal vez algunos. En el caso del concurso o quiebra, la decisión primaria y fundamental de la terminación de los contratos de trabajo, la deberá hacer el juez común que conozca de esos procesos o

los acreedores del patrón, y la secundaria, que es la definitiva, deberá ser hecha por el Tribunal de trabajo.

Respecto a la autorización el citado artículo 434 señala que previamente a la terminación deberán seguirse los procedimientos que la misma establece en los casos del agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y de la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; en el primero a virtud de un procedimiento especial sumario, y en el último, mediante el procedimiento colectivo de naturaleza económica. Si el patrón no se ajusta al procedimiento legal para que opere jurídicamente la terminación de los contratos individuales de trabajo, consecuencia de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, para ampliar el término que reconoce la Ley, jurídicamente no existe la terminación de los contratos individuales, y de negarse el patrón a admitir a los trabajadores en sus empleos, incurre en un despido injustificado con todas sus consecuencias legales.

Puede suceder que la Junta de Conciliación y Arbitraje no apruebe la terminación definitiva de los contratos de trabajo, y en esa virtud, la empresa deberá seguir utilizando los servicios de los trabajadores o que, lo mismo se determine en el laudo colectivo económico dictado en el procedimiento correspondiente, negándose la autorización para estos efectos, pero en este caso, el patrón está en la aptitud legal de negarse a acatar el laudo, con apoyo en la fracción XXI del artículo 123 constitucional apartado A, pagándole a los trabajadores las prestaciones económicas a que se refiere el artículo 845 de la Ley Vigente.

3.3 Distinción entre terminación y rescisión del contrato individual de trabajo. Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo: voluntarias e involuntarias.— Regla general: voluntarias. Excepciones: involuntarias.

Después de haber hecho referencia a la terminación de los contratos individuales de trabajo con anterioridad, pasaremos a analizar la rescisión de los mismos, para establecer una comparación entre estos dos conceptos o formas de extinción de los contratos en materia laboral.

El maestro Dr. Mario de la Cueva, dice que por rescisión debe entenderse: "como la facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para dar por concluída ésta cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple sus obligaciones". (21)

Es una pena o sanción impuesta como consecuencia de la comisión de una falta de tal naturaleza grave que amerite y faculte al agraviado para resolver de pleno derecho la relación individual de trabajo existente entre las partes que la habian celebrado.

De la definición dada se desprende, que la rescisión es un derecho que se concede en forma unilateral a una de las partes para romper el contrato de trabajo con apego a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 46 y 48.

Encontramos que en el derecho del trabajo, existe un funcionamiento con carácter específico, en cuanto a la forma y términos como opera la rescisión. La rescisión en atención a ser una sanción y tener el carácter de una medida de ejecución, de una vía de hecho, se produce con la sola manifestación unilateral del interesado, sin necesidad de recurrir a las autoridades del trabajo, pues así se encuentra consignado en la Ley de la materia en los artículos citados en los párrafos que anteceden, en favor del patrón y del trabajador respectivamente.

En el derecho mexicano como característica especial, encontramos que no es necesario que el patrón dé un aviso anticipado o preaviso para que pueda despedir al trabajador, ni cumplir con las formalidades especiales exigidas, y ésto en atención a que el trabajador tiene los medios suficientes necesarios para hacer valer sus acciones en contra del patrón que lo despida; el trabajador al ser despedido tiene derecho de ejercitar la acción de indemnización o bien la de cumplimiento del contrato consistente en la reinstalación en el puesto que venía desempeñando según se desprende del artículo 123 constitucional apartado A fracción XXII que dispone:

---

(21) Mario de la Cueva, *op. cit.*: 21 T. I.

“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, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón, o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

Estas acciones las puede ejercitar el trabajador a su entera satisfacción y discreción, ya que tiene el derecho de hacer valer lo que más convenga a sus intereses, con la salvedad de no poderlas hacer valer conjuntamente, y, una vez ejercitada y por lo mismo agotada una de estas acciones, no puede hacer valer la otra; elegido el ejercicio de una acción ésta se continúa durante todo el procedimiento, y hasta la total resolución del conflicto planteado; excepto la salvedad expuesta anteriormente, no existen otras limitaciones al trabajador para el ejercicio de sus acciones, al reclamar ante las Juntas sus derechos y prestaciones que le correspondan.

La rescisión implica, desde el punta de vista procesal para la parte que la realiza, la afirmación de un hecho que constituya la causal de la mencionada rescisión. Consecuentemente, y de acuerdo con el principio universalmente admitido de que quien afirma está obligado a probar consignado como un principio general de derecho en el artículo 84 del Código Federal de Procedimientos; en el Derecho Procesal del Trabajo quien invoca, sea patrón o trabajador, una causa legal de rescisión, debe probarla para que prospere su acción o su excepción.

Así, si el trabajador se separa del trabajo, rescindiendo el contrato por injurias que el patrón profirió en su contra, debe probar tal extremo si es negado por el patrón demandado, para que su acción sea procedente.

Lo mismo sucede si es el patrón quien al contestar la demanda señala un motivo legal de rescisión del contrato, en cuyo caso, según la jurisprudencia,

dencia definida de nuestro máximo Tribunal Federal, le corresponde probar la causal de despido justificado, o el de abandono de trabajo por parte del trabajador reclamante.

Debe hacerse notar, que en nuestro derecho del trabajo, la rescisión bien puede pertenecer a la categoría de los derechos subjetivos que desde Chiovenda se les denomina "potestativos".

El derecho potestativo según el distinguido autor italiano, mencionado por el no menos distinguido autor del mismo origen Piero Calamandrei, está plasmado en el concepto que a continuación transcribimos:

"El titular del derecho no espera su satisfacción de la voluntad de un obligado, sino que se agota en el poder de influir con su manifestación de voluntad, sobre la condición jurídica de otro, sin el concurso de la voluntad de éste" (22).

Decimos que en el derecho de trabajo nuestro, al menos la rescisión es un derecho potestativo, porque para que el trabajador se separe de su trabajo por motivos imputables al patrón, o que éste lo despidiera, no se requiere acudir necesariamente, con antelación al Tribunal de trabajo.

La sola manifestación de voluntad del patrón o del trabajador rescindiendo el contrato individual de trabajo es suficiente para influir en la esfera jurídica de la contraparte, sin que para ello se necesite el consentimiento de la última, y tiene como consecuencia de facto que el trabajador deje de prestar sus servicios al patrón.

El patrón sabe las consecuencias a que se expone si despide a un trabajador sin causa justificada, así como las prestaciones a que puede ser condenado por las Juntas, si no prueba sus afirmaciones opuestas como excepciones dentro del juicio, razón por la cual no se atreverá a despedir a un trabajador en forma ligera sin analizar previamente la justificación de su determinación.

---

(22) *Mario de la Cueva, op. cit.: pág. 755 T. I.*

El trabajador tiene en sus manos los medios de resarcirse de todos los daños y perjuicios que el acto del patrón le cause, con lo que por una parte se encuentran obligados los patrones a obrar con toda precaución al despedir a sus trabajadores, y por otra son sumamente eficaces las acciones que pueden intentar.

Cabe preguntar si en la forma como opera la rescisión en el derecho del trabajo, que generalmente es unilateral, no se viola el artículo 17 Constitucional que establece lo siguiente:

Art. 17.— Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fija la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales. En nuestra opinión, consideramos que tal violación constitucional no existe, porque la misma constitución en la fracción XXII del artículo 123, del apartado A establece la posibilidad de que el patrón despida a un obrero sin causa justificada, o de que el trabajador se "retire del servicio" por motivos imputables al patrón, y en los términos en que están redactadas tales disposiciones no se puede negar que el patrón o el trabajador están eximidos de ocurrir a los tribunales para despedir o retirarse del trabajo.

Por otra parte, si el patrón despide injustificadamente a un trabajador, o el trabajador se retira del trabajo sin motivo alguno, tendrán en el procedimiento que la Ley establece la oportunidad de defenderse y ofrecer pruebas con la cual no se viola su garantía de audiencia consignada en el artículo 14 constitucional. Desde luego, si bien es verdad que la rescisión en materia laboral opera normalmente en forma unilateral, o sea, como un derecho subjetivo potestativo en el sentido en que lo ha entendido la doctrina a partir de Chiovenda, no se excluye la posibilidad de que también opere en vía de acción o de excepción, en cuanto a que puede pedirse al Tribunal de trabajo la rescisión del contrato individual por motivos imputables a la contra parte, y no será sino hasta cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje lo declare rescindido, cuando opere jurídicamente, y el trabajador deje de prestar sus servicios en esos su-

puestos; el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje además de los efectos declarativos, tendrá uno que es eminentemente constitutivo, pues a partir de dicha resolución definitiva que acoge la demanda, el trabajador dejará de prestar materialmente sus servicios al patrón, con todas sus consecuencias legales.

La rescisión del contrato individual de trabajo por vía de acción procesal, se justifica en ciertos casos.

En efecto, por ejemplo, el patrón puede saber las consecuencias a que se expone como anteriormente se mencionó si despide a un trabajador sin causa justificada así como las consecuencias que le acarrearía tal situación, de no probar las afirmaciones que opondría como excepciones dentro del juicio, motivo por el cual requiere de un análisis profundo y previo para justificar tal determinación.

Del trabajador en ningún momento puede decirse que se le deja en estado de indefensión al despedirlo de su trabajo, pues al rescindirse su contrato, únicamente se hizo uso de un derecho consignado en la ley, y el trabajador cuenta con amplia protección para defenderse y obtener que se le imparta justicia, además de contar con los medios suficientes para hacer cumplir los laudos dictados por las autoridades del trabajo, ya que son sumamente estrictos los términos para su cumplimiento, así como los medios de apremio con los que cuenta para cumplir con estas determinaciones.

Al referirnos anteriormente a la amplia protección con la que cuenta el trabajador para defenderse y obtener que se imparta justicia, podemos afirmar para apuntalar lo anteriormente enunciado, que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje un organismo del Estado denominado Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el cual está sostenido por él mismo, y tiene como finalidad defender gratuitamente a los trabajadores carentes de recursos económicos para hacerse asesorar por peritos en el derecho.

A continuación pasaremos a enumerar las distinciones entre terminación y rescisión del contrato individual de trabajo, aclarando que la nueva Ley

separa los dos conceptos, y los trata en forma distinta; mas sin embargo debemos reconocer que la rescisión siempre seguirá siendo un modo de terminación del contrato individual de trabajo, tomando en consideración que la rescisión es la especie y la terminación es el género, siendo como ya dijimos que la primera viene a constituir tan solo una de las formas de la terminación.

La rescisión como una de las formas de terminación del contrato, implica que la disolución del mismo es debido a un acto de la contraparte que a la vez implica substancialmente el incumplimiento de contrato de su parte, y que dá margen para que la otra disuelva el contrato o la relación individual por motivos imputables a quien comete el acto ilícito laboral sin su responsabilidad.

A diferencia de la rescisión, el legislador siguió un criterio absolutamente estricto al enumerar las causas por las cuales puede terminarse el contrato individual del trabajo, y las autoridades competentes de la materia no pueden aceptar más causas de terminación que las expresamente enumeradas en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 53.

Por otra parte la rescisión del contrato de trabajo opera como ya lo vimos anteriormente por la decisión unilateral de una de las partes, surtiendo efectos mediante el despido o la separación, y se hace valer sin que sea necesaria la intervención de las Juntas para que den su autorización. La rescisión opera cuando existe incumplimiento o faltas graves realizadas por una de las partes, o bien cuando se violan las estipulaciones del contrato, y se hace valer en forma unilateral.

Por el contrario, la terminación, no opera por el incumplimiento o por la realización de faltas graves, sino por la voluntad de ambas partes, o en atención a causas que no pueden ser controladas por ellas, debiendo ser sancionadas o autorizadas en la mayor parte de las veces por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La terminación se produce en forma implícita en toda rescisión, pues con motivo de esto, se dejan de realizar las obligaciones de las partes consistentes principalmente en el trabajo desarrollado y en el pago de

los salarios, desaparece asimismo la situación de subordinación en que se encuentran el trabajador y el patrón.

Como ya se mencionó con anterioridad, la voluntad de las partes contratantes en el derecho del trabajo se encuentra limitada o restringida por lo que hace a las manifestaciones de los trabajadores, pues estos aunque consientan en la renuncia de derechos o prestaciones derivadas del contrato o de la Ley. éstas renunciaciones se tendrán por no puestas y serán nulas de pleno derecho

### 3.3.1 Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo: voluntarias e involuntarias. Regla general: voluntarias. Excepciones: involuntarias.

Las causas de terminación de los contratos en cuanto a la forma en que operan, se clasifican en dos grupos: uno que se realiza con la simple voluntad de las partes y que puede considerarse como la regla general, es decir, que cuando existe causa para la terminación, se da por terminado el contrato, y posteriormente se da aviso a las autoridades, para que éstas sancionen o autoricen esta determinación del patrón; y otro tipo de causas involuntarias, que para que se lleve a cabo la terminación del contrato, es requisito necesario, que se plantee previamente la cuestión, ante las autoridades jurisdiccionales de trabajo correspondiente previo el procedimiento legal.

Los casos de terminación voluntaria de contrato individual de trabajo son los más frecuentes en la práctica, y pueden comprender desde la rescisión justificada del contrato por una de las partes, hasta el mutuo consentimiento de las mismas para dar por terminado el contrato individual, que no es ya una rescisión del contrato, sino una terminación del mismo en sentido genérico.

Como causas involuntarias de terminación de los contratos individuales de trabajo, pueden mencionarse los casos establecidos en las fracciones II y IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, y todos los comprendidos en el artículo 434 de la misma.

## CAPITULO CUARTO

- 4.1 *Principio general: la estabilidad del trabajador en la negociación.*
- 4.2 *Excepciones a la regla general.*
- 4.3 *Instituciones laborales que pugnan con aquel principio:*
  - 4.3.1 *El contrato individual de trabajo a prueba;*
  - 4.3.2 *Los contratos individuales de trabajo en cadena;*
  - 4.3.3 *Las excepciones a la obligación de reinstalar en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo;*
  - 4.3.4 *El texto de los artículos 601 y 602 de la Ley de 1931 deben subsistir en los conflictos colectivos económicos.*

#### 4.1 Principio general.

La regla sobre duración del contrato individual de trabajo en el Derecho Mexicano, como hemos visto, es la duración indefinida, regla que resulta fundamental para la estabilidad y que a la vez corresponde a la naturaleza intrínseca del contrato del trabajo y a la práctica usual de obreros y patronos. Por una parte el contrato de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspira a proseguir en el tiempo en tanto sea posible. Por otro, la regla general, casi invariable, ha sido la duración indeterminada del contrato de trabajo, los casos de inserción de un plazo final son excepcionales.

El Legislador mexicano se ha preocupado, no solo, de garantizar a los trabajadores esa existencia decorosa durante la prestación del servicio, sino que también y con el objeto de proporcionar a los obreros una protección integral, ha consignado el principio de la inmovilidad de los trabajadores en sus empleos, mientras que subsista la materia que dió origen al contrato de trabajo.

El derecho laboral mexicano al consignar este principio de duración indefinida, no hace más que recoger uno de los rasgos característicos del contrato de trabajo que es la continuidad, y lo convierte en una garantía para el trabajador; al establecer la duración indefinida del contrato de trabajo y garantizando a los trabajadores la estabilidad en sus empleos, en tanto no medie justa causa de terminación.

Conforme a los ordenamientos anteriores a la legislación del trabajo, si el contrato de prestación de servicios se celebraba por tiempo indefinido, se facultaba a las partes a darlo por terminado cuando quisieran sin requerirse de aviso o indemnización: así por ejemplo el artículo 2467 del Código Civil de 1884, igual al Código de 1970, establecía en relación al servicio por jornal:

“El obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni obra determinada que deba concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le empleó, sin que por esto pueda pedirse indemnización”.

El beneficiario de este artículo, como es fácil comprender, fue el patrón, a quien su capacidad económica le permitía despedir a los trabajadores a su antojo y sin responsabilidad alguna, en cambio el trabajador, fue el único afectado, ya que por una parte la necesidad de salario le impedía solicitar la terminación del contrato y por otra, era víctima de despidos imprevistos e injustos, sin gozar de alguna compensación.

En estas condiciones, el nacimiento del derecho laboral, como ordenamiento surgido para limitar el poder de los patrones y mejorar el nivel de la clase trabajadora, vino a poner fin a ésta situación, pues se reconoció la duración indefinida de la relación como principio del derecho del trabajador y aseguró a los trabajadores la permanencia en el empleo en tanto medie justa causa de terminación.

#### 4.1.1. Estabilidad del trabajador en la negociación.

Estos dos conceptos mencionados en la parte final del punto anterior (la duración indefinida del contrato, y la exigencia de una justa causa de despido), integran la figura jurídica de la estabilidad. Por un lado, la persistencia o permanencia de la relación de trabajo, es la esencia de la estabilidad, más otro, la exigencia de una causa razonable para su disolución, es la garantía de la institución.

Ambos extremos en efecto, son indispensables para proporcionar la estabilidad, ya que por una parte, ¿de qué serviría que se estableciera que el contrato de trabajo sólo se extinguiera por causa justificada, si las partes pudieran celebrar el contrato por tiempo fijo para obra determinada en forma arbitraria e independientemente de las necesidades de la empresa? Y por otro lado, ¿de qué serviría que el contrato se celebrara por tiempo indefinido, si el patrón pudiera como en el pasado, dar por terminado el contrato por su sola voluntad?

El derecho mexicano consigna estos dos principios: el de duración indefinida del contrato de trabajo en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente; estos principios están implicados en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXII de nuestra Carta Magna, que establece lo siguiente:

“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”.

Si el trabajador sólo puede ser privado de su empleo por una causa justa, la propia Constitución está reconociendo al par que la duración indefinida del contrato individual de trabajo, un principio de causa razonable para su disolución. En congruencia con nuestra Constitución, la Ley Federal del Trabajo vigente, establece en el artículo 35, la regla general de que el contrato debe ser por tiempo indeterminado; dicho artículo, dice textualmente lo siguiente:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será **POR TIEMPO INDETERMINADO**”.

Es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las instituciones esenciales del derecho del trabajo, esto es, si el derecho laboral surgió con el fin de tutelar a la clase obrera, trabajadora, es innegable que para cumplir con los fines que tiene asignados, debe asegurar a los trabajadores la prolongación indefinida del contrato, y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo. En otras palabras, si el derecho laboral contuviera exclusivamente normas relativas al salario, jornada, etc., pero abandonara a la voluntad de las partes la duración del contrato de trabajo, sólo daría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas, serían susceptibles de extinguirse en cualquier momento para el trabajador, junto con la terminación del contrato, por lo que semejante ordenamiento sólo otorgaría a los trabajadores algunos beneficios, pero nunca les daría seguridad. En consecuencia, si el derecho del trabajo es potestativo de los tra-

bajadores, tiene que reconocer la figura jurídica de la estabilidad como uno de los medios indispensables para alcanzar sus fines.

Es indudable que la institución que hemos tratado es una de las esenciales del derecho del trabajo, como ya fue mencionado anteriormente, y hemos de asentar que la misma está íntimamente vinculada con la idea de seguridad social, pues por un lado es uno de los pilares de la misma, y por otro, es un medio que contribuye a alcanzar la citada Seguridad Social, que es una de las instituciones típicas de la edad moderna. Para comprender ésta relación vamos a ocuparnos de ella.

Debemos aclarar que el concepto de la Seguridad Social en su sentido jurídico, es una idea del presente siglo, cuya iniciación hacen coincidir los autores con la llamada "Carta del Atlántico", y que propone "proporcionar a cada persona a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una vida que corresponda a la dignidad de la persona humana".

El fondo de esta nueva concepción es la idea del trabajo como "función social", el trabajo humano es un deber y un derecho y como consecuencia del derecho que se le atribuye al individuo, de contribuir con sus energías al progreso de la sociedad, ha surgido la correlativa obligación de ésta de proveer de ocupación a quien la necesite.

Cuatro son en realidad las condiciones mínimas que pretende alcanzar la Seguridad Social:

- 1.— Proporcionar a cada niño y a cada joven la instrucción primaria y la educación profesional necesaria para desempeñar un trabajo socialmente útil;
- 2.— Proporcionar a cada individuo la oportunidad de realizar un trabajo productivo en lugar de la desocupación;
- 3.— Asegurar a toda persona la salubridad y la educación técnica necesaria a efecto de evitar perjuicios a la salud y a la integridad personal;
- 4.— Proporcionar a cada componente de la sociedad, la seguridad de llevar una existencia digna aún si por cualquier razón no se puede trabajar. (22)

---

(22) Mario de la Cueva, *op. cit.*: pág. 755 T. 1.

Del análisis anterior se concluye, que la estabilidad coincide con los puntos dos y cuatro, que persigue la Seguridad Social, la estabilidad contribuye a aliviar el problema de la desocupación por otro, y siendo la base del derecho de jubilación, contribuye a proporcionar a los trabajadores un nivel decoroso en la vejez.

De aquí que, como dice el Dr. Mario de la Cueva: "si el hombre tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y si finalmente en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social". (23)

Si además, la estabilidad es la base de ascensos y mejoras salariales y la base del derecho de jubilación y demás prestaciones, es evidente que así se contribuye al logro de la Seguridad Social. La estabilidad como hemos mencionado anteriormente, es la base del derecho de ascenso y del derecho de jubilación. Ello se debe a que la mencionada institución trae consigo la acumulación de derechos de antigüedad, que es el requisito indispensable para que el trabajador haga efectivos sus derechos y alcance la jubilación o mejore de categoría.

La antigüedad en efecto, es la suma en el tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa, y sólo si el trabajador tiene determinada antigüedad (la mayoría de las veces, fijada en los contratos colectivos,) puede jubilarse o ascender en el escalafón. Por lo anterior, es evidente que la estabilidad es la condición indispensable para que el trabajador haga efectivos estos derechos, ya que por una parte, la estabilidad produce la prórroga del contrato de trabajo indefinidamente, y por otra, garantiza a los trabajadores la permanencia en sus empleos en tanto no medie justa causa de despido.

Ahora bien, se llama derecho de ascenso:

---

(23) *Mario de la Cueva, op. cit.: pág. 13 T. II.*

“la posibilidad del trabajador para cubrir las vacantes que ocurren en el puesto de categoría superior al que desempeña, o sea, se entiende por derecho de ascenso, la obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran, con los trabajadores de la categoría inmediata interior”. (24)

La regulación de este derecho podemos encontrarla en los contratos colectivos de trabajo, ya que el derecho de ascenso hasta el momento sólo se hace efectivo a través de los contratos colectivos en los cuales se adoptan comunmente dos sistemas: el primero que constituye la norma más generalizada, confiere el ascenso al trabajador más antiguo de la categoría inferior a la que ocurre la vacante y lo somete a un período de prueba, a efecto de que demuestre su aptitud, si el trabajador no acredita habilidad para el empleo, el derecho de ascenso pasa al trabajador que le sigue en antigüedad.

El segundo, en cambio, otorga el ascenso al trabajador más eficiente de la categoría inferior a la que ocurre la vacante, en igualdad de competencias, y es el trabajador de mayor antigüedad quien obtiene el ascenso.

En consecuencia, en ambos sistemas, bien que se dé preferencia a la capacidad del candidato, bien a la antigüedad del mismo, es evidente la importancia de ésta última en el ascenso.

La jubilación, a su vez, descansa exclusivamente sobre la antigüedad del trabajador en la empresa, si este tiene el número de años de servicio que fija el contrato colectivo, el patrón tiene obligación de jubilar al trabajador. La jubilación, dice la Corte:

“Constituye la obligación que a virtud del contrato adquieren los patrones, para proseguir satisfaciendo los salarios a los trabajadores que le han prestado sus servicios durante el tiempo que señala ese contrato, en calidad de compensación por el desgaste orgánico de esos trabajadores”. (25)

---

(24) *Mario de la Cueva, op. cit.: pág. 170.*

(25) *Selección de ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral, págs. J—2—3.*

Por lo tanto debemos concluir, que bien que se trate del derecho de ascenso, bien del derecho de jubilación, es notorio que la estabilidad, es la condición necesaria para que el trabajador haga efectivos sus derechos, ya que de otra manera bastaría que el patrón fijara plazos breves de duración del contrato, o que se despidiera a los trabajadores por su sola voluntad, para que los derechos de ascenso y jubilación no se realizaran. Pero la antigüedad es también la base de un mayor período de vacaciones, garantizando a los trabajadores fijeza en sus empleos, en los casos de reajuste motivados por falta o disminución del trabajo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es tanto más necesaria, cuando se observa por los datos que nos aporta la realidad que los trabajadores que han ejercitado por algún tiempo un oficio, no la pueden cambiar fácilmente por otro, y en segundo lugar, porque los patrones con el fin de evitarse las jubilaciones o las compensaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que están más expuestos los individuos que han pasado de la juventud, se niegan a aceptar personas mayores de una determinada edad, pues como es sabido, en nuestro medio jurídico laboral los patrones se han negado a aceptar trabajadores que tengan cuando menos la edad de cuarenta años. Esta negativa pretende evitarse en la Ley en su artículo 133 fracción primera que a la letra dice lo siguiente: "queda prohibido a los patrones:

1.— Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad".

Para terminar, hemos de asentar que la institución de la estabilidad, afirma su naturaleza de derecho protector de los trabajadores, al sujetar al derecho el poder del patrón para despedir al trabajador, alejando de esta forma el abuso y la arbitrariedad en las relaciones de carácter obrero patronal.

#### 4.2 Excepciones a la regla general.

Los casos de excepción a la regla de duración indefinida del contrato, son los siguientes: el contrato para obra determinada, el contrato a pre-

cio alzado, el contrato a plazo fijo y el contrato para la explotación de minas.

En el derecho mexicano del trabajo, dice la Corte, "la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido y los contratos por tiempo determinado para obra determinada, constituyen, excepciones que, como tales sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, o de la obra cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, y deben estar expresamente estipulados, ya que de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios, y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida". (26)

Vamos ahora a analizar cada una de dichas excepciones: La primera de ellas y la más importante, es la del contrato para obra y tiempo determinado, que consigna la vigente Ley en los artículos 35, 36 y 37.

Su estipulación, como dice la ejecutoria que transcribimos en líneas anteriores, debe constar expresamente por escrito y por lo tanto si falta esa estipulación, el contrato se considera celebrado por tiempo indefinido, según lo corrobora el amparo directo de Trinidad Curiel y socios, que prescribe:

"Al contestar la demanda, expuso la empresa que el trabajo para el que contrató a los actores fue para la construcción de obra determinada; que ese contrato fue verbal y que, además estaba de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo celebrado con la 'Unión Nacional de Trabajadores de Carreteras y Similares'. Tomando en cuenta esta contestación debe decirse, desde luego, que la empresa vició lo dispuesto que no era el caso celebrar contrato verbal, de tal manera que es la empresa a quien correspondía demostrar que los respectivos contratos individuales de trabajo fueron celebrados para obra determinada, ya que faltando esa prueba y siendo el contrato para obra determinada un caso de excepción, debió

---

(26) Selección de ejecutorias citadas pág. C—17—13.

tenerse por cierto que el contrato se celebró por tiempo indefinido". (27)

Por otro lado y siendo el contrato para obra determinada un caso de excepción, la misma Corte ha establecido que, "cuando habiendo terminado la obra contratada, el patrón ocupe al trabajador en otros trabajos correspondientes a obreros de planta, sin especificar que lo hace para obra determinada, cambia la naturaleza del contrato que entonces debe tenerse celebrado por tiempo indefinido". (28).

La segunda excepción es la del contrato de trabajo a precio alzado. En realidad, este contrato, es sólo una modalidad del contrato para obra determinada, que se distingue de la anterior, en que se estipula como salario, una cantidad global; en cambio, en el contrato para obra determinada, el salario se paga por cantidades periódicas en los términos de Ley. La tercera excepción la constituye, el contrato a plazo fijo; dice el artículo 37: "El señalamiento de un tiempo indeterminado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

Fracción 1.— Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Y en relación con este precepto establece el artículo 39 de nuestro ordenamiento laboral:

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Ahora bien, se entiende por causas que dan origen al contrato, al conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios, y por materia de trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador. En concordancia con estos preceptos, la Suprema Corte ha establecido, "que compete al trabajador comprobar que vencido el término de su contrato subsisten las causas que le dieron origen; para que las Juntas pue-

---

(27 *Amparo directo 5000/361212a.*)

(28) *Selección de ejecutorias cit. pág. C—17—3.*

dan condenar al patrón a la prórroga del propio contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias". (29)

Es de advertirse que la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía textualmente, en lo conducente, que:

"si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias", y en cambio el artículo 39 de la Ley vigente ordena que "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias. La nueva Ley según se desprende de la transcripción de los preceptos mencionados, suprime el término "causas" 'a que se refería la Ley anterior y sólo alude a la de "materia".

Ignoramos cuál fue el pensamiento del legislador para suprimir aquel término que estimamos era necesario para una mejor comprensión del fenómeno jurídico, protector de la estabilidad del trabajador en su empleo, pues consideramos que no es suficiente la sola subsistencia de la materia para tener por prorrogado el contrato de trabajo a precio fijo, en razón de que hay ocasiones en que la causa que le da origen al contrato como por ejemplo cuando un trabajador entra a prestar servicios a la empresa por enfermedad del de planta, la enfermedad de ese trabajador es la causa que motiva la prestación de servicios del segundo trabajador, y si ésta subsiste, no habrá motivo legal para que los deje de prestar, y en este mismo ejemplo, si el trabajador titular del puesto regresa a prestar sus servicios por haber recuperado su salud, es evidente que la causa del contrato del trabajador substituido dejó de subsistir, no obstante que persiste la materia de trabajo, con lo cual concluimos, que no es suficiente este dato, para tener por prorrogado un contrato de trabajo como parece deducirse del artículo 36 de nuestra nueva Ley.

---

(29) Selección de ejecutorias cit. pág. C—17—3.

La última excepción, es la del contrato de trabajo para la explotación de minas, prevista por el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

Es evidente que el carácter aleatorio de esta actividad, justifica por sí mismo la excepción, la cual en todo caso, queda regulada por el artículo 39 de la Ley, en caso de que subsista la materia del contrato.

#### 4.3 Instituciones laborales que pugnan con aquel principio.

Consideramos que los contratos de trabajo individual, a prueba, en cadena y las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador por parte del patrón, rompen substancialmente el principio fundamental reconocido en la Constitución de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

##### 4.3.1 El contrato individual de trabajo a prueba.

Se entiende por contrato a prueba aquél que tiene por finalidad la comprobación de la capacidad del trabajador para una labor determinada, de un periodo breve de tiempo.

El periodo de prueba es por consiguiente, una garantía para el patrón ya que constituye el medio de verificación del rendimiento normal del obrero, pero es también una garantía para el trabajador ya que transcurrido el periodo de prueba el patrón no podrá despedir al trabajador bajo el pretexto de ser incompetente.

El contrato a prueba se caracteriza:

1.— Por la facultad que tienen las partes del vínculo contractual, para

darlo por concluído en cualquier momento, sin que el jefe de la empresa o el trabajador deban justificar su decisión, mediante el sólo pago de la retribución correspondiente al tiempo de servicios prestados y sin necesidad de preaviso o indemnización, en aquellos ordenamientos como el italiano o el español, que establecen tales requisitos para el despido ordinario.

2.— Se caracteriza también, por la existencia de un término máximo de duración ya que la situación de incertidumbre en que se encuentra el trabajador, no puede prolongarse indefinidamente. En algunas legislaciones inclusive, existe la posibilidad de un plazo mínimo de duración que se establece en beneficio del trabajador, ya que puede suceder que se requieran varios días para adaptarse a una actividad y en esos casos, el contrato tiene una duración breve.

3.— Se caracteriza además, por el hecho de que una vez transcurrido el lapso de prueba la continuidad de la empresa se hace definitiva.

4.— Siendo el período de prueba de carácter excepcional, hace que no se presuma su existencia y obliga por lo mismo, a la estipulación expresa.

5.— Por último, el período de prueba se caracteriza, por la obligación del empresario de proporcionar trabajo al obrero, con el objeto de que el trabajador pueda demostrar su capacidad para el trabajo.

En la actualidad el problema relativo a la naturaleza del contrato a prueba ha sido solucionado; en un tiempo se pensó que se trataba de un contrato preliminar o preparatorio, posición que se abandonó por la sencilla razón de que el contrato preliminar, "es aquel por virtud del cual una parte o ambas se obligan en cierto tiempo a celebrar un contrato futuro determinado" (30) ., y en cambio el contrato a prueba, no se esti-

---

(30) *Rojina Villegas, Derecho Civil (contratos) pág. 1, T. I 'Editorial Robredo, México, 1962.*

pula para celebrar en el futuro un contrato determinado, sino que es el mismo contrato a prueba el que deviene definitivo, en cierto tiempo, si la prueba resulta favorable.

Pero por otra parte, el objeto del contrato preliminar, es la celebración de un contrato en el futuro, lo que quiere decir, que en el contrato preparatorio, sólo surge una obligación de hacer, que consiste en la celebración de un contrato dentro de cierto tiempo, y en cambio en el contrato a prueba, surgen todas las obligaciones que derivan del contrato ordinario, tales como el pago de salarios, la prestación de servicios, etc.

Por último, el contrato preliminar puede obligar sólo a una o ambas partes, y en cambio, el contrato a prueba obliga siempre a ambas.

También se pensó que se trataba de un contrato sujeto a condición suspensiva, pero si se considera que la condición suspensiva es aquella que detiene el nacimiento mismo de la obligación hasta la realización de la condición, y que en cambio en el contrato a prueba surgen de inmediato todos los derechos y obligaciones propias del contrato de trabajo, se advierte claramente que el contrato a prueba, no puede confundirse con la condición suspensiva.

En consecuencia, debemos concluir que el contrato a prueba, es un contrato sujeto a condición resolutoria, que por una parte produce los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, pero que por otra, es susceptible de extinguirse por el cumplimiento de la condición; esto es, si el trabajador es idóneo para el empleo, el contrato a prueba se convierte en puro y simple, y la antigüedad del trabajador, se computa desde el momento mismo en que empieza a prestar sus servicios; si por el contrario el trabajador es inepto para el empleo, el contrato se disuelve.

Ahora bien, en nuestro derecho, el período de prueba no estaba reglamentado expresamente, en tal virtud, la doctrina y la jurisprudencia se orientaron en el sentido de estimar, no sólo que no había texto aplicable a dicho contrato sino que aún más, consideraron que la fracción XXII del artículo 123 constitucional y el artículo 24 fracción III de la Ley Fede-

ral del Trabajo de 1931, se oponían a la posibilidad de que el trabajador o el patrón fijaran un periodo de prueba.

Es muy significativo, haer notar que en el anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, base de la iniciativa de la nueva Ley presentada por el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión se reconocía expresamente el contrato de trabajo a prueba; en efecto, en los artículos 35, 36, 37 y 38 del citado anteproyecto, se establecía textualmente lo siguiente:

Art. 35.— En las relaciones de trabajo puede estipularse un período de prueba, que no podrá exceder de 30 días, salvo en lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando se trate de trabajadores menores de 18 años que presten sus servicios por primera vez en una empresa, el período de prueba, podrá extenderse a 90 días. En estos casos el patrono deberá facilitar dentro del período de prueba, la capacitación profesional del trabajador”.

Art. 36.— El trabajador o el patrono, podrán dar por terminada la relación, en cualquier tiempo, durante el periodo de prueba, sin incurrir en responsabilidad.

Art. 37.— Los trabajadores a prueba prestarán sus servicios en las mismas condiciones que rijan para los trabajadores similares de la empresa o establecimiento.

Art. 38.— Si al concluir el período de prueba, continúa prestando sus servicios el trabajador, la relación de trabajo se regirá por las normas de trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieren convenido las partes. El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad.

Lo cierto es que en la práctica de las relaciones jurídicas laborales, se admitió la existencia del contrato del trabajo a prueba durante la vigencia del contrato del trabajo a prueba durante la vigencia de la Ley anterior, y se generalizó la celebración de esos contratos comunmente celebrados por un mes, y su legalidad y aplicación se hicieron valer ante.

los tribunales del trabajo y en vía de amparo, ante las autoridades jurisdiccionales federales. Nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, jamás fue definida en la aceptación y legalidad de esos contratos, pues en ocasiones los llegó a estimar contrarios a la Ley, y en otras, los admitió. Es muy interesante mencionar la observación hecha por el distinguido jurista Mario L. Deveali, en el sentido de que, según afirma en un fallo de fecha 14 de julio de 1941 la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de México, ha declarado que, "la cláusula de trabajo de ensayo o trabajo de prueba, no es sino una contraprestación dentro del contrato colectivo y consecuencia de la cláusula de preferencia que obliga al patrón a ocupar exclusivamente a trabajadores sindicalizados y a propuesta del sindicato" y que por efecto de ésta "no puede afirmar que al ocuparse al trabajador se haya realizado el contrato de trabajo, porque está sujeto a una condición suspensiva que al cumplirse deja concluido formalmente el contrato de trabajo. (31)

Independientemente de la exactitud de su referencia a nuestro derecho jurisprudencial mexicano, Deveali, pudo tener razón en cuanto a que efectivamente el exceso y arbitrariedad en la aplicación de la cláusula de admisión en los contratos colectivos de trabajo por parte del sindicato titular del mismo, pareció fundar en cierta forma, la misión del periodo de prueba en nuestro derecho positivo mexicano del trabajo, que no lo reconocía expresamente en la Ley de 1931.

Con respecto a los artículos 35, 36, 37 y 38 del Anteproyecto, y anteriormente enunciados, hemos de comentar que es muy importante resaltar que en la consulta que se les hizo a los trabajadores organizados del país aquellos al formular ciertas "proposiciones del Congreso del Trabajo en relación al Anteproyecto" estimaron substancialmente, justos y legales los artículos relativos al contrato de trabajo a prueba formulados por la comisión redactora del Anteproyecto y sólo suprimieron el artículo 36, tal vez porque a los trabajadores les pareció peligroso que en el periodo

---

(31) *Mario L. Deveali, Lineamientos del Derecho del Trabajo, pág. 238, Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.*

de prueba el patrón podría dar por terminada sin responsabilidad alguna para él la relación de trabajo.

En la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo sin expresarse motivo alguno fueron suprimidos los artículos referentes al contrato de trabajo a prueba contenidos en el Anteproyecto, y es que, indudablemente, en las discusiones previas a la formulación de la iniciativa presidencial, los trabajadores debieron haberse opuesto definitivamente a ese contrato de trabajo a prueba, cuya eliminación del Anteproyecto debieron haber obtenido.

No obstante la nueva Ley se reconoce el periodo de prueba en el caso del párrafo II del artículo 159, pero su existencia y modalidades se les supedita a lo estatuido en el contrato colectivo de trabajo. También se reconoció un contrato a prueba que podemos denominar tácito, en el caso de los domésticos previsto en el artículo 343 de la Ley que faculta al patrón "para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio".

Pero también en nuestro concepto, indebidamente, en ese caso, se le deja a un criterio subjetivo del patrón constatar la capacidad o aptitudes del trabajador doméstico, lo cual pugna con el sentido tutelar de nuestro derecho del trabajo.

En nuestra opinión, y toda vez que, en el artículo 159 ya mencionado se reconoce siquiera con ciertas modalidades, el contrato de trabajo a prueba, como es posible que algunos piensen que él mismo se opone a la Constitución, estimamos que dicho contrato no es violatorio del artículo 123 constitucional.

En realidad, no puede pensarse que el contrato a prueba sea violatorio del artículo 123 constitucional fracción XXII, ya que ésta fracción habla exclusivamente de despido, o sea del acto jurídico unilateral proveniente de la voluntad del patrón, que hace cesar para el futuro los efectos del contrato de trabajo, y en cambio el contrato a prueba es una estipulación que las partes pueden convenir y que producen la terminación del con-

trato, pero por mutuo acuerdo, acuerdo que proviene del momento mismo y que se estipula en el contrato.

En segundo lugar la fracción XXII que venimos comentando, habla de causa injustificada, y es indudable que la facultad del patrón de seleccionar su personal, es una cláusula absolutamente legítima, derivada de la necesidad de la empresas de tener trabajadores aptos que permitan la buena marcha de la negociación.

Tampoco puede decirse que el contrato a prueba sea contrario al artículo 37 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que al operarse la condición resolutoria, se distingue el contrato por su propia naturaleza, e en su defecto se transforma en un contrato común y corriente que de acuerdo con la materia del contrato, pueda ser indefinido, a plazo fijo o para obra determinada, y será precisamente sobre éstos contratos definitivos respecto de los cuales pueda tener aplicación la fracción 1a., del artículo que antecede, en el concepto de que la causa que motive la terminación del contrato de trabajo a prueba debe ser objetiva, comprobable y nunca subjetiva, dejada al mero capricho y arbitrio del patrón.

#### 4.3.2 Los contratos individuales de trabajo en cadena.

Es frecuente que los patrones celebren contratos con los trabajadores por tiempo determinado. Estos contratos generalmente se celebran periódicamente por un lapso de treinta días y terminado el mismo, celébrase otro contrato y así sucesivamente por tiempos tan amplios, que en ocasiones se hacen años. Estos contratos individuales de trabajo denominados "en cadena" no pueden producir efecto legal alguno en contra de los trabajadores porque, según se ha visto, lo que determina el señalamiento de un tiempo determinado lo es "la naturaleza del servicio que se va a prestar" y esos servicios generalmente deben ser por tiempo indefinido según su naturaleza y tan deben ser por tiempo indefinido, que la propia repetición de los mismos está acreditando de manera indudable la permanencia de la materia del trabajo. Son pues esos falsos contratos individuales por tiempo determinado, nulos de pleno derecho y en nuestra opinión debe de-

mandarse esa nulidad porque siendo las disposiciones de derecho de trabajo de orden público según lo establece el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo la nulidad de esos actos simulatorios de la Ley se produce "ope Legis".

#### 4.3.3 Las excepciones a la obligación de reinstalar en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo

Este dispositivo establece textualmente lo siguiente:

Art. 49.— El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III.— En los casos de trabajadores de confianza;

IV.— En el servicio doméstico; y

V.— Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Art. 50.— Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.— Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual

al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.— Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios prestados; y

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

Como lo destacamos en el capítulo II de este trabajo, es muy diferente la exención del patrón para reinstalar al trabajador, que la facultad constitucional de aquél para no someterse al arbitraje o no aceptar el laudo. La facultad que tiene el patrón, según la Constitución y la Ley para no reinstalar al trabajador en los casos a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su apoyo en el derecho substantivo del trabajo según quedó expresado, en cambio, la de no someterse al arbitraje o de acatar el laudo en el derecho procesal.

Además, los artículos que facultan al patrón para no reinstalar al trabajador en los supuestos legales, son aplicables a los conflictos individuales de trabajo, o de otro modo, los artículos que autorizan al patrón para no someterse al arbitraje o no acatar el laudo jamás será aplicable a aquellos conflictos.

4.3.4 El texto de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, deben subsistir en los conflictos colectivos económicos.

Estimamos que estos artículos deben subsistir en los conflictos colectivos, sobre todo en los conflictos colectivos económicos, pues si por una necesidad económica ineludible el patrón no puede cumplir sus obligaciones para con los trabajadores, bien puede negarse a someterse al arbitraje o

no acatar el laudo, pagando desde luego las indemnizaciones que la Ley establece, pues a nadie se le puede obligar a continuar el funcionamiento de una empresa si ello no es posible, pero siempre tutelándose los derechos de los trabajadores, como se manifiesta en la obligación del patrón que se coloque en esos supuestos para que aquellos no queden desamparados y se les pague la indemnización a que se refieren los artículos 601 y 602 de la Ley de 31 y el equivalente a la Ley vigente que es el artículo 845.

## CONCLUSIONES

- Primera.— Una controversia doctrinaria ha llegado a vincular y hasta oponer, el contrato individual del trabajo, de la relación individual de trabajo, esta controversia se ha suscitado en los últimos tiempos, la teoría de la relación individual de trabajo ha sido reconocida expresamente por la Ley Federal del Trabajo vigente. Consideramos que debe prevalecer el concepto de contrato individual de trabajo.
- Segunda.— Consideramos como un propósito fundamental de nuestro Derecho del trabajo, la tutela de los trabajadores. Por lo consiguiente, ese propósito se encuentra en uno de sus modos esenciales, su expresión diáfana de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.
- Tercera.— De acuerdo con lo anterior debe reconocerse como un principio básico del Derecho del trabajo, la regla general de que los trabajadores permanezcan en sus empleos hasta que alguna causa justificada sea suficiente para disolver el contrato individual de trabajo. Las excepciones a esta regla general están consignadas en forma expresa y clara por la Ley.
- Cuarta.— Ese mismo principio, determina, a nuestro juicio que, en caso de un conflicto obrero patronal, si el trabajador demanda su rescisión en el empleo, únicamente en supuestos excepcionales, el patrón esté autorizado para no someterse al arbitraje o no acatar el laudo. Si lo contrario, fuese la regla general, se rompería el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.
- Quinta.— Puede sentarse, en consecuencia, la regla general de que el patrón no está facultado para no someterse al arbitraje o no acatar el laudo dictado.

Sólo en el caso de que se trate de conflictos colectivos y

particularmente de colectivos económicos, el patrón está autorizado para proceder en esos términos.

- Sexta.— Por una reforma Constitucional reciente (1962). El Legislador Ordinario fué autorizado para eximir al patrón de reinstalar al trabajador en lo que se arbitrio legislativo determinase.
- Séptima.— En uso de esa autorización constitucional al legislador ordinario estableció en el artículo 124 de la Ley de 1931, esos casos, y en el 125 del mismo precepto, la indemnización correspondiente. El legislador de 1970 los estableció en los artículos 49 y 50 de la nueva Ley Federal del Trabajo.
- Octava.— No es lo mismo jurídicamente y conforme a nuestra Ley positiva, que un patrón esté facultado para no someterse al arbitraje o no acatar el laudo, que para ser eximido de reinstalar al trabajador. Estas autorizaciones tienen fundamentos constitucionales y de derecho del trabajo diverso.
- Novena.— Consideramos que los contratos de trabajo individuales a prueba, los en cadena y las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador por parte del patrón, rompen substancialmente el principio fundamental reconocido en la Constitución, de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La facultad del patrón para no someterse al arbitraje ni acatar el laudo, sí debe subsistir, porque a ello obliga la potencialidad económica del patrón, que sólo debe mantener una fuente de trabajo, cuando así lo permitan sus condiciones económicas.

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

- 1.— *Derecho Mexicano del Trabajo*, Mario de la Cueva. Editorial Porrúa, S. A. (quinta edición) México, 1960.
- 2.— *Contrato de Trabajo*, Guillermo Cabanellas, Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963.
- 3.— *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Sánchez Alvarado Alfredo. Editorial O. De A. del T. México, 1967.
- 4.— *Las Relaciones Laborales*, Ramón Campañ Torres, Trabajo presentado en el Doctorado de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., México, 1969.
- 5.— *La Estabilidad en el Empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo*, Kats Ernesto R. Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina 1957.
- 6.— *La Estabilidad en el empleo en el derecho Mexicano*, Sánchez Alvarado Alfredo. Versión mecanográfica presentada por el autor ante el Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Madrid, octubre 1965.
- 7.— *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*, Krotoschin Ernesto. Editorial E.J.E.A. Buenos Aires, Argentina, 1959.
- 8.— *Lineamientos del Derecho del Trabajo*. Mario L. Deveali. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
- 9.— *El nuevo artículo 123* Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1962.
- 10.— *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Chioyenda, Tomo I Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid España, 1940.
- 11.— *Formulario de Derecho del Trabajo*, Lic. Juan B. Climent Beltrán, Editorial Esfinge, S. A., México, D. F., 1961.
- 12.— *Tratado Teorico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1965.

- 13.— *Código Civil de 1870, Tip. de la Sociedad Artística a cargo de Epifanio Orozco, Ex-Colegio de San Gregorio, México, 1870.*
- 14.— *Código Civil de 1884, Imprenta de Francisco Diaz de León Calle de Lerdo No. 3, México, 1884.*
- 15.— *Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Alberto Trueba Urbina, México, D. F. 1970.*
- 16.— *"El Libro Juan B. Iguiniz, Editorial Porrúa, S. A. Capítulo 10, México, D. F., 1946.*
- 17.— *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, Felipe Pardinas, Siglo veintiuno Editores, S. A., México, 1969.*
- 18.— *Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S. A., Eduardo Pallares, México 1963.*
- 19.— *Comentarios Constitucionales, Antonio Lomeli Garduño, Universidad de Guanajuato, 1965.*
- 20.— *Los Fines del Derecho, Lefur Delos Radbruch, Carlyle, Manuales Universitarios U.N.A.M., 1967.*
- 21.— *Código Federal de Procedimientos Civiles, Editorial Porrúa, S. A., México 1963.*
- 22.— *Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, S. A., México 1964.*
- 23.— *Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, S. A., México 1970.*