

# La Extinción de los Contratos de Trabajo

**T E S I S**

Que para obtener el título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
p r e s e n t a :  
**JOAQUIN RODRIGUEZ DOMINGUEZ**

---

México, 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.

**A MIS PADRES:**

Sres. Don Antonio Rodríguez Munguía  
y Doña María del Carmen Domínguez  
de Rodríguez, con todo mi cariño y  
agradecimiento

**A MI ABUELA PATERNA:**

Sra. Doña Luisa Munguía Vda. de Ro-  
dríguez, en recuerdo a su memoria

**A MIS HERMANOS:**

María del Carmen, Gabriela, Jorge,  
Gonzalo, Gustavo, María de Lourdes,  
Víctor Manuel y Rosa María, con to-  
do cariño

A MIS HERMANOS:

Sres. Don Antonio Rodríguez Domínguez y Lic. Don Humberto Rodríguez Domínguez, con verdadero agradecimiento

A MIS TIOS:

Sres. Don Juan Rodríguez Munguía y Sra. y Don Eugenio Rodríguez Munguía y Sra.

A MIS HERMANOS POLITICOS:

Teresa Mirelles de Rodríguez, César Escotto Díaz, Enrique Avila Rebollo, Irma Guevara de Rodríguez, Guadalupe Romero de Rodríguez, Lupita Cervantes de Rodríguez y Hugo Fernández Mejía

A MIS SOBRINOS

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

Don Enrique Montaña Carbajal y Don  
Guillermo Merino Alcántara, con  
respeto y agradecimiento

A MIS MAESTROS

A MIS COMPAÑEROS

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

Nuestra intención al escribir sobre la materia de Derecho del Trabajo, tiene tres finalidades: primero, la de satisfacer la curiosidad que despertó el encuentro en nuestros estudios de la Licenciatura de Derecho con una de las más recientes expresiones del mundo jurídico; y la segunda profundizar un poco más en el conocimiento del enjambre de situaciones, estados y relaciones que se derivan de la existencia del vínculo de derecho que nace y se establece entre las personas que prestan un servicio y los que reciben dicho servicio.

Por último, la finalidad fundamental de esta monografía, consiste en el estudio de los acontecimientos, -de gran importancia- que extinguen el vínculo jurídico de esta materia, circuncribiéndonos solamente a las Relaciones Individuales de Trabajo, pues partimos de la consideración de que es el trabajador individual, el que menos protección jurídica tiene, toda vez que no lo respaldan agrupaciones sindicales, y carecen por lo tanto de la fuerza moral y legal que otorgan éstos, ante los actos arbitrarios del patrón y que lo colocan en evidente desigualdad.

## CAPITULO PRIMERO

### LOS SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Dado el origen y las nobles finalidades perseguidas por esta novedosa ciencia jurídica, en el derecho del trabajo, no se puede hablar como en otras ramas del derecho, al referirse a los sujetos de una relación jurídica, de sujeto activo y sujeto pasivo. Esto es motivado, precisamente, porque el derecho del trabajo, nació y vive para la protección de aquellos que estando en de igualdad, solamente tienen para subsistir, su habilidad, ingenio y vigor físico y tuvo por generosa finalidad elevarlo a la categoría de igual, dándole, en relación a la otra parte de la relación jurídica, un trato desigual.

Señalado por las razones antes expuestas, que en el derecho del trabajo, ninguna de las partes ligadas mediante una re relación jurídica de carácter laboral, tiene preponderancia sobre la otra, jurídicamente hablando, pues de acuerdo con el espíritu de la Ley, guardan una situación de igualdad, toca ahora adentrar nos en el problema relativo a ¿qué se debe entender como sujetos del Derecho Individual del Trabajo?

Primeramente debemos señalar, que esta parte del derecho laboral, denominada Derecho Individual del Trabajo, es llama-

da así, en razón de la persona única e individual del trabajador, porque es el trabajador quien en forma individual se encuentra en la relación jurídico-laboral, independientemente de la existencia de uno o varios patrones.

Por sujeto de derecho se entiende generalmente en cualquier rama jurídica, a la persona física o colectiva capaz de derechos y obligaciones, y por persona jurídica se entiende de acuerdo con el maestro Rojina Villegas (1), "el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra, el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones".

Serán por tanto sujetos del Derecho Individual del Trabajo, las personas de derecho, ya sean físicas (patrón o trabajador) o colectivas (patrón), susceptibles de intervenir en las relaciones jurídico-laborales, siendo éstas el ligámen de derecho establecido mediante un acuerdo de voluntades, entre el patrón, o sea la persona jurídica, física o moral, que detenta la organización de los factores de la producción, y aquella otra, trabajador, que subordina su capacidad y fuerza en beneficio del patrón. Únicamente estas dos personas requieren el reconocimiento de sujetos del Derecho Individual del Trabajo, pues sus respectivas conduc-

-----  
(1) Rojina Villegas, Rafael.- "Derecho Civil Mexicano".- Tomo I.- México, 1949



tas dentro de esta parte del derecho laboral, son las únicas susceptibles de ser sometidas a consecuencias de derecho, conductas que se encuentran en un constante conflicto, en una eterna lucha de intereses contrapuestos, los del patrón, para conservar, por lo menos, su posición agraciada y en permanente acecho para recuperar a sus privilegios perdidos en esta lucha social; y las del trabajador, para exigir el reconocimiento de su decoro y de su dignidad humana.

#### EL TRABAJADOR COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Ahora bien, examinando la figura del trabajador como una de las partes integrantes de la relación jurídica de naturaleza laboral, vemos que en sí, trabajador como persona física, puede serlo todo tipo de individuo, hombre o mujer, con capacidad legal para intervenir en la creación y desarrollo de relaciones jurídico-laborales y cuya conducta o ánimo, en función de dicha relación, se subordina en la búsqueda propia y personal de satisfacer, mediante su esfuerzo, sus necesidades, a lo que tiene legítimo derecho como parte activa de la especie humana, es decir, el trabajador, es poseedor de una energía de trabajo, mínima o máxima que representa en todo caso para el patrón la satisfacción de una necesidad; y que para el trabajador representa el medio que, subordinado al poder patronal, le proporciona la posibilidad de subsistir con toda justicia en un ambiente decoroso y digno.

Es por ello necesario hacer notar, que el trabajador, como humano, no es ni puede ser objeto de subordinación. Lo que

en realidad subordina es su "energía de trabajo", esto es, su fuerza de trabajo, sus aptitudes o cualidades, ya sean preponderantemente físicas o mentales en beneficio del patrón, y como en tal caso, al subordinar el trabajador dicha "energía de trabajo", implícitamente acarrea la subordinación de su calidad de persona, pues la "capacidad o aptitud de trabajo" es inherente a su calidad de tal. Por tal motivo se vuelve imperativo que las leyes de trabajo protejan siempre y en cualquier circunstancia al trabajador, considerado como ser humano, portador de su "capacidad de trabajo", para que éste logre así su superación económica, moral y cultural.

Bayón Chacón y Pérez Botija (2), nos dicen, que en sentido amplio, "trabajador es todo el que realiza una actividad determinada con un fin económico". Partamos de esta idea generalmente aceptada, señalada por estos tratadistas españoles, para pretender encontrar con más o menos acertada exactitud, qué debe entenderse para nuestra materia por "trabajador". Pero para una mejor exposición de las ideas, debemos señalar sin embargo, que es fundamentalmente en razón de la figura trabajador, como la parte débil, económicamente, de la relación laboral, que el Derecho del Trabajo tuvo su origen y razón de ser, como un derecho de clase, cualidad que mantiene y mantendrá hasta que el trabajador de-

-----  
(2) Bayón Chacón, G. y E. Pérez Botija.- "Manual de Derecho del Trabajo".- Vol. II, 2a. edic.- Madrid, 1958-59

je de ser explotado, por lo que es necesario precisar de antemano, en un breve análisis esta figura principalísima de nuestro derecho y cuyo lugar primordial no entra en discusión.

El trabajo, como necesaria actividad humana, es de una significación grandiosa y constituye un valor tan alto, que en sí, puede ser colocado junto a los más elevados valores de la esencia humana y es por ello, que el hombre que trabaja tiene frente a él un futuro halagüeño, o como dice Benitez de Lugo (3), "El trabajo en su más simple sentido, es la profesión universal del hombre por el empleo natural de sus fuerzas y aptitudes para la satisfacción de sus necesidades".

La Nueva Ley Federal del Trabajo que en fecha reciente ha entrado en vigor, reconociendo la acepción más moderna de este concepto, además de declarar que no es artículo de comercio, lo define en el segundo párrafo de su artículo 8o. diciendo: "que es trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Para mayor abundamiento, enfatiza sus términos declarando que el trabajo es un derecho y un deber sociales. Que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

-----  
(3) Benitez de Lugo y Reymundo, Luis.- "Extinción del Contrato de Trabajo" Madrid, 1945

Así lo dice el artículo 3o. al recoger, la nueva filosofía tendiente a dar a cada uno el lugar que le corresponde en la vida moderna, postulado esencial que en la vida laboral conduce al cumplimiento de la finalidad primordial del derecho del trabajo: conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrón.

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

No hubieran quedado debidamente expresados estos postulados y finalidad del nuevo Derecho Mexicano del Trabajo si el artículo 18 no hubiese complementado esta nueva teoría de tan grande contenido humano al establecer que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración no solo sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., si no que, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El trabajador es, repetimos, la figura principal para nuestra rama del derecho, y fue, con motivo de su actividad que el derecho del trabajo surgió para proteger y tutelar el preciado valor de que es portador y evitar con ello su explotación, la que estaría en desacuerdo con tan noble y humano fin. Consecuentemente, para nuestra materia, trabajador será por tanto el individuo que en un plano de igualdad jurídica, pone a disposición de otro o de otros, su capacidad, su energía, sea del tipo que fuere,

y cuya conducta motivada por la loable finalidad de cumplir para consigo mismo, como hombre y con sus semejantes, encuentra en el derecho del trabajo la defensa y el apoyo para el logro de sus más imperiosas necesidades.

En síntesis pues el trabajador es el miembro de la clase social más numerosa de la humanidad a quien bajo ningún concepto, se le pueden negar las legítimas aspiraciones a que tiene derecho, ya que de hacerlo así, los hombres, nosotros mismos, nos estaríamos negando nuestra calidad humana.

El trabajador por tanto, y así lo ha visto el Derecho del Trabajo, es considerado en su conducta laboral como objeto sinúmero de protecciones, obligando a la clase patronal con deberes legales que van desde el "trato justo y humano", hasta la obligación de "proporcionar trabajo", pasando por el "deber de previsión", considerado por Krotoschin (4), como "la obligación del patrón de conducirse en la configuración y ejecución concretos de la relación de trabajo, en cuanto de él dependen, según la debida consideración a los intereses legítimos del trabajador".

Por tanto es posible ver en la relación de trabajo una muy clara doble finalidad: lo. la del trabajador, como clase des heredada, pero con justa lucha para mejorar su nivel cultural y económico que llega inclusive en una gran mayoría de ocasiones a

-----  
(4) Krotoschin, E.- "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo".- Vol. I.- Buenos Aires, 1955

cargar con el estigma de la opresión y la explotación, truncándose con ello sus propias vidas, lo cual es degradante para la especie humana, y 2o. la del patrón, clase en situación de privilegio, pero con deberes sociales sagrados impuestos por el reconocimiento a las justas aspiraciones de los trabajadores, que en otros tiempos, en que la humanidad no se había vuelto a sí misma, pudieron considerarse como "fuera de razón", pero que hoy son de ineludible respeto.

#### CONCEPTO DE TRABAJADOR

Si como afirmamos antes, la figura del trabajador es fundamental para la aplicación y vigencia del derecho del trabajo, debemos por tal situación pretender precisar el significado de esa figura en esta rama del derecho.

Variadas son las opiniones que nos ofrecen los autores respecto del concepto de trabajador, así por ejemplo, el Doctor Cavazos Flores (5), nos dice: "Trabajador es toda persona física que preste a un patrono un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo"; Krotoschin (6), por su parte, afirma: "Es trabajador dependiente quien personalmente presta trabajo a otro, llamado "patrono", mediante una relación jurídica por la cual el trabajador, por su propia voluntad llega a depen-

-----  
(5) Cavazos Flores, Baltazar.- "Mater et Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo".- Buenos Aires, 1964

(6) Op. cit.

der de éste"; Bayón Chacón y Pérez Botija (7), a su vez nos dicen: "Trabajadores son las personas que, libremente y en virtud de un contrato prestan a otras, con carácter profesional, servicios a cambio de un salario", y por último, el concepto legal de nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o. dispone que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De lo anterior desprendemos, que lo que tipifica a la figura trabajador, son los siguientes elementos:

a) La prestación por una persona física de un servicio personal de cualquier naturaleza, subordinado a los fines de una empresa;

b) La situación personal de subordinación respecto de otra, sea derivada de un contrato de trabajo o de una situación de hecho, esto es según se participe de la teoría de la relación de trabajo, de la teoría del contrato de trabajo, o de ambas, como lo hace ahora nuestra Ley;

c) El salario, que no es sino el pago, la retribución, la remuneración o compensación que recibe el trabajador por el simple hecho de quedar subordinado mediante un contrato o una relación de trabajo y que no constituye propiamente sino una consecuencia lógica y natural de éste.

-----  
(7) Op. cit.

Tales son pues, los supuestos condicionantes de la conducta humana, para ser catalogados como trabajadores y, con ello quedar protegidos por el estatuto laboral.

La cuestión relativa al estudio de las teorías del Contrato y la Relación de Trabajo, serán expuestos más adelante, en otro capítulo de este trabajo.

Como podrá observarse, no todos los estudiosos de esta ciencia social, incluidos los autores citados y además los maestros alemanes W. Kaskel y H. Dersch (8), consideran al salario como elemento de definición del concepto trabajador, o sea como requisito indispensable de la actividad del trabajador. Nosotros estimamos que la función típica del trabajador "prestar un servicio subordinado a cambio de un salario", comprende un hecho objetivo y dos hechos subjetivos, el primero será, la prestación de un servicio, y los segundos, la consecución de un salario, como consecuencia del primero y, la subordinación.

Es indispensable precisar que, en relación con el salario, éste es el principal objetivo de la conducta del trabajador, pues mediante él, transformado ya su esfuerzo en numerario, satisface libremente sus necesidades. Podemos decir, que es trabajador aquel que persigue un salario.

-----  
(8) Kaskel, W. y H. Dersch.- "Derecho del Trabajo"  
5a. edic., traducción de E. Krotoschin.-  
Argentina, 1957



Es interesante hacer notar, como la expresan, por una parte Krotoschin y por la otra Bayón Chacón y Pérez Botija, en sus anteriormente citadas definiciones, la situación de libre independencia de que goza el trabajador para concertar la prestación de sus servicios. Esto es fundamentalmente una de las ambiciones perseguidas por el derecho laboral, ya que solo así es posible comprender que exista el hecho subjetivo de la "subordinación", esto es, pensamos que la "subordinación", no es sino un acto volitivo interno de la persona, trabajador, de considererse sometido a la autoridad de un patrono, puesto que si el trabajador no se subordina libremente, por su propia voluntad, sería tal situación un tipo de relación jurídica completamente distinta de la relación de trabajo. Tal es, entonces, como lo afirma Pérez Botija (9), que el trabajo debe ser aceptado por propia voluntad del trabajador; y de ahí depende precisamente, el considerar que si el trabajador tiene la facultad de aceptar el trabajo por propio arbitrio, por lo mismo voluntariamente acepta estar sujeto a "subordinación". Por esto, debe ser libre para ofrecer su trabajo a quien mejor se ajuste a sus pretensiones, puesto que el derecho del trabajo en su dimensión social, protectora del trabajador, no puede ni debe, negarle a éste la posibilidad de su progreso, siendo por ello precisamente tan discutible la responsabilidad en que pudiera incurrir el trabajador cuando dá por terminada por su propia voluntad, sin razón legal, la vigencia de su contrato de trabajo. Ya que de no ser así, ello implicaría un retroceso de nues

-----  
(9) Pérez Botija, E.- "El Contrato de Trabajo".-  
Madrid 1945

tra materia y de la humanidad, pues volveríamos a pretéritas épocas de esclavitud en que los trabajadores por generaciones se sometían al dominio del amo, situación tal, que ha evitado aunque no por completo, el derecho del trabajo, al determinar en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Establecido lo anterior, nos atrevemos a sugerir un concepto de trabajador, que quizá comprenda más cabalmente a esta principalísima figura del derecho laboral, y que es la siguiente: "Trabajador es toda persona física con capacidad legal, sujeta o constreñida voluntariamente a otra, mediante un contrato de trabajo, a un deber jurídico de obediencia en la prestación de sus servicios a cambio de un salario"; Nuestra personal concepción de trabajador, no difiere esencialmente mayor cosa de las expuestas por los autores de esta disciplina jurídica y prácticamente no ofrece ninguna innovación. Tan solo ofrece como variantes el incluir en él una de las partes de que se compone la "subordinación", y la otra, lógicamente será incluida cuando expongamos nuestro concepto de "patrón", obedeciendo esto, tan solo a una razón de método, pues si pensamos que sí es, precisamente, el elemento "subordinación" el que les da la calidad de "patrón" y "trabajador" a las partes integrantes de la relación jurídico-laboral, y ésta por el mismo elemento encuentra su rango de distinción de todos los demás tipos de relaciones jurídicas, y por último, que dicho

elemento se integra de dos partes, que son: el "poder jurídico de mando del patrón", y "el deber jurídico de obediencia del trabajador", por tanto será necesario, cuando se intente ofrecer el concepto de uno y otro, hacer mención a la circunstancia que los caracteriza como son los correspondientes a cada uno de ellos y que arriba señalamos.

Encontramos expresadas estas ideas en nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, no solo en razón de lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 8o. que define al trabajador en relación a lo dispuesto en el artículo 20, que define a la relación y al contrato de trabajo como productores de los mismos efectos, sino en la Exposición de Motivos donde se expresa que por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Como fin, en nuestro concepto de "trabajador", incluimos el elemento salario, adhiriéndonos a los autores que así lo hacen, y en forma distinta de la que lo hace la nueva Ley, porque consideramos que éste es un fin propio del trabajador y no del contrato ni de la relación de trabajo y además porque participamos de la idea de que es el salario, considerado de acuerdo con nuestra Ley (artículo 82), como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por su trabajo, "retribución" que solo es

posible tratándose de relaciones jurídico-laborales, y que esta "retribución" solo es posible, atenta la calidad de trabajador. Por ello pensamos que es más propio incluirla en el concepto que se estudia que en el de contrato, como lo hace la Ley en su artículo 20.

El concepto expuesto anteriormente nos lleva a realizar un somero análisis, de nuestro concepto de "trabajador":

a) "Trabajador es toda persona física con capacidad legal..." "Solo las personas físicas y no las personas jurídicas, pueden ser trabajadores en el sentido del derecho del trabajo, deduciéndose esto del carácter protectorio de la persona que determina al derecho del trabajo, al decir de Kaskel y Dersch (10). Podríamos agregar nosotros, que debido también a la naturaleza personal de la prestación de servicios. "...con capacidad legal...", esto significa lógicamente, que no todo individuo que preste un servicio debe ser considerado como trabajador, sino que solamente aquellos que de acuerdo con la Ley pueden ser titulares de derechos y obligaciones. En nuestro derecho, de acuerdo con la fracción III, del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución y los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo la capacidad jurídica plena para ser sujeto del derecho del trabajo, comienza a los 16 años cumplidos; existe una especie de capacidad restringida o condicionada, para los menores de esta edad, pero mayores

-----  
(10) Op. cit.

de 14 años, ya que, para que su prestación de servicios, derivada de un contrato de trabajo, surta válidos efectos en el ámbito del derecho laboral, necesita de dos requisitos: 1o. el haber concluido su educación obligatoria o en su defecto que hayan sido dispensados por la autoridad correspondiente, en caso de existir a su juicio compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22 Ley Federal del Trabajo); y, 2o. la autorización que deban dar sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, (artículo 23 de la Ley). Pero una vez que han iniciado el trabajo, obtienen con ello la capacidad procesal para la defensa de los derechos derivados de su contrato de trabajo y de la prestación de sus servicios.

Ahora bien, en relación con este tema relativo a la capacidad, es conveniente agregar que en nuestra opinión, estimamos que la capacidad procesal, esto es, la aptitud para acudir ante las autoridades jurisdiccionales en defensa de sus derechos violados, tal capacidad nace concomitantemente con la celebración del contrato y la prestación del servicio, o sea que, consideramos que el derecho laboral rompe aquí con la tradición civilista de considerar distintos ambos tipos de capacidad, (artículo 23, 2o. párrafo Ley Federal del Trabajo) porque si la finalidad principal del derecho del trabajo, es proteger y tutelar al que presta un servicio en forma subordinada, por propio imperio de la Ley, el trabajador debe quedar siempre en aptitud de acudir en la defensa

de sus derechos ante los tribunales, y además, porque el trabajo, es un acto personalísimo y propio del que lo ejecuta y no debe quedar sujeto en sus consecuencias al arbitrio o voluntad de nadie más. Esta capacidad procesal del menor se explica porque corresponde a éste el derecho al producto de su trabajo.

"...Sujeto o constreñido voluntariamente a otra, mediante un contrato o una relación de trabajo, a un deber jurídico de obediencia en la prestación de sus servicios..."Significa que por propia voluntad, el trabajador se subordina a su empleador, esto es, se sujeta a las órdenes del empleador, quien lo dirige en todo lo que se refiera a la prestación del servicio.

Parece contradictorio el que por un lado afirmemos que el trabajador "voluntariamente" se somete a un "deber jurídico de obediencia", y por el otro digamos que "mediante un contrato de trabajo". Lo que queremos decir, es que ese "deber jurídico de obediencia" se deriva del contrato de trabajo, acuerdo de voluntades, que es libremente concertado por ambas partes.

No pretendemos pasar por alto el hecho tan común en la práctica, de que la Ley y los contratos colectivos de trabajo ya señalan si las partes no lo hicieron o no quisieron hacerlo, las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio, pero aun así, consideramos que el punto de partida de la aplicación de las leyes de trabajo, tiene siempre su causa en una manifestación de voluntades, tanto del trabajador, como del patrón.

La prestación de los servicios puede ser de cualquier naturaleza; aunque gran mayoría de autores pretende clasificar el tipo de trabajo en físico, mental, etc., creemos que para evitar caer en ese tipo de disquisiciones que no conducen a nada práctico, lo más lógico es señalar cualquier tipo de trabajo subordinado, sea de la naturaleza que fuere, siempre y cuando siendo lícito requiera un esfuerzo por parte del que lo ejecuta.

"... a cambio de un salario". Esto es en nuestra opinión, como lo dijimos anteriormente, un requisito sine qua non, para adquirir la calidad de trabajador y no estamos de acuerdo con los autores de esta materia cuando al tratar de definir al trabajador no incluyen al elemento salario, pues pensamos que tal requisito es lo que lo define; no es posible separar ambos conceptos. El salario comprende el summum de los derechos del trabajador, es el principal derecho del que trabaja y por consiguiente para el patrón significa su primordial obligación. El patrimonio del trabajador lo constituye su energía de trabajo y ésta se traduce en salario.

Kaskel y Dersch (11), dicen: "... 2.- El contrato de trabajo crea derechos y deberes recíprocos (bilaterales) entre empleador y trabajador. El intercambio entre prestación de trabajo y remuneración es la regla. Pero aun cuando el trabajo se presta gratuitamente, corresponde a la obligación del trabajador el

-----  
(11) Op. cit.

deber de previsión del empleador como en todos los demás contratos de trabajo". Efectivamente los riesgos de trabajo serían a cargo del empleador.

No entendemos como sea posible la prestación de un trabajo subordinado en forma gratuita, ni como en tal situación, corresponde al patrón "el deber de previsión", pues este deber, es derivado precisamente de la existencia de una relación onerosa de subordinación laboral. Además si el trabajo no es remunerado, si se ejecuta gratuitamente se tratará de cualquier otra figura jurídica, menos de una relación contractual de trabajo, puesto que por definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo lo que caracteriza típicamente la aplicación del derecho del trabajo es, como ya dijimos, la existencia de una relación de trabajo subordinado, y para los fines de esta materia, este tipo de prestación solo puede ser realizado por la clase trabajadora, o sea aquella que obtiene la satisfacción de sus necesidades económicas mediante su propio esfuerzo personal subordinado, por lo que en definitiva, pensamos que en los casos en que haya una prestación de servicios gratuita, esto es, en aquellos casos en que una persona preste un servicio sin que su conducta esté motivada por el ánimo de obtener una retribución, cualquiera que ella sea, que le permita solventar ciertas carencias, tal situación, para la disciplina que estudiamos, es irrevelante, ya que para que tenga razón de ser la aplicación del derecho del trabajo debe darse el supuesto de la remuneración o retribución de aquel que, precisamente con



esa finalidad, presta sus servicios. La realización de la justicia social, propósito perseguido por la nueva Ley Mexicana, así lo exige.

Tal es pues, la definición que proponemos de trabajador, considerando con ello que comprende los elementos necesarios de tal figura jurídica.

La doctrina justamente criticaba la definición legal existente en el artículo 30. de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que definía al trabajador en la siguiente forma: "Trabajador es toda persona..." y sabido es que en Derecho existen dos tipos de personas, las llamadas físicas que son, las humanas y las jurídicas mejor llamadas así por ser una creación del derecho; y tal parece que así expresado, una sociedad podía ser trabajador, situación que es imposible para los nobles fines de nuestra materia, ya que el derecho laboral tutela y protege exclusivamente cualidades propias de los seres humanos, como son por ejemplo: la integridad corporal, la dignidad, el derecho al decoro y a una vida digna, la salud y muchas otras. Por lo tanto, es notable por todos conceptos la precisión existente en este artículo 30. de nuestra ley vigente.

El error legal que antes se cometía era el de entender que podía haber por separado "servicios de tipo material o de tipo intelectual", lo cual no quedó ya comprendido en la nueva Ley.

Baltazar Cavazos Flores (12), precisamente, al criticar el artículo 30. de la ley anterior, nos dice: "pensamos que es atentatoria a la dignidad del obrero porque, al establecerse que el servicio prestado puede ser material, intelectual o de "ambos géneros" se acepta, tácitamente, que el servicio en cuestión podrá ser exclusivamente material o intelectual y no es admisible, sin lesionar los intereses de la persona humana, aceptar tal hipótesis.

Efectivamente, podemos convenir que un servicio que presta un trabajador sea exclusivamente intelectual, lo cual ya de suyo es muy difícil, pues, en todos los casos o en la mayoría de ellos, por más intelectual que en apariencia sea un servicio tendrá algo de materialidad, a menos de que se pague a un trabajador para que piense, pero aceptar que pueda existir un servicio netamente material, lo cual se deduce al estipular el legislador que el servicio puede ser de "ambos géneros", sería tanto como equiparar al trabajador con una máquina, lo que, indiscutiblemente, contraría la propia esencia del Derecho Laboral". Nuestra nueva Ley enfatiza que toda actividad humana es trabajo, pero para que sea contemplado en el ámbito del derecho laboral, debe ser subordinado y bajo remuneración.

-----  
(12) Op. cit.

## EL PATRÓN COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El patrón puede serlo a diferencia esencial del trabajador, una persona tanto física, como jurídica, y a él corresponden como carga correlativa de los derechos del trabajador, todos los deberes que se impone voluntariamente o que imperativamente le imponen la Ley u otras normas de trabajo.

El patrón no forzosamente tiene que ser un empresario, -organizador de los factores de la producción- ni tampoco es necesario que tenga capital o no, y nada impide que en relación de trabajo con un tercero, tenga a su vez la calidad de trabajador. Decimos que no es necesario que el patrón sea organizador de los factores de la producción -capital y trabajo-, pues lo que estrictamente caracteriza a esta figura jurídica es la utilización del trabajo de otras personas, sea para la finalidad que fuere. Así pues, para que una persona sea considerada como patrón, es decir como sujeto del derecho del trabajo, titular de derechos y obligaciones y en aptitud de intervenir en las relaciones jurídicas, es necesario como dicen Kaskel y Dersch (13), "debe considerarse empleador quien en el momento en que esta calidad llega a tener alguna importancia ocupa por lo menos a un trabajador".

Conforme a la nueva Ley Mexicana se hace indispensable que ambas relaciones de trabajo sean del todo distintas, independientes y para distintas finalidades, porque el 2o. párrafo del

-----  
(13) Op. cit.

artículo 10 expresa que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

La persona, entonces, que adquiriera la calidad jurídica de patrón, adquiere con ello una serie de graves y grandes responsabilidades, las que han sido impuestas por el desarrollo del derecho del trabajo, que es la historia de la lucha de los trabajadores. El patrón concluyendo, si en un principio fue considerado como una especie de tutor o protector de los que estaban bajo sus órdenes y posteriormente olvidó esta función, el derecho laboral, otra vez se la ha impuesto coactivamente, al considerar al trabajador en desventaja ante el fenómeno de la producción.

#### CONCEPTO DE PATRON

Es el patrón, también para esta disciplina jurídica una figura importantísima, y por ello debemos de tratar de conceptuar la lo más exacto posible.

Entre los autores de esta materia -no muy dados a la de finición de esta figura- y que han definido al patrón tenemos a Krotoschin (14), quien nos dice: "Patrón es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". Ignoramos el porqué de esta omisión de los estudiosos de esta cien-

-----  
(14) Op. cit.

cia, pues nosotros consideramos que el patrón, el trabajador y el contrato de trabajo, componen la trilogía de concepciones jurídicas esenciales del Derecho del Trabajo, ya que de ellos se desprende la aplicación de las normas legales y el nacimiento de todos los demás instituciones laborales.

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10o. primer párrafo nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La ley anterior definía al patrón como la persona física o moral que empleaba el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Pensamos que la definición de Krotoschin antes citada, adolece del siguiente defecto: No se refiere el elemento que le origina al patrón o le hace nacer, tal calidad, como lo es el contrato de trabajo. Naturalmente que se podría objetar esta crítica, diciendo que es poco científico incluir en una definición elementos de otra, pero aun así sostenemos esta idea, pues pensamos que no se puede concebir aisladamente las instituciones de "patrón", "trabajador" y "contrato de trabajo", ya que las tres guardan una íntima relación y al definir las, aunque se caiga en ese error, es más saludable para la concepción más correcta de las ideas, caer en repeticiones con la inclusión de otros elementos.

Es necesario repetir que en la actualidad la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo son productores de los mismos efectos.

En segundo lugar, a la mencionada definición de Krotoschin, se le podría criticar que no hace mención precisa a la relación de subordinación que necesariamente debe existir en un ligámen de derecho del trabajo. El empleador recibe el producto de un trabajo subordinado.

En relación con el concepto de patrón, estimamos de importancia hacer notar que la ley es omisa respecto de la capacidad legal y procesal de éste, pues prácticamente se conforma con la definición de patrón y alguna que otra disposición aislada al respecto. Pensamos, que la legislación laboral, debería ser más clara y explícita en este punto, para una mayor seguridad jurídica en este tipo de relaciones. Es más, quizá hasta podría pensarse en una laguna de la Ley, más nosotros pensamos que no es así, y que el legislador también en este aspecto, tomó en cuenta el carácter expansivo de esta disciplina y consideró con toda justicia, como patrón a todo aquél que recibiera un servicio subordinado, no importando la edad que tuviese. En otras palabras, presupone dicha capacidad.

También es de hacerse notar, que hablando en estricto derecho existe una irregularidad jurídica respecto a cierta capacidad de los patrones y trabajadores menores de edad. Esta irregularidad concierne concretamente al mandato -(contrato de derecho civil)- que otorgan los menores de edad pero mayores de 16 años, cuando acuden por medio de apoderados a los tribunales del trabajo para la defensa de sus intereses. Pensamos que en estricto de

recho es una irregularidad el que los menores de edad, trabajador y patrón, adquieran por el simple hecho de ser sujetos de derecho del trabajo, una capacidad especial que solo puede ser adquirida de acuerdo con los ordenamientos del derecho civil, pues es un aspecto que solo corresponde a esta rama del derecho. Posiblemente el carácter especialísimo del derecho del trabajo, así lo impone privativamente.

Consideramos que debido a la naturaleza del derecho del trabajo, así como sustrajo del derecho civil, todo lo concerniente al contrato de trabajo, para configurarlo de acuerdo con sus muy particulares necesidades, también aquí debe ceder el derecho civil ante el impetu social del derecho laboral, y reconocer que un menor de edad, trabajador o patrón, pueden celebrar un contrato, el que antes correspondía tan solo a su esfera.

Sugerimos también una definición de patrón, la que pensamos está más acorde con los límites de esta figura del derecho laboral y asimismo con el concepto de trabajador, pues como dijimos antes, esta figura junto con la de trabajador y el contrato de trabajo, deben ser examinadas para su definición en forma conjunta y casi nos atreveríamos a decir que unitariamente; así pues nuestra definición es la siguiente: "Patrón es toda persona que ejerce poder jurídico de mando en virtud de un contrato o de una relación de trabajo, sobre aquellos trabajadores que le presten sus servicios personales y subordinados, para su propio beneficio". Así lo podemos desprender de la nueva ley mediante la concordancia

cia de sus distintos conceptos vgr. trabajador artículo 8o., patrón artículo 10o. relación y contrato de trabajo artículo 20 y concepto de la subordinación.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Si cuando propusimos la definición de trabajador la analizamos, por consiguiente, debemos hacerlo igualmente ahora. Decimos que "Patrón es toda persona...", aquí sucede una situación diferente, a la que aconteció cuando examinamos la figura del trabajador, pues es aceptado unánimemente, que tanto las personas fisicas como las jurídicas, pueden adquirir la categoría de patrones.

"... que ejerce poder jurídico de mando en virtud de un contrato o de una relación de trabajo, sobre aquellos trabajadores que le presten sus servicios personales y subordinados..." Significa que por el acuerdo de voluntades -contrato de trabajo- adquiere el patrón el poder jurídico de mando o sea, la facultad de dirigir, ordenar, etc.; a aquellos que le presten un servicio, hacia el fin o las finalidades que considere más convenientes. Y por último "... para su propio beneficio", quiere decir que la



utilización de trabajo ajeno por el patrón es para su beneficio. El beneficio que persigue el patrón puede constituir un lujo o bien una necesidad, y así también, es posible que el trabajo sea ejecutado por orden del patrón para un tercero, quien en tal caso sería al beneficiario directo de los servicios prestados, pero de cimos que el patrón emplea trabajo ajeno para su beneficio propio, porque comprende para él la satisfacción de una necesidad. Es el patrón quien se adueña del producto del trabajo aun cuando lo dis ponga para otro.

No quedaría completa la exposición que hacemos en esta tesis para la obtención de grado, sobre el concepto de patrón, si dejáramos de mencionar que la nueva Ley Federal del Trabajo lo asimila al empresario o a la empresa porque dispone en el artículo 16 que para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que co mo sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Lo anterior presupone la recepción del producto del tra bajo por la empresa patrón, ya sea a través de la matriz, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, o a través del establecimiento.

## REPRESENTANTE DEL PATRON E INTERMEDIARIO

Es importante para todo aquel que esté interesado en esta disciplina jurídica, precisar los límites de aquellos individuos que por su función, aparentemente ante los ojos de un trabajador, figuran como el titular del "poder jurídico de mando" en una relación de trabajo, esto es, de los llamados Representantes de los Patrones y de los Intermediarios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, nos dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

La misma Ley, en sus artículos 12 y 13, se refiere a los intermediarios en el siguiente tenor:

Artículo 12.- "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

Artículo 13.- "No serán considerados intermediarios, si no patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

La función de estas figuras del derecho del trabajo es un tanto compleja, pues como dijimos antes, en sus relaciones con los trabajadores, se ostentan como verdaderos patronos, ordenando y dirigiendo al trabajador, estableciéndose de facto, con ellos una verdadera relación de subordinación, y dicho así, parece ser que ellos son los patronos, lo que puede acarrear que en un momento dado que el trabajador quiera reclamar sus derechos, sea perjudicado al no enderezar correctamente dicha reclamación en contra del que es el auténtico titular del "poder jurídico de mando", situación que ha sido corregida ya por la nueva Ley.

Los representantes del patrón son todas aquellas personas que guardan una estrecha relación de fidelidad con el patrón y en quien éste les deposita su confianza para todos aquellos actos de la relación de trabajo en que no pudiere o no quisiere intervenir, y que dichos actos que realicen los primeros son siempre en su nombre y lo obligan directamente. Es por ello que la ley acertadamente aún cuando hace una enumeración casi casuística de esta especie, genéricamente hace referencia a las personas que en nombre de otra, ejerzan funciones de dirección o de administración.

Se debe resaltar que el "poder jurídico de mando" que ejerce el representante del patrón es derivado, o en términos jurídicos más propios, delegado, ya que el titular siempre es la persona que contrata como patrón. En la actualidad es muy común que el trabajador ignore quién es el que lo contrató, lo que le

puede no interesar, sino que concretamente le interesa saber a quién tiene que obedecer. Tampoco es revelante para el trabajador indagar que tipo de relación existe entre el que se hace pasar como patrón y el verdadero patrón. Por lo que consideramos suficiente, para el caso de reclamación del trabajador, que haga mención en su demanda, del nombre de la persona que ante el se ostentó como patrón y de los elementos a que se refiere el artículo 686, que dice: "Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubiicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos."

Si en el caso de los representantes del patrón más o menos se puede precisar quienes corresponden a esa figura, el problema se complica cuando se trata de los intermediarios, y estos son como ya vimos, de acuerdo con el texto legal: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Fundamentalmente, tanto el representante del patrón como el intermediario no se benefician con los servicios prestados por los trabajadores. Por ello es conveniente aclarar los límites de actuación de cada una de estas figuras, para no caer en confusiones perjudiciales tanto para el patrón como para el trabajador.

Representantes del Patrón, como ya vimos, son todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o de administración a nombre del patrón, y que por necesidad, éste delega dichas funciones en ellos, otorgándoles discrecionalmente en su favor el poder jurídico de mando, del que es titular absoluto. Es en consecuencia, un ejecutor derivado de actos propios del patrón y quien ejerce a nombre de éste el "poder jurídico de mando".

A la luz de la nueva Ley Federal del Trabajo, serán considerados como representantes del patrón en los términos de lo dispuesto por los artículos 11 y 16, quienes ejerzan funciones de dirección o administración ya sea en la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (empresa) o bien en la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los bienes de la empresa.

De las obligaciones contraídas para con los trabajadores responderá el conjunto de bienes pertenecientes indistintamente a la empresa y a los establecimientos de ésta.

El Intermediario en sí, tiene una función específica que consiste en servir de punto de enlace, de unión entre patrón y trabajador; y es, en consecuencia tan solo un mediador entre la oferta de trabajo y la demanda de servicios. En conclusión, la función típica de esta figura del derecho del trabajo, es la contratación de trabajo ajeno a nombre de otro, acto que realizado

con conocimiento del patrón, obliga a éste en todas sus consecuencias, como si lo hubiera realizado personalmente. No está por demás expresar que la Ley impida al intermediario obtener alguna remuneración al trabajador por su intermediación.

Debemos agregar, si damos como hecho que los representantes del patrón ejecutan funciones que se confunden con la figura del mismo patrón, que existe también el problema relativo a la capacidad legal de los primeros, cuando contratan trabajo ajeno para un supuesto patrón y resulta falsa o ilegal su representación, por haberseles revocado o carecer de facultades para contratar en nombre del patrón, por lo que en tal caso el trabajador así contratado podría sufrir un grave perjuicio, lo cual queda subsanado porque resultará patrón quien utilice los servicios. Artículo 10 Ley Federal del Trabajo.

Por último, debemos agregar que la Ley correctamente no considera como intermediarios, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 130., sino como auténticos patrones, a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, esto es pues, para evitar que los trabajadores puedan ser perjudicados en un momento dado en que no estuviera a cargo de ninguna persona el deber de previsión, considerado como ya vimos, de acuerdo con Krotoschin (15), "como la obligación del pa-

-----  
(15) Op. cit.

trón de conducirse en la configuración y ejecución concretas de la relación de trabajo, en cuanto de él dependan, según la debida consideración, a los intereses legítimos del trabajador". Luego entonces, este tipo de empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios no corresponden a la figura del intermediario, sino a la del patrón, esto es, "las personas que ejercen poder jurídico de mando en virtud de un contrato de trabajo, sobre aquellos que le prestan sus servicios personales subordinados para su propio beneficio".

## CAPITULO SEGUNDO

### LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO

#### PIANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Determinado ya en el capítulo que antecede quienes son los sujetos y como quedan constituidos los elementos personales del Derecho Individual del Trabajo, tratemos de determinar el origen de la relación o ligamen jurídico que vincula al patrón y al trabajador, o sea, el tema relativo, tan discutido doctrinariamente de la Relación y el Contrato de Trabajo.

Los autores defensores de una u otra teoría discuten apasionadamente este tema de sumo interés del derecho laboral, el que prácticamente se reduce a determinar si en esta materia tiene todavía vigencia la autonomía de la voluntad, o si bien, por otro lado, carece de importancia, porque lo fundamental para la aplicación del derecho del trabajo es el acontecimiento de un fenómeno objetivo, el que debe ser sancionado por la Ley.

Es decir, si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador y les hace nacer todas las consecuencias jurídicas establecidas por la Ley laboral, tiene su origen en un acuerdo de voluntades de las partes o, si basta, para la aplicación del Dere



cho del Trabajo la incorporación del trabajador a la empresa; o como dicen Kaskel y Dersch (16), "En la doctrina se discute si la relación de trabajo tiene su origen en el contrato o en la incorporación al establecimiento. El problema se pone en claro al plantear estas dos cuestiones secundarias: primero, la cuestión de saber si también una relación efectiva de trabajo, sin contrato, es capaz de surtir efectos de derecho del trabajo a causa de la mera incorporación al establecimiento; y segundo, la cuestión de si a la celebración del contrato debe agregarse la incorporación al establecimiento. Aquí se opone la llamada teoría del contrato a la teoría de la incorporación. La teoría del contrato parte del punto de vista de que se necesita, principalmente, un contrato para que nazca válidamente la relación de trabajo; no exige además la incorporación al establecimiento pero tampoco se contenta con la mera incorporación. Por otro lado, la teoría de la incorporación no exige el contrato, sino que requiere la incorporación al establecimiento, también en el caso en que se hubiera hecho el contrato, y se dá por satisfecho con la incorporación, aun cuando el contrato no se haya celebrado..."

Hueck (17), establece 4 acepciones o significados del término relación de trabajo:

1. "Relación de trabajo, significa un vinculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo. La relación de traba

-----  
(16) Op. cit.

(17) Citado por G. Cabanellas. "Contrato de Trabajo".  
Vol. I pág. 115

jo viene así a designarse como una relación obligacional, y un estado o condición de ejecución: el contrato de trabajo es entonces, a través del sentido de perfección del vínculo, el que fundamenta la relación de trabajo y apoya sus efectos".

2. "Se entiende por relación de trabajo toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento jurídico: ley, disposición o reglamento oficial, etc."

3. "Se entiende por relación de trabajo una relación de ocupación o empleo en que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo..."

4. "Tal concepto de la relación de trabajo de hecho, da al posterior desarrollo de la doctrina del contrato de trabajo una dirección diferente. Se llega como consecuencia, a un cuarto concepto de la relación de trabajo, en el que se comprende la totalidad de relaciones que median entre el empresario y todos los que dan su trabajo que, a juicio de SIEBERT, carece de interés".

Por su parte Cabanellas (18), nos dice que la palabra relación indica "tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el vínculo o comunicación entre dos o más personas. Su uso en derecho, equivale a conexión, sinónima de enlace, trabazón,

-----  
(18) Op. cit.

concatenación. La locución relación de trabajo significa la conexión indispensable que existe entre quién presta un servicio y el servicio prestado. De esa forma, en todo contrato de trabajo se produce, como natural consecuencia, una relación de trabajo; esto es, una prestación de servicios que constituye también, el objeto del convenio. En síntesis, relación de trabajo significa: el efecto del contrato o la conexión que surge de su ejecución". Para este mismo autor (19), por tanto, se puede definir la relación de trabajo "como la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quién presta un servicio personal y la persona a quién como patrono, se presta dicho servicio".

#### CRITICA A LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO

De lo expuesto se infiere que la Relación de Trabajo tiene dos aspectos: uno, que podríamos llamar principal, que consiste en considerarla como la fuerza generadora única de la aplicación de las instituciones de Derecho Laboral, acarreado con ello el nacimiento de los derechos y obligaciones de las partes: y, la otra, que sería derivada, pues tiene su origen en la celebración de un contrato, estimado entonces como "la conexión inevitable que se establece entre quién presta un servicio personal y la persona a quién como patrono, se presta dicho servicio".

Es pues, en razón del aspecto principal de la Relación de Trabajo, que sus defensores han creado una teoría que preten-

-----  
(19) Op. cit.

den sea de observancia y aplicación general para todos los casos, basándose en que si el Derecho Laboral fue creado en beneficio de la clase trabajadora, lo primordial entonces será proteger la prestación del trabajo y no tomar en cuenta si fue motivada por un acuerdo de voluntades o no, o como dice el maestro Mario de la Cueva (20),: "No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, si no cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresados: El derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ello, que impone al patrono cargos y obligaciones".

Luego entonces, de acuerdo con esta teoría, y con sus apologistas, basta para los supuestos del Derecho del Trabajo, con que el trabajador se incorpore, enrole, enganche, etc., a una empresa y preste, efectivamente, sus servicios, prescindiendo en todo caso del origen que tuvo, lo cual es intrascendente para ella.

-----  
(20) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, 5a. edición, Pág. 455, México, 1960

No deja de ser subyugante esta creación teórica y nosotros no pretendemos pasar por alto sus razonamientos, pero creemos que tampoco puede estar y pasar por sobre la voluntad de las partes, a la que consideramos todavía como el verdadero punto de partida de la aplicación del derecho laboral.

Jurídicamente, la disputa dogmática en torno al Contrato de Trabajo y a la Relación de Trabajo, se circunscribe a la validez que esta materia le pueda reconocer, para su aplicación y vigencia, al acto jurídico (contrato de trabajo mediante un acuerdo de voluntades), o al hecho jurídico (relación de trabajo originado por la prestación del servicio). Es de aceptación general considerar al acto jurídico como "el acontecimiento de la voluntad realizado con la finalidad o intención de obtener determinadas consecuencias de derecho", y al hecho jurídico, como "el acontecimiento humano o de la naturaleza que produce consecuencias de derecho"; y la diferencia fundamental consiste en que en el acto jurídico las consecuencias de derecho, son queridas por el que realiza ese acontecimiento, y, en cambio, en el hecho jurídico, las consecuencias no son buscadas ni queridas con la realización del hecho. Por lo que partiendo de esto, como ya lo expresamos antes, consideramos que lo que hace nacer la aplicación de las instituciones de derecho del trabajo, es el contrato de trabajo.

La teoría de la relación de trabajo, pretende negarle a la voluntad toda validez en el derecho del trabajo, diciendo que, desde el momento en que hay una prestación de servicios, lo importa

tante es la incorporación del hombre, como trabajador, dentro de una comunidad de trabajo, y que a partir de tal momento, lo que va a regir la prestación de ese servicio, va a ser la Ley y no la voluntad de las partes. Además, dicen los partidarios de esta teoría que siendo lo importante la prestación del servicio, con ello se salva en beneficio del trabajador, aquellos casos, en que por una defectuosa manifestación de la voluntad, el contrato pudiera ser afectado de nulidad.

Consideramos nosotros, que fundada en tales conceptos la relación de trabajo, pretende con ello usurpar efectos que le son propios al contrato de trabajo, pues creemos difícil que exista un mayor campo de acción para la teoría de la Relación de Trabajo, que para el Contrato de Trabajo. Veámos porqué:

1. En primer lugar, estimamos que si la susodicha teoría de la relación de trabajo lo que trata de proteger es la prestación del servicio subordinado, justifica el antijurídico hecho de que un trabajador sin consentimiento o sin conocimiento del patrón, ingrese o se incorpore a un centro de trabajo; con tal situación lo único que hace, es crear un absurdo jurídico, pues no se puede pensar en una "relación de subordinación", sin que intervenga en ella la voluntad de las partes, máxime tratándose de un STATUS de dependencia personal como lo es, el que se deriva de la serie de obligaciones y derechos que deben respetar y observar ambas partes. Además somos de la opinión de que la protección al servicio prestado por el trabajador es una función que no corres-

ponde a una teoría, sino que es más eficaz cuando es pactada libremente por los componentes de la relación de trabajo, teniendo como base el mínimo de derechos prescritos en la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte estimamos que choca contra los fines de la clase patronal y en términos generales va en contra de la planeación económica de ésta, el reconocer absurdas situaciones como las que propone esta teoría, pues si como hemos visto la panacea de la relación de trabajo es la prestación del servicio, y éste, para los fines del derecho laboral debe ser por definición, prestado bajo la subordinación del patrón, ¿cómo será posible que exista una relación de trabajo subordinado, si no existe el titular de esa subordinación, ya sea porque éste la ignore o no la ha ya consentido?

Lo importante para la vida del derecho del trabajo, al igual que en toda ciencia jurídica es el reconocimiento de la con di ci ón humana de aquellos a quienes está dirigida la aplicación de las normas legales en cuestión. Luego entonces no hay motivo justificado para negarle a una de las partes de la relación de tra ba jo, el que exprese su voluntad para quedar obligado, puesto que en el caso del patrón, y también en el del trabajador, es la mani festación de voluntad del primero para saberse patrón, con las graves responsabilidades que ello implica, y la del otro trabajador, para saberse sometido al "poder jurídico de mando del patrón", lo que realmente debe interesar.

Dijimos pues, que estimábamos como más eficaz la protección al trabajo prestado, cuando ambas partes han pactado libremente el contrato de trabajo, y no puede sino ser así, porque si el trabajador y el patrón cumplen con el mínimo de derechos que la Ley señala en beneficio del primero, solamente ellos de común acuerdo pueden mejorar las condiciones de trabajo que señala la Ley.

2. En seguida, objetamos a la teoría de la relación del trabajo, por considerar sus exponentes, que es suficiente con la incorporación del trabajador al centro de trabajo, porque pretende entrometerse en terrenos que solo competen a la Teoría General de las Obligaciones del Derecho Civil. Esto es, porque supone que el Derecho del Trabajo es de realización fáctica y que sin tal hecho, la Ley Laboral y por ende, el Derecho Laboral, no tienen razón de aplicación.

Va contra toda lógica jurídica, el imponer la aplicación de las normas laborales, al hecho de la incorporación del trabajador al centro de trabajo y a la prestación efectiva del servicio, puesto que creemos que se logra una mejor protección de los derechos del trabajador, cuando se aplican normalmente los principios de la Teoría General de las Obligaciones y de los Contratos en este campo.

No deseamos por ningún concepto, equiparar las situaciones que regulan el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil, pues



somos sabedores de que ambas son bien distintas y en ocasiones contrarias y que las relaciones que regulan una y otra son de naturaleza diferente y, en última instancia porque las finalidades que persiguen son discordantes; pero si creemos, que si lo que busca el derecho del trabajo, es la mejor protección y tutela de los derechos de los trabajadores, debe buscar en otras ciencias lo que le hace falta en la suya, para lograr mejor sus objetivos y pensamos que este es el caso.

José Castán Tobeñas (21), nos dice: "Están a nuestro juicio, condenados al fracaso todos los intentos científicos que pretenden captar el sentido del vínculo de trabajo, refiriéndolo unilateralmente a las clásicas construcciones de la técnica ius-privatista o desligándolo completamente de ellos para encuadrarlo en nuevas estructuras, enraizadas en el derecho público o la Sociología Jurídica".

Veamos porqué consideramos que la teoría de la relación de trabajo en este terreno no es la eficaz que suponen los que la sustentan, sino que muy por el contrario parece que fue ideada más bien para el perjuicio del trabajador.

Según prescribe el artículo 1796 del Código Civil "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde

-----  
(21) Prólogo al libro de Eugenio Pérez Botija.  
"El contrato de trabajo", pag. 3 Madrid, 1945

que se perfeccionan, obligan a los contratantes no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fé, al uso o a la ley". La Ley Federal del Trabajo se refiere a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad.

El artículo 1792, dispone: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

El artículo 1793, señala: "Los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

El artículo 1803, prescribe: "El consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad de ba manifestarse expresamente".

El artículo 1807, ordena: "El contrato se forma en el momento en que el proponente reciba la aceptación, estando ligado por su oferta según los artículos precedentes".

Artículo 1836: "El contrato es bilateral cuando las partes se obligan recíprocamente".

Artículo 1910: "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otra, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima".

Artículo 1938: "La obligación es condicional cuando su existencia o su resolución dependen de un acontecimiento futuro e incierto".

Artículo 1939: "La obligación es suspensiva cuando de su cumplimiento depende la existencia de la obligación".

Artículo 1944: "Cuando el cumplimiento de la obligación dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula".

De la exposición de los artículos anteriores, podemos observar que con las reservas propias del caso, casi en su mayoría, son aplicables en el siguiente ejemplo; que tomamos del ejemplo por el profesor de nuestra facultad de derecho, Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado (22),:

A, patrón, concerta con B, trabajador, un contrato de trabajo, el que en todo caso para los efectos de derecho es existente y acarrea para los contratantes todas las obligaciones derivadas de la Ley. Pero B., propone que la prestación del servicio

-----  
(22) Sánchez Alvarado, Alfredo.- "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo".- Tomo I, pág. 339.- México, 1967

se inicie posteriormente, a lo cual accede A; Resulta que el día convenido para la iniciación de la prestación del servicio, B, se presenta para ese objeto, lo cual no le es permitido por un representante de A o por el mismo A, argumentando que ya no es necesario su trabajo pues ya lo ocupa otra persona o por que siempre no se creó el departamento que tenía pensado, o simplemente porque no desea admitirlo. En el presente ejemplo B, trabajador no se ha incorporado a la empresa del patrón ni ha prestado efectivamente sus servicios.

De aceptarse la teoría de la relación de trabajo, y siguiendo las críticas del autor antes citado, en el caso anterior según los defensores de esa teoría, el trabajador no tendría derecho a reclamar nada ante las autoridades del trabajo, pues no le ha nacido para él, ningún derecho de tipo laboral al no existir relación de trabajo, por no haber prestación de servicios, y con ello, pensamos que se atenta a los principios rectores del derecho del trabajo que velan por la protección de aquél que presta un servicio, puesto que le ocasiona un perjuicio, ya que tuvo que abandonar su anterior empleo, perdiendo con ello su reputación con el anterior patrón al no poder regresar a ocuparlo nuevamente. Ante tal situación, no podemos ignorar que el patrón que incumplió con una obligación válida, no le acarree tal incumplimiento, una responsabilidad laboral, pudiendo reclamar el trabajador ante las autoridades competentes, concretamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento del contrato, o el re-

sarcimiento de daños y perjuicios (Indemnización Constitucional), de acuerdo con lo establecido por la Ley Laboral.

De tal suerte, que tenemos aquí un ejemplo, de cómo para el derecho del trabajo, lo importante no debe ser una situación de facto como lo es la prestación del servicio, (hecho jurídico), sino que lo es, un acuerdo de voluntades, un contrato de trabajo (acto jurídico), para que nazcan los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral y con ello se aplique con todas sus consecuencias al estatuto laboral.

El Dr. Cavazos Flores (23), a pesar de que afirma que puede existir la relación de trabajo sin el contrato de trabajo, le reconoce al contrato las consecuencias jurídicas que le corresponden, al decir que "la simple celebración del contrato de trabajo no carece de relevancia jurídica, pues en el caso de que las partes conciertan un contrato y posteriormente el servicio nunca llegue a prestarse, la parte que se sienta afectada por el incumplimiento de lo pactado tiene el derecho a que se le cubran los daños y perjuicios que por tal concepto se le ocasionen". La Jurisprudencia mexicana, por lo demás, ha equiparado este hecho al despido injustificado.

Pensamos que este es uno de los errores de la teoría de la relación de trabajo, el no observar detenidamente, que lo que ocurre es que la subordinación elemento principalísimo de la rela

-----  
(23) Op. cit.

ción de trabajo, y la relación de trabajo, concebida por De la Cueva (24), como el "Conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio", son cosas distintas.

Arguyen, como lo hemos visto, los partidarios de dicha teoría, que al no iniciarse la prestación del servicio, no existen ese conjunto de derechos y obligaciones. Hemos visto también, cómo tal afirmación es falsa, pues tales derechos y obligaciones son consecuencia lógica de la celebración del contrato y no patrimonio exclusivo de la prestación del servicio.

Pero volviendo al ejemplo anterior y al tema aludido antes, de la subordinación y la relación de trabajo, debemos observar que al igual que la relación de trabajo, la subordinación nace con la celebración del contrato, pues ésta es una de las principales obligaciones del trabajador; pero que es cierto que ambas son cosas distintas, pensamos que sí, pues la subordinación a pesar de haber nacido antes, no tiene aplicación práctica, esto es, no se constituye en la facultad efectiva de "poder jurídico de mando del patrón", sino hasta que el trabajador se incorpora al centro de trabajo y se dispone a prestar sus servicios, pues entre tanto solo es un derecho en potencia.

-----  
(24) Op. cit.

Pero que la sola celebración del contrato de trabajo en genera obligaciones para el patrón y el trabajador también es cierto. Como ejemplo de las primeras tenemos las señaladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y además las obligaciones administrativas, fiscales, de estadística y de seguridad social establecidas por otras leyes, pero que se originaron de la celebración de la convención; y como ejemplo de obligaciones del trabajador, que no ha iniciado la prestación de su trabajo, pero que ha celebrado un contrato, las establecidas entre otras, en el artículo 134 de la misma Ley Federal del Trabajo, porque desde la celebración del contrato se entiende que está a disposición del patrón.

3. Otro argumento esgrimido por los defensores de esta teoría, es el de que consideran que siendo el trabajo propiedad del hombre, al contratar sobre el trabajo, se contrata sobre él mismo hombre y la vida humana no puede ser objeto de un contrato. Tal expresión, consideramos es desgraciadamente errónea adhiriéndonos a la crítica que al respecto hacen Bayón Chacón y Pérez Botija (25), de la relación de trabajo, diciéndonos que no debe ser admisible dicha teoría, "porque tampoco puede mantenerse que al contratar sobre el propio trabajo sea contrario a la dignidad humana, argumento que se ha esgrimido en favor del carácter no contractual de la relación de trabajo. Si esta es una prestación

-----  
(25) Op. cit.

profesional el hombre la estipula, porque es libre, por un acto de soberanía de la voluntad y porque goza de libertad para escoger una u otra profesión. Precisamente, esa facultad de disponer sobre su propia energía consagra la libertad del hombre frente a las situaciones de trabajo forzoso de carácter indigno o de origen aflictivo".

#### LA RELACION DE TRABAJO Y LA SUBORDINACION

La relación de trabajo, como hemos visto, debe ser aceptada como un efecto derivado de la celebración de un contrato, y le negamos toda posibilidad de ser por sí sola la piedra angular u origen de cuya realización depende el nacimiento y aplicación de todas las instituciones que regula el Derecho del Trabajo, pues en nuestra opinión, todas las virtudes atribuidas a la relación de trabajo, pueden ser vistas también desde el contrato de trabajo; y solo la concebimos como el "conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones de la celebración de un contrato de trabajo". Tal concepto corresponde a la definición del Dr. Mario de la Cueva (26), solamente que él ve tal conjunto de derechos y obligaciones, como derivados del "simple hecho de la prestación del servicio".

También para este autor, siguiendo las ideas del autor alemán Erich Molitor, la relación de trabajo, es concebida en la siguiente forma (27): "...por el solo acuerdo de voluntades so-

-----  
(26) Op. cit.

(27) Op. cit.



bre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no nace, ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. En consecuencia, y en tanto el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrono, ni tiene éste el derecho para mandar a aquél. En el instante, en cambio, en que se inicia el servicio, nace esa situación general que se llama subordinación. Además de la observación de Molitor, cabe considerar que el derecho del trabajo cobra únicamente actualidad en la prestación del servicio, y es así porque el derecho del trabajo toma en cuenta no el origen de la relación de trabajo, sino la prestación del servicio; es posible que una relación de trabajo sea nula o haya sido impuesta coactivamente por el Estado y, sin embargo y en tanto persista la prestación del servicio, el derecho del trabajo debe cumplirse puntualmente".

Nos parece que tal idea, de Erich Molitor, defendida en México por el maestro mexicano Mario de la Cueva (28), confunde aquí la relación de trabajo, y la subordinación, porque a nuestro parecer, la "subordinación", considerada en su doble aspecto de "poder jurídico de mando" y "deber jurídico de obediencia", nace del simple acuerdo de voluntades de las partes, y a partir de ese momento, el trabajador se obliga a todo lo convenido voluntariamente y a lo expresamente prescrito por la Ley. Y asimismo nacen para el patrón, en ese mismo instante, todos los derechos y obli-

-----  
(28) Op. cit.

gaciones correlativas a los deberes y facultades del trabajador, expresados o sintetizados, esas consecuencias de derecho, en la figura de la "subordinación"; esto es, a partir de tal momento, la obligación primordial del trabajador es, no la prestación del servicio, fenómeno que muy bien no puede realizarse si el patrón no lo ordena, sino el "deber jurídico de obediencia", pues en tal caso, mientras el patrón no haga uso de su "facultad de mando" ordenándole al trabajador que se presente al centro de trabajo e inicie sus labores, el derecho del trabajo, plasmado en el acuerdo de voluntades debe cumplirse efectivamente por ambas partes de la relación de trabajo.

Nosotros consideramos al "poder jurídico de mando" del patrón, como un derecho potestativo derivado de la celebración del contrato, o sea que siendo un derecho inherente a su calidad de tal, puede optar o no por su ejercicio, pero que siempre está en posibilidad de ejercerlo aun cuando no haya prestación de servicios, pues él siempre es el titular, por tales conceptos estimamos incorrecta la apreciación de los autores señalados, pues como apuntamos, la relación de trabajo y la "subordinación", nacen como efecto inevitable de la celebración del contrato de trabajo, y por tanto una vez concluido éste, el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador la obligación de obedecer. Otra cosa será, que el patrón no quiera hacer uso de esa facultad por su propia voluntad, situación muy posible en la práctica y muy de acuerdo con los principios rectores de esta disciplina jurídica. Pero debe entenderse que si por propio arbitrio el patrón no hace uso de

ese derecho, ello no implica que no goce de esa facultad; y que por lo tanto, la subordinación se perfecciona cuando se inició ya efectivamente la prestación de trabajo. Esto es, mediante un acto posterior a su nacimiento. La falta de ejercicio de la facultad de mando se traducirá en el pago del salario desde el momento en que el trabajador haya quedado a su disposición.

En conclusión, estimamos que no se puede fundamentar la teoría de la relación de trabajo, solo en la prestación del servicio y por tanto en el elemento "subordinación", pues tal facultad puede no darse en una relación de trabajo, -caso de los trabajadores altamente capacitados y en el que el patrón no quiere ejercerlo-, y por lo tanto, tampoco consideramos al hecho objetivo de la prestación de servicios y a la subordinación, como los ejes fundamentales de la vida jurídica laboral, pues caeríamos en situaciones inhumanas ajenas por completo a las aspiraciones del derecho del trabajo, -de que si no hay prestación de servicios, no hay patrón ni trabajador-, pues basta en nuestro concepto, para tal efecto, que exista un acuerdo de voluntades, con el doble ánimo de saberse mutuamente, patrón y trabajador; aunque es claro y lógico como lo expresan dichos maestros De la Cueva y Molitor, que la subordinación se exterioriza materialmente con la prestación del servicio.

## CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

Expuesto ya en los párrafos que anteceden que en nuestra opinión, no es la Relación de Trabajo -examinada desde el punto de vista teórico- la causa generadora de la aplicación y vigencia de los estatutos del derecho laboral, sino el contrato de trabajo, el acuerdo de voluntades, lo que hace que esta rama del Derecho Social tenga su punto de partida o de arranque, entraremos al examen de esta figura, que como ya dijimos antes, junto con las de patrón y de trabajador son esenciales en nuestra disciplina.

El contrato de trabajo es el supuesto jurídico del derecho laboral de cuya realización depende el nacimiento de consecuencias jurídicas y la aplicación de las instituciones de esta ciencia social; el derecho del trabajo está condicionado a la realización de este supuesto, el que una vez satisfecho, significa para esta materia una intervención completa y eficaz.

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre dos o más personas, que hace nacer una serie de obligaciones y derechos a todos los que intervienen en su realización; dichas obligaciones y derechos pueden ser convencionales o legales, pero, las primeras, siempre deben respetar el mínimo legal y nunca contravenirlo.

Celebrado el acuerdo de voluntades sobre la prestación de un servicio y la correspondiente remuneración, y complementado

tal suceso, con las figuras de patrón y trabajador, esto es, como los de aquellas personas ligadas mediante una "relación jurídica de subordinación" se configura íntegramente el contrato de trabajo produciéndose, con ello, consecuencias de derecho, y se dá pábulo a que se apliquen en toda su intensidad las instituciones del derecho laboral.

Nuestra ley define el contrato individual de trabajo en su artículo 20, segundo párrafo en la siguiente forma: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un sala  
rio."

El contrato de trabajo por su propia conformación no puede ser estudiado analógicamente con ninguna otra institución de cualquier otra rama del derecho, para encontrar su naturaleza jurídica, pues tiene muchas semejanzas con otras figuras, pero no guarda ninguna similitud convincente con ellas. Es un contrato suí generis que tiene elementos propios, peculiares y muy particu  
lares.

Estas peculiaridades son fundamentalmente motivadas por que en otras disciplinas jurídicas, la Ley regula las relaciones correspondientes a su ámbito, y en el derecho del trabajo, la Ley no regula, sino que rige imperativamente con carácter tutelar para proteger a una de las partes que intervienen en el nacimiento

de la relación jurídica laboral. Pues por ejemplo en el derecho laboral, la voluntad del patrón no es completamente libre en su manifestación, ya que está condicionada por normas objetivas impe  
rativamente señaladas por la Ley. Luego entonces, para esta parte de la relación laboral, efectivamente, no hay una plena autono  
mía de la voluntad, como tampoco la hay en muchas otras ramas del derecho, pues en derecho no puede existir la libertad absoluta. La libertad de contratación en esta materia para el patrón, se ma  
nifiesta únicamente en cuanto que su voluntad interviene para el nacimiento de la relación de trabajo y en que puede mejorar, de buena fé, las condiciones mínimas de trabajo existentes en la Ley. Si pensáramos que existiese en un Estado, un régimen que impusiera al patrón la obligación social de incorporarle en contra de su voluntad, un determinado número de trabajadores para aliviar en él la excesiva desocupación, tal sociedad, no se dividiría en cla  
ses, sino que constaría entonces de una sola: la sociedad productora, sin distinciones de patrones y trabajadores.

La autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo para el trabajador se manifiesta más ampliamente y consiste en la facultad de contratarse, de prestar un servicio a aquél que mejor se ajuste a sus pretensiones. Libertad de contratación que consa  
gra la Constitución Política de la República en su artículo 50.

Bajo la consideración de que iniciamos esta tesis con anterioridad a la aprobación y a la promulgación y publicación de la nueva Ley Federal del Trabajo que ha iniciado su vigencia a

partir del día 10. de mayo del año en curso, no podemos considerar la nueva tónica de la Ley en esta materia ni tampoco el sentido de transacción que ha impuesto ante la disyuntiva que dejamos planteada en el presente capítulo.

Queriendo soslayar el problema doctrinal correspondiente, dice la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo:

"La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, in

dependientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del Proyecto.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."

Es bien sabido que el maestro Mario de la Cueva, tomó parte principalísima en la formulación del proyecto de la nueva Ley, por lo que seguramente tratando de imponer su teoría sobre la relación de trabajo frente al Contrato Individual de Trabajo, se vió obligado a reconocer la realidad mexicana y la Comisión Redactora del proyecto transigió sobre lo discutido en la doctrina, declarando finalmente que la relación de trabajo y el Contrato Individual de Trabajo, producen los mismos efectos.



Queda terminada la discusión que planteamos en esta tesis con el imperativo que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 50. de la nueva Ley Federal del Trabajo se lee en el artículo 20, que expresa: "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 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".

## CAPITULO TERCERO

### EFFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES

Hemos analizado en los dos capítulos precedentes, en primer término, quiénes son las personas que pueden ser consideradas como sujetos del Derecho Individual del Trabajo, y hemos precisado que tal consideración corresponde exclusivamente a trabajadores y patrones, pues como señalamos, solo a ellos comprende la imputación de consecuencias jurídicas en esta materia social; en segundo lugar destacamos que el vínculo que une a unos y otros es el contrato de trabajo, esto es, la expresión de voluntades de ambas partes que es lo que los hace saberse ligados y respetarse mutuamente en sus correlativos derechos y obligaciones, por lo que debemos hacer mención de inmediato, a lo dispuesto por el artículo 31 de nuestra Ley vigente, que dice: "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad".

Por lo tanto, iniciaremos en este capítulo el estudio de los efectos jurídicos que produce ese acuerdo de voluntades expresado por los sujetos del Derecho Individual del Trabajo.

Las consecuencias jurídicas que nacen de la celebración de un contrato de cualquier naturaleza, son verdaderamente importantes y esa importancia aumenta considerablemente cuando ese contrato cae dentro del ámbito que rige el Derecho Laboral, por el carácter social e imperativo de esta disciplina; por lo anterior, sin desconocer la importancia de esas consecuencias, dentro de este trabajo las analizaremos someramente pues lo contrario implicaría un verdadero estudio a fondo de todas ellas, lo que nos desviaría de nuestra intención pues cada una podría constituir por sí misma, la elaboración de otros tantos trabajos.

El efecto primario que produce el contrato de trabajo, es el nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes, y como el contrato de trabajo es de naturaleza sinalagmática, las obligaciones de una de las partes son al mismo tiempo los derechos de la otra.

Los autores de esa materia clasifican y estudian los derechos y obligaciones de las partes en el derecho laboral, de muy variadas maneras, por ejemplo, los maestros españoles Bayón Chacón y Pérez Botija (29), lo hacen en la siguiente forma:

"Derechos del empresario: el derecho de elección del trabajador".

"Limitaciones por circunstancias extraordinarias. (ex-combatientes, ex-cautivos, familiares de caídos y mutilados de guerra)".

-----  
(29) Op. cit.

"El Derecho de adquisición del resultado del trabajo"  
"Consideración especial de los inventos"  
"La facultad de mando y sus manifestaciones"  
"Poder de Dirección"  
"Jus Variandi"  
"Potestad disciplinaria: su fundamento y ejercicio"  
"Recompensas"  
"Deberes del Empresario"  
"El deber general de protección y sus manifestaciones"  
"El deber de respeto a la dignidad del trabajador"  
"El deber de seguridad e higiene del trabajo"  
"El deber de ocupación efectiva"  
"El deber de ocupación adecuada"  
"El deber de capacitación del trabajador"  
"Deberes económicos. Remisión a otros lugares"  
"El salario como deber típico de la relación laboral"  
"Concepto jurídico de salario"  
"Concepto legal de salario"  
"Garantías del salario clasificación"  
"Derechos del trabajador: remisión a capítulos precedentes"  
"Deberes del Trabajador"  
"Deber de prestación personal del trabajo"  
"Deber de obediencia"  
"Deber de rendimiento o diligencia"  
"El deber de fidelidad y sus manifestaciones"  
"El deber de lealtad general"

"Secreto profesional"

"Abstención de competencia ilícita"

Por su parte, el autor argentino Alfredo J. Ruprecht (30), estudia este tema como sigue:

"Obligaciones del Patrono"

I. Aspectos Generales

Diversas Obligaciones

"...Las obligaciones son convencionales o legales, según surjan del acuerdo celebrado entre las partes o sean establecidas por la Ley. Las primeras comprenden una gama extensísima de situaciones, pues las partes pueden -dentro de ciertos límites- establecer las que desean. Las segundas están expresamente fijadas por la Ley y son de dos tipos: las generales para todos los contratos laborales, como por ejemplo: la jornada, descanso hebdomadario y las específicas para los trabajadores del comercio y la industria.

Nosotros consideramos -continúa diciendo el maestro argentino- como principales obligaciones las siguientes: dar trabajo efectivo, pagar el salario, ámbito de trabajo, elementos de trabajo, transferencia del establecimiento, jornada de trabajo, otorgar descansos, vacaciones anuales y daños y perjuicios sufridos por el trabajador".

-----

(30) Ruprecht, Alfredo J.- "Contrato de Trabajo".-  
Buenos Aires, 1960

Este mismo autor clasifica las obligaciones del trabajador de la manera siguiente: Considera como principales obligaciones, la prestación del trabajo normal (trabajos que deben desempeñarse), sometimiento al régimen laboral y disciplinario, deber de obediencia, (fidelidad y lealtad), e inventos y descubrimientos del trabajador; y se refiere a "otras obligaciones" del trabajador, tales como: relaciones con los compañeros de tareas, peligros para la empresa o los compañeros de tareas, devolución de la vivienda proporcionada por el patrón al extinguirse el contrato de trabajo, cumplimiento de leyes y disposiciones laborales y a la responsabilidad del trabajador.

El maestro Mario de la Cueva (31), a su vez clasifica los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos en la siguiente forma: "Las obligaciones del trabajador pueden dividirse en principal y accesorias, pues por una parte, tenemos la obligación fundamental, prestación del servicio, y, por otra, una serie de prestaciones que, aunque de extraordinaria importancia, son consecuencia de aquella".

#### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

##### A).- Prestación del servicio

1. Obligación de prestar el servicio en persona
2. Obligación de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones convenidas.

-----  
(31) Op. cit.

3. Obligación de eficiencia.

B).- Obligaciones Accesorias

1. Deber de obediencia

2. Deber de fidelidad.

a) La prohibición de divulgar los secretos de la empresa.

b) La prohibición de hacer concurrencia al empresario.

c) Propiedad de las invenciones en los que participa el trabajador.

3. Deber de no concurrencia.

4. Obligación de coadyuvar a evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa o la vida del patrono o las de los compañeros de trabajo.

5. Obligaciones morales y sociales.

6. Otras obligaciones.

OBLIGACIONES DEL PATRONO

Se dividen también en principal y accesorias.

A).- Obligación principal

La obligación fundamental del patrono, ya que es la contraprestación por la energía de trabajo recibida, es la de pagar el salario.

B).- Obligaciones accesorias.

1. Obligación de proporcionar el trabajo. (De acuerdo con De la Cueva es, poner las condiciones o colocar al trabajador en situación de poder cumplir con su principal obligación. Este autor así mismo nos dice, que la doctrina ha resuelto casi en términos absolutos que tal obligación no constituye una verdadera obligación para el patrón, sino en el caso de los aprendices -Ruprecht agrega el contrato de prueba-, y fuera de estas excepciones, no se puede hablar de una verdadera obligación de proporcionar el trabajo).
  
2. Obligación de recibir el producto de trabajo. (Es aplicable a esto lo expresado en el caso anterior, pues dice que si el patrono no recibe el producto del trabajo se coloca, igualmente, en mora y está obligado a pagar al trabajador el importe del salario que hubiera devengado por la prestación de sus servicios).
  
3. Obligación de proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo.

Nosotros consideramos que esas tres primeras obligaciones, en realidad no vienen sino a constituir propiamente, verdaderos derechos a favor del patrón, los que ejercitados o no por el



mismo, se traducen en el cumplimiento de la primordial obligación del patrón: pagar el salario.

4. Obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos de trabajo, propiedad del trabajador.
5. Obligación de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores.
6. Obligaciones morales y sociales. (estado de ebriedad, influjo de drogas, portar armas, etc.)
7. Prohibición de hacer propaganda política o religiosa.
8. Prohibición de poner en el índice. Se acude al principio de la obligación de reparar los daños y perjuicios causados por los actos ilícitos. (Sólo es posible concluído el contrato de trabajo).
9. Obligaciones de extender certificados de buena conducta y eficiencia.
10. Obligación de conceder permisos y licencias.

Por nuestra parte, y atenta la naturaleza contractual dada al vínculo laboral, pensamos que las obligaciones derivadas de ese ligámen jurídico, se traducen irremisiblemente en obligaciones de dar, hacer y no hacer.

## DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Otro de los efectos importantes que produce la celebración del contrato de trabajo, es el relativo a la duración del mismo, esto es, al tiempo durante el cual está vigente dicho contrato y por lo mismo está produciendo los efectos que quisieron darles las partes y los que señala la Ley.

Consideramos necesario antes de entrar en materia, que debemos hacer mención al contenido del contrato de trabajo. La Ley vigente en su artículo 25, nos dice: "Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón".

En nuestra Ley laboral vigente los contratos de trabajo de acuerdo con el artículo 35, pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y el mismo precepto señala, que a falta de disposiciones expresas, será por tiempo indeterminado, lo cual en nuestra materia es la regla general, disposición que se complementa con lo establecido en el artículo 39, que preceptúa lo siguiente: "Artículo 39. 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.

Debemos hacer notar, que son de profundo interés esas disposiciones, pues producen el importante efecto de que tanto el trabajador como el patrón se obligan de diferente manera:

El patrón atento a esas normas legales, solo puede dar por extinguido el contrato de trabajo, si el trabajador da causas justificadas para ello, o bien, puede hacerlo atentando al principio de estabilidad laboral y despedir al trabajador sin causa justificada, lo que produciría en su perjuicio dos consecuencias; la primera de naturaleza económica (indemnización constitucional), y la segunda de naturaleza legal, el riesgo de que le sea reclamada la reinstalación por el trabajador.

Por su parte, éste, goza a voluntad de dos beneficios, primeramente puede respetar la duración indefinida de su contrato de trabajo, o bien extinguirlo con apoyo en lo dispuesto por el artículo 40, que es del tenor siguiente: "Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley vigente, se aceptan también los contratos por tiempo determinado y para obra determinada, éstas son propiamente excepciones a la regla general de la duración indefinida del contrato de trabajo, disponiendo los artículos 36 y 37 de nuestra Ley que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija su naturaleza, y el señalamiento de un tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la misma Ley.

Ruprecht (32), incluye a estos tipos de contratos en un solo grupo y los llama "contratos a plazo fijo", diciéndonos al respecto:

"Nosotros consideramos que existen tres tipos de este contrato:

- a) Por plazo fijo;
- b) Por obra determinada; y
- c) Por precio alzado.

-----  
(32) Op. cit.

El primero de ellos, por plazo fijo, lleva un período de duración determinado, que puede ser en una fecha fija o a determinarse. El primer caso sería, por ejemplo, si se establece que durará tantos años a partir de su celebración o que vencerá al día de un determinado mes y año. El segundo se dá cuando se disuelve el contrato por el cumplimiento de una condición, de un acontecimiento, de un hecho cierto, pero no determinado en el tiempo.

El segundo, o sea para la celebración de una obra determinada, consiste en que la vigencia del mismo se mantiene mientras sea necesaria para el cumplimiento del fin propuesto. De muy poca utilización, en general, se emplea, especialmente en la industria de la construcción, contratándose a los trabajadores para una obra determinada y, al vencimiento de la misma, cesa la relación laboral.

Y por último, el contrato a precio alzado, que no se trata, en realidad mas que del celebrado para una obra determinada, diferenciándose en que se fija como retribución una suma global que se abona al final del trabajo y no periódicamente".

Una última excepción, es la que establece la nueva ley laboral en su artículo 38, relativo a la duración de los contratos de trabajo para la explotación de minas, consistente en que la duración de los contratos de los trabajadores mineros está sujeto a la modalidad de la inversión de capital, determinada por lo que una vez agotado ese capital, cesan los efectos del contrato de trabajo.

## MODIFICACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Hemos visto ya, que para el derecho del trabajo, en nuestra opinión, solo existen como sujetos del Derecho Individual del Trabajo, el patrón y el trabajador, que el ligámen que une a unos y a otros, es el contrato de trabajo, asimismo, hemos pretendido detallar cuáles son los efectos jurídicos que produce la celebración del contrato de trabajo, las facultades y deberes que obligan a las partes contratantes y las consecuencias respecto a la duración o vigencia de los contratos laborales, ahora intentamos analizar uno de los aspectos más importantes jurídica y socialmente, que produce la celebración de los contratos de trabajo, que es el relativo a la modificación de los mismos.

En principio, todo contrato de trabajo celebrado en contra del tenor prohibitivo de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, produce el efecto de que opera Ipsa Iure, la modificación de los contratos de trabajo, por las disposiciones que prescribe la misma Ley; tal como está señalado por el artículo 50. in fine de la Ley, que dice: "Artículo 50. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:... último párrafo: En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

El texto legal vigente, en su artículo 57, dispone:

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen." La vigente ley laboral, da vigor a la autonomía de la voluntad de los contratantes, pues reconoce el derecho de las partes para modificar a su arbitrio las condiciones de trabajo, debiendo sujetarse las mismas siempre y en todo momento a lo señalado en la propia Ley, como condiciones mínimas de contratación laboral.

De lo expuesto, podemos colegir, que en el contrato individual de trabajo, solo existen dos tipos para la modificación de las mismas, y estas son las siguientes:

a) Modificación voluntaria, la que es posible realizar por las partes durante cualquier momento de la vigencia del contrato, si se respeta el mínimo legal (artículo 57); y

b) La modificación que podríamos llamar legal, por estar establecida en la Ley, (artículo 50. párrafo final), por la cual cualquier cláusula pactada por los contratantes en contra del tenor prohibitivo de la Ley, produce el efecto de ser sustituido de pleno derecho por lo establecido en la misma Ley.

Podemos agregar dentro de esta última forma de modificación de los contratos, la que opera por virtud de lo establecido por la fracción VI del artículo 123 de nuestra Constitución, por la cual, se modifica el contrato de trabajo en cuanto al salario mínimo.

#### SUBSTITUCION PATRONAL

El problema de la substitución patronal, que en sí entraña uno de los aspectos más importantes del Derecho Laboral, por razón de la estructura de este trabajo, tenemos que incluirlo como un sub-inciso del apartado anterior, ya que implica la modificación del contrato de trabajo, tan solo por lo que se refiere a los titulares o partes contratantes y no por su contenido, ya que el artículo 41 de nuestra Ley vigente, expresamente señala que la substitución patronal no afecta en lo absoluto los contratos de trabajo, al establecer textualmente, lo siguiente: "Artículo 41. La substitución de patrón no afectará las relaciones de la empresa o establecimiento de trabajo. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

Lo anterior implica entonces que los contratos de trabajo celebrados entre los trabajadores y el patrón substituido no su



fren modificación alguna en cuanto a su contenido, excepción hecha del cambio del titular del "poder jurídico de mando", por lo que el patrón sustituto tiene el deber de respetar el estado que guardan esas relaciones laborales; y por su parte, el patrón sustituido se obliga solidariamente con el nuevo patrón a responder de las obligaciones contraídas por él, antes de la substitución y hasta por el término de seis meses, después de la substitución; concluido ese término, el patrón sustituto, será el único responsable de las obligaciones legales y contractuales derivadas de la existencia de la relación de trabajo.

Ahora bien, para finalizar y de acuerdo con el criterio de nuestro más Alto Tribunal, la substitución opera "cuando existe una transmisión del centro de trabajo, considerado como unidad económica y jurídica; y si no consta que se ha realizado dicha transmisión, no se debe considerar al patrón como sustituido" (33).

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo, especifica en su artículo 41 párrafo final, que el término de seis meses de responsabilidad solidaria del patrón sustituido, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de dicha substitución al sindicato o a los trabajadores.

-----  
(33) Amparo directo 1338/1961. José Luz Martín Martín, febrero 13 de 1964. Cuarta Sala, Sexta Epoca, Volúmen LXXX, Quinta Parte, página 37.

## SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Siendo el contrato de trabajo de los llamados de tracto sucesivo, de cumplimiento constante y de observación permanente por las partes de las obligaciones derivadas de su celebración, tanto en lo que se refiere a la subordinación del trabajador, como al pago del salario por el patrón, la Ley reconoce y reglamenta -para evitar la disolución del vínculo laboral-, que en ocasiones y por variadas circunstancias, las partes puedan suspender temporalmente los efectos del contrato de trabajo.

Este aspecto de la suspensión de los efectos del contrato, nos confirma definitivamente, en nuestra opinión, que es el "contrato de trabajo", basado en la voluntad de las partes que produce el elemento subordinación, en su doble aspecto de "poder de mando" y "deber de obediencia", y no la "relación de trabajo", basado en la "prestación del servicio", lo verdaderamente significativo para el derecho del trabajo pues es su punto de partida, de aplicación efectiva a los casos concretos realizados bajo el ámbito de su imperio, porque en el caso de la suspensión del contrato de trabajo, no se puede hablar de "prestación de servicios"; en cambio, sí podemos hablar de "poder de mando" y "deber de obediencia" (subordinación), como efectos lógicos del contrato de trabajo, puesto que la subordinación está en estado latente, en suspenso, en espera de su reanudación, pues subsiste durante todo el lapso de la suspensión del contrato, en tanto que no podemos hablar de una subsistencia de la relación de trabajo por la "prestación de los servicios" porque en realidad no la hay.

Expuesto lo anterior, diremos de acuerdo con Ruprecht (34), "que la suspensión debe tener siempre un plazo, cierto o in cierto, pues si es sine-die equivale al despido", ya que de acuerdo con el espíritu de nuestra Ley, la suspensión, no importa la terminación de los contratos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 42, cuáles son las causas de suspensión individual o personal de los contratos de trabajo, señalando los siguientes:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conci-

-----  
(34) Op. cit.

liación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

El artículo 43 de la Ley, dispone que tratándose de las fracciones I y II del artículo 42, la suspensión surte efectos, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder el término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

Tratándose de las fracciones III y IV, el mismo artículo en su fracción II dispone también que la suspensión surte efecto "...desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto".

Consideramos que en la vigente Ley -error en el que también incurrió la anterior Ley-, debería estar incluida dentro de este artículo 42, para quedar más completa, la suspensión del tra

bajador decretada por el patrón como medida disciplinaria, sanción prevista por la fracción X del artículo 423 de la Ley actual.

Y en el artículo 427, indica cuáles son las causas de suspensión colectiva, esto es aquellos que afectan el normal cumplimiento del contrato de trabajo, de la generalidad de los trabajadores de una empresa, recordando que esta monografía está circunscrita exclusivamente al Derecho Individual del Trabajo.

El citado artículo 427, prescribe: "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

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

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

En nuestra particular opinión, las seis causales de sus pensión que señala el precitado artículo 427 de la Ley, deben ser equiparadas a la fracción III del mismo artículo y deberían constituir por lo mismo, circunstancias iguales a las de esta fracción, para que se dé el fenómeno del "paro", considerado éste como derecho otorgado por la Constitución a la clase patronal en el artículo 123, fracciones XVII y XIX, que respectivamente dicen: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los pa trones, las huelgas y los paros"; "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

La suspensión, de acuerdo con el artículo 428, puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos, debiéndose tomar en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de suspender a los de menor antigüedad.

Tratándose de la causal consignada en la fracción I del artículo 426 de la Ley, señala el artículo 429, el patrón o su re presentante puede suspender los trabajos en la empresa de motu pro- pio sin necesidad de obtener previamente la autorización de la

Junta de Conciliación y Arbitraje; pero tiene la obligación de dar aviso a ésta de la suspensión, para que mediante el procedimiento especial señalado en el artículo 782, se apruebe o desapruebe dicha suspensión; en tanto que tratándose de las fracciones III à V, el mismo artículo 429 establece que antes de suspender los trabajos, los patrones deberán obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para los conflictos laborales colectivos de naturaleza económica.

Por último, preceptúa la fracción III del mismo artículo 429, que tratándose de las fracciones II y VI, el patrón no puede suspender los contratos de trabajo, sin haber obtenido previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento especial del artículo 782 y siguientes.

Por otra parte, según lo dispone el artículo 430, la Junta al sancionar o autorizar la suspensión decretada de conformidad con los artículos precedentes, en su resolución debe fijar la indemnización que se debe pagar a los trabajadores, que nunca excederá de un mes de salario, debiéndose tomar en cuenta, entre otras circunstancias, el tiempo probable que se van a suspender los trabajos y la posibilidad de que los trabajadores encuentren una nueva ocupación.

El sindicato y los trabajadores cada seis meses pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el artículo 431, que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Estableciendo además, dicho artículo, que si à juicio de la misma Junta no subsisten dichas causas, en un término no mayor de 30 días ordenara la reanudación de los trabajos y ante la negativa del patrón, los trabajadores tendán derecho a la indemnización que señala el artículo 50.

En nuestra opinión, nos parece incorrecto que la Ley en el citado artículo 431 hable de subsistencia de las causas que originaron la suspensión, pues unas causas de suspensión son el caso fortuito y la fuerza mayor (terremotos, inundaciones, atentados a la propiedad ajena, etc.), y éstos no pueden subsistir indefinitamente. Mejor, debería de hablar de imposibilidad de reanudación de los trabajos, lo que nos parece más correcto.

Por lo anterior, si bien es cierto que la suspensión de los contratos de trabajo importa por un lado el receso del cumplimiento de las primordiales obligaciones de las partes, por el otro, durante todo el lapso de la interrupción de los servicios, se sigue generando para el patrón el respeto a toda una serie de obligaciones derivadas del contrato, como son: la antigüedad, la conservación del trabajador en su empleo, la custodia de los útiles o enseres del trabajador para la prestación de sus servicios, el derecho de la casa habitación proporcionada al trabajador, etc.



La Ley señala en el artículo 432, que el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de la reanudación de los trabajos, dando aviso al Sindicato y llamando a los trabajadores que le prestaban sus servicios cuando la suspensión fue decretada, estando obligado a reponerlos en sus respectivos puestos, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el patrón, que nunca podrá ser menor de treinta días, contados desde la fecha del último llamamiento. Y por último, el mismo artículo determina que ante el incumplimiento del patrón de las obligaciones antes designadas los trabajadores podrán ejercer las acciones a que se refiere el artículo 48, o sean la acción de reinstalación o de indemnización.

## CAPITULO CUARTO

### LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

#### LA ESTABILIDAD LABORAL

Dentro de este capítulo y siguiendo la estructura dada a este trabajo, antes de iniciarnos en el estudio de las causas legales que extinguen el contrato de trabajo, es necesario referirnos como un antecedente, a la institución de la Estabilidad La boral, cuyo contenido y función principal, es precisamente, la de evitar el rompimiento injusto de la relación laboral.

El derecho individual del trabajo, como hemos visto en el capítulo precedente, impone correlativamente a las partes concertantes de una relación jurídica de subordinación, una serie de derechos y obligaciones de respeto recíproco, so pena de hacerse merecedor, el incumplido, a graves consecuencias que señala la Ley.

Una vez realizado el supuesto jurídico del derecho del trabajo esto es, concertado el pacto laboral, la Ley rige imperativamente sobre la relación de trabajo creada, en todo lo omiso o contrario que concertaron las partes o dejaron de concertar, tute lando y protegiendo en todo momento el cumplimiento y desarrollo

armónico de ese ligámen de derecho social. Siendo uno de sus principales objetivos, que esa relación jurídica tenga una efectividad prolongada en cuanto a su duración, significando esto, que salvo verdaderos imponderables que impidan su eficaz cumplimiento, la relación de trabajo no puede ser extinguida o terminada caprichosamente al arbitrio del patrón.

Tenemos la necesidad de hacer notar, que optamos por el vocablo "extinción", porque se refiere a lo que está muerto, sin vida y que por lo tanto no puede ya surtir efectos; otro término equivalente sería el de "terminación", pero como dice Aguinaga (35), "la terminación, en realidad es la llegada del término fijado". La doctrina utiliza abundantes términos al respecto, pues nos habla de desistimiento, denuncia, dimisión, resolución, revocación, ruptura, cesación, disolución, conclusión, etc., vocablos que no nos parecen tan acertados como el de extinción.

Para De la Villa (36), "la extinción del contrato es el hecho o el negocio jurídico en cuya virtud se exime a las partes de prestar las obligaciones recíprocas a que se hallaban vinculados" y es la figura genérica que incluye a todos los demás a que hemos hecho mención antes.

El derecho del trabajo, para evitar la extinción de los contratos de trabajo, que es la consecuencia más grave y de mayor

-----  
(35) Citado por Luis Enrique De la Villa.- "La extinción del contrato de trabajo".- Madrid, 1960

(36) Op. cit.

trascendencia por las contundentes consecuencias sociales y jurídicas que acarrea, se ha visto en la necesidad de instituir legalmente una protección y garantía que asegure a aquel que presta un servicio personal subordinado en beneficio de otro, una real y efectiva permanencia en su empleo, lo que por un lado importa para el trabajador verdaderamente honrado el compromiso moral de cumplir cabalmente con sus obligaciones; y por el otro para nuestra disciplina, el cumplir con su objetivo social de dar durabilidad a las relaciones de trabajo, pues como dice Bogliano (37), "el nexo de sustentación, en las relaciones obrero-patronales del contrato de trabajo, se denomina estabilidad".

La estabilidad significa para el trabajador la seguridad de la protección jurídica de su empleo, ante la abusiva conducta del patrón que arbitraria e injustamente le privara de su quizá única fuente de ingresos.

Palmiro B. Bogliano (38), al hablarnos de la estabilidad nos dice: "Este tema ha sido tratado en forma medulosa por el profesor Dr. Horacio D. J. Ferro y para él los fundamentos de la estabilidad, según interpretación de la doctrina, se ubican en dos tendencias: la que encuentra sus razones a la protección en los caracteres propios del contrato de trabajo y la otra que se afianza en razones extracontractuales.

-----  
(37) B. Bogliano, Palmiro.- "La Estabilidad en el Contrato de Trabajo".- Buenos Aires, 1957

(38) Op. Cit.

Ubicados en la primera tendencia -razones contractuales- están aquellas que advierten la existencia del contrato en relación directa con la obligación de su cumplimiento y cuya realización solo se obtiene con la continuidad en el ejercicio de las funciones.

La continuidad es la norma en los contratos de tiempo indeterminado o 'tracto sucesivo'; ya que el término -sostiene el Dr. Ferro, siguiendo a Riva Sanseverino- es un 'elemento accidental del negocio jurídico'.

Admitido el precepto de la 'continuidad' como norma clave del cumplimiento del contrato laboral, surge en su consecuencia, el derecho del trabajador a ejercitar esa continuidad, protegido con una restricción al empleador en forma de limitación o prohibición del despido.

A su vez el derecho al despido termina en cuanto a sus consecuencias puedan engendrar un acto abusivo".

Más adelante, Bogliano nos dice: "En la otra tendencia -razones extracontractuales- están aquellos que fundamentan la Estabilidad en la necesidad de garantizar la subsistencia del trabajador; en brindarle la posibilidad de una jubilación o bien, porque ello sea consustancial a la relación de trabajo".

Para el maestro De la Cueva (39), la estabilidad es "la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones

de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución".

Por su parte, Katz (40), nos expresa: "Entendemos por estabilidad, conforme con Deveali, el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. En el caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad, el trabajador tiene ese derecho hasta cuando adquiriera la jubilación o pensión. El contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta, desde el punto de vista jurídico, como un contrato por tiempo determinado, en que el término coincide con aquel momento. Ese contrato vincula solamente al trabajador".

La institución de la estabilidad, resulta pues entonces, el punto concreto en que se funden las consecuencias jurídicas de la relación laboral y que hace nacer, para el patrón, la obligación de ejercer adecuada y legalmente su poder jurídico de mando y para el trabajador la obligación de cumplir con su deber y el derecho a la conservación de su empleo.

El profesor Deveali (41), nos dice: "la estabilidad en ningún caso puede ser absoluta considerando el término en su más

-----  
(40) Katz, Ernesto R.- "La estabilidad en el empleo".- Buenos Aires, 1957.

(41) Deveali, Mario.- "Lineamientos de Derecho del Trabajo".- Buenos Aires, 1948.

amplia acepción, por cuanto y como es lógico, la legislación siempre habrá de admitir un sinnúmero de causas de despido".

La doctrina nos habla de dos tipos de estabilidad, la primera llamada "estabilidad en sentido propio", que surge cuando se consagra un derecho al empleo, a su permanencia, librado el trabajador de todo evento que traduzca un derecho a la rescisión unilateral e incausada del contrato laboral por parte de su patrono (42); y la segunda "estabilidad protegida" a la que hace mención Bogliano (43), que nos dice: "cuando es factible la ruptura por voluntad unilateral, sin que medie causa que razonablemente lo motive, concretándose la defensa del trabajador en el pago de indemnizaciones tarifarias, proporcionales a la antigüedad en el empleo, entonces, ya no puede afirmarse que el trabajador, acreedor a estas indemnizaciones, goce del derecho a la estabilidad".

#### LA ESTABILIDAD LABORAL EN MEXICO

En nuestro país, a pesar de que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo que nos rigen, consagran la "estabilidad en sentido propio", la cruda realidad es que nuestro más Alto Tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación la convierte en "estabilidad protegida" al sostener el criterio de que por tratarse la reinstalación del trabajador de una obligación de las llamadas de "hacer" cuya ejecución forzada es imposible, el

-----  
(42) Deveali, Mario, Op. cit.

(43) Op. cit.

derecho consagrado constitucionalmente en favor de los trabajadores de la réinstalación forzosa, se traduce simplemente en un pago indemnizatorio ante la negativa del patrón de reinstalar al trabajador despedido injustamente; criterio que nos parece equivocado pues pugna con las aspiraciones de justicia social del constituyente de 1917 y porque además nuestras Leyes del Trabajo tanto la vigente como la de 1931, con las reformas constitucionales a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional del año de 1962, establece y establecía clara y específicamente los casos concretos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Es decir, nuestro criterio se inclina por la disposición constitucional que garantiza la estabilidad del trabajador en su empleo, según lo dispone la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que dice: "XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge,



padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Esta fracción nos remite directamente al artículo 49 de la Ley vigente, que dice: "Artículo 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".

De las disposiciones constitucionales y legales antes citadas, se desprende claramente que, salvo los casos excepcionales a que se refiere el artículo 49 de la Ley vigente, el trabajador

dor en México, debería ser inamovible en su empleo en tanto que, despedido, no hubiera dado causa justa para ello y no se encontrare en los supuestos del tan citado artículo 49 de la Ley.

Los autores de derecho del trabajo, han profundizado sobre este tema, inclinándose algunos por la no reinstalación obligatoria del trabajador, aduciendo potestad absoluta del patrón en este sentido.

Palmiro B. Bogliano (44), nos dice, refiriéndose al derecho Argentino: "Partimos de una base donde la estabilidad ha sido convenida en términos genéricos, mientras la buena conducta y honradez sean la norma en el contrato laboral. El patrono ha reconocido el derecho de su obrero a la estabilidad en el cargo, pero no existe precepto legal alguno que le imponga la ineludible obligación de mantenerlo en su puesto contra su voluntad y en consecuencia, nada puede ajustarse en este sentido que él no pueda reemplazar con la consiguiente indemnización resarcitoria.

La misma reglamentación de empleados bancarios sanciona con multa al establecimiento que rompe el contrato arbitrariamente y dispone el pago de sueldos a favor del empleado que no es repuesto, hasta el día de su jubilación; pero no le impone coactivamente la reposición en el cargo.

-----  
(44) Op. cit.

Pese a la buena conducta y cumplimiento de sus obligaciones en el lugar del trabajo, puede el patrono encontrarse en una evidente situación de incompatibilidad con su empleado y en tal supuesto no es posible exigir que lo mantenga a su lado, Situaciones muy respetables, de orden familiar, religioso, ideológico en general y hasta de confianza que no llegan más allá de la apreciación subjetiva, habrán de tomarse en cuenta".

Deveali- (45), señala que no sólo existe dificultad jurídica sino también una imposibilidad lógica y humana, para ordenar la reincorporación coactiva en forma específica de un trabajador despedido.

Algunos otros autores, como Juan Pistone (46), se inclinan en modo distinto, al expresarnos: "Pero este argumento de que la reinstalación es imposible por tratarse de una obligación de hacer a cargo del patrón es refutado. Acaso en el Derecho Penal al que no cumple una orden del Juez no se le pena con el desca<sup>to</sup>? En el derecho procesal existen medidas efectivas cautelares de cumplimiento compulsivo, y en igual forma no es posible cumplir la reinstalación?".

Y nos continúa diciendo: "Analizando la relación de trabajo se nota que no existe obligación de hacer a cargo del pa-

-----  
(45) Op. cit.

(46) Pistone, Mateo Juan.- "Derecho a la Estabilidad de los trabajadores Dependientes" Buenos Aires, 1965.

trón; éste tiene derecho a utilizar la energía de trabajo y obligación de pagar el salario. La llamada obligación de reinstalar es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado, y todo lo más, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y existe aún más en los de dar; así lo reconoce Giorgi.

Todo esto no quita también en las obligaciones de dar un cuerpo cierto y determinado, sea necesario un acto del deudor; consignar, conservar la cosa debida, remover los obstáculos que se opongan al derecho del acreedor.

Y cuando el acreedor impide que el deudor cumpla con su obligación, se tiene ésta por cumplida..."

Y más adelante nos continúa diciendo: "Mientras no se admita que sean de igual categoría el derecho del empresario sobre la propiedad de la máquina y el derecho del trabajador a la función que en la máquina realiza, no se podrá hablar de otra cosa que de lucha de clases. Si las leyes admiten que el empresario no puede ser desposeído de su propiedad sin causa justificada, habrá que admitir que el trabajador no podrá ser privado de su trabajo si no es con causa justificada, cuya determinación no ha de quedar naturalmente, al arbitrio del empleador, sino al de los Tribunales de Justicia, como sucede siempre que se presenta un conflicto de derechos en materia civil o comercial".

Nosotros, por nuestra parte pensamos, que la estabilidad -al igual que otras instituciones del derecho laboral-, debe ser observado desde el punto de vista del poder jurídico de mando de que goza el patrón: si éste, como ya vimos anteriormente, le nace al patrón o es motivado por la conducta del trabajador al so meterse a él, la permanencia en su empleo debe ser igualmente res petada hasta que el trabajador dé motivo para que no sea así; es decir, si al patrón le nace su poder jurídico de mando por virtud de la celebración o conclusión del contrato de trabajo, y al trabajador le nace concomitantemente la sumisión a ese poder, no debemos pensar que de la existencia y ejercicio de tal poder, se de rive el nacimiento del derecho patronal al despido, pues ambos son distintos, ya que el ejercicio de éste, nace y existe con la celebración del contrato, pero solo puede ejercitarse en cuanto al trabajador dé motivo o causa justificada para ello; decimos que se trata de dos derechos distintos, porque lo correlativo al poder o derecho, es el deber, y lo correlativo al derecho del des pido es la conducta del trabajador que dá origen al ejercicio de tal derecho y no debe estar basado exclusivamente en el poder jurídico de mando del patrón, por el simple hecho de ser precisamen te él el titular, puesto que tal acto constituye abuso de derecho, o sea el ejercicio de un derecho considerado como inadmisibile, cuando sólo tiene por objeto causar daño a otro.

La conducta del trabajador es esencial para el nacimien to de los derechos patronales del poder jurídico de mando y del despido, el primero, como vimos, nace con la celebración del con-

trato de trabajo y sólo se objetiviza en cuanto el patrón dá órdenes al trabajador, y el segundo, igualmente nace con la sumisión del subordinado a ese poder, pero debe tener realidad concreta y efectiva en cuanto al despido, por la conducta omisa o contraria del trabajador a las órdenes patronales, lo cual, es el supuesto, no para su nacimiento, sino para su aplicación tan rigurosa. Por lo tanto, inferimos que la estabilidad es un derecho del trabajador, un beneficio de él, que pasa a ser derecho del patrón, un beneficio del patrón, cuando el trabajador se equivoca en su conducta laboral; por eso en nuestra opinión, el derecho al despido, no forma parte del poder jurídico del patrón, sino cuando el trabajador le proporciona esa arma, porque aunque si bien el despido está dentro de la esfera de atribuciones disciplinarias del patrón, su ejercicio está condicionado.

#### RESCISION Y TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En nuestro derecho positivo, el contrato de trabajo es susceptible de disolverse siempre y cuando exista para alguna de las partes causa justificada. La relación laboral llega a su fin por dos figuras jurídicas distintas: la rescisión y la terminación.

Debemos analizar previamente los siguientes casos a que la Ley y la doctrina hacen mención: si el trabajador sin causa justificada abandona su empleo, se llama abandono injustificado; si lo hace con causa imputable al patrón, se le llama abandono justificado o separación; si el trabajador, independientemente de

de que tenga justificación o no, deja su empleo, se llama separación voluntaria; por su parte, si el trabajador incurre en cualquiera de los causales de rescisión que señala la Ley y el patrón lo despide, se llama despido justificado, por último si el trabajador no dá motivo para su despido y el patrón lo despide, se llama despido injustificado.

Aun cuando la rescisión es una especie del género terminación, nos referiremos primeramente a las causas de rescisión, para respetar el orden que establece la Ley al respecto.

La rescisión en materia de trabajo no opera igual que en materia civil, toda vez que en el derecho laboral no es necesaria la previa resolución judicial para declarar rescindido el contrato de trabajo, entre otras peculiares razones, porque no se puede obligar al patrón a tener a su servicio a un trabajador que le ha ofendido gravemente en tanto se obtiene la resolución y además porque en el derecho civil una vez declarada la rescisión, las partes tienen que devolverse lo que mutuamente se hubieron entregado, y en derecho laboral, el patrón no puede devolver la energía desarrollada por el trabajador, ni éste devolver los salarios devengados. Otra diferencia es que en el Derecho Civil, la rescisión, procesalmente tiene el carácter de acción y en el Derecho del Trabajo es una excepción.

La rescisión es el derecho que la Ley concede a las partes (trabajador o patrón) para dar por concluida la relación laboral, cuando a juicio de cualquiera de ellos y con fundamento legal, su contraparte comete alguna falta o deja de cumplir con sus obligaciones.

La vigente Ley Federal Mexicana del Trabajo, en su artículo 47, establece en forma genérica cuáles son las causas justificadas para el patrón para poder rescindir la relación laboral. Tales supuestos causales de rescisión son de tal naturaleza graves que impiden la continuación de la relación de trabajo, y salvo el caso de engaño al patrón por parte del sindicato en cuanto a la idoneidad del trabajador para el empleo, todas las demás causas se refieren a actos propios y personales del trabajador. En tanto que en el artículo 51, señala las causales de rescisión por las cuales el trabajador puede justificadamente rescindir el contrato que lo liga con su patrón y que son de igual naturaleza graves que los del trabajador que impiden la continuación de la relación laboral.

La enumeración que hacen los mencionados artículos 47 y 51 de la Ley, no es casuística, sino tan solo ejemplificativa, pues en las fracciones XV y IX respectivamente de dichos artículos se deja la posibilidad de la existencia de otras causas análogas de igual manera graves y de consecuencia semejantes que impidan el cumplimiento del contrato de trabajo, como por ejemplo lo sería para el trabajador la falta de producción debido al poco esmero y eficiencia en el desarrollo de sus labores.

A continuación transcribimos dichos artículos:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o



referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con

negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

"Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

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

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

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

Por otra parte, son causas específicas de rescisión del contrato de trabajo, que señala la Ley, para distintos tipos de prestación de servicio, los siguientes: para trabajadores de confianza, (artículo 185); para trabajadores de los buques, (artículo 208); para trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, (artículo 244); para trabajadores ferrocarrileros, (artículo 255); para trabajadores de autotransportes, (artículo 264); para agentes de comercio y otros semejantes, (artículo 291); para deportista

tas profesionales, (artículo 303); y para trabajadores domésticos, (artículo 341).

Nuestra Ley Federal del Trabajo, atendiendo a las necesidades sociales de la época en nuestra patria y a los principios básicos de la estabilidad obrera, señala en el artículo 162, que tratándose de relaciones de trabajo que tengan una duración de más de 20 años, sólo podrán ser rescindidas por el patrón sujetándose a las causales que establece el artículo 47 de la misma Ley, si son particularmente graves o que hagan imposible la continuación de la relación laboral, con la cual se consagran ya las bases para una efectiva y verdadera estabilidad obrera.

Ahora bien, por lo que resulta de la rescisión del contrato de trabajo en cuanto a sus consecuencias legales y patrimoniales, hay que distinguir de acuerdo con la Ley y la doctrina los siguientes casos: a) Separación voluntaria; b) abandono justificado o separación por justa causa; c) abandono injustificado; d) despido justificado; y e) despido injustificado.

a) Separación voluntaria.- De acuerdo con la tónica de la nueva Ley, se presenta cuando el trabajador que tenga como mínimo 15 años de servicios prestados, independientemente de que exista o no causa justificada, se separa de su empleo por su propia voluntad, teniendo derecho a una prima por concepto de antigüedad, a razón de 12 días por cada año de servicios prestados. La anterior Ley, no consignaba obligación al patrón de pagar alguna cantidad en este caso.

b) Abandono justificado o separación por justa causa.-

Cuando el patrón incurre en alguna de las causales que señala el artículo 51, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo, teniendo derecho al pago de las indemnizaciones que señala el artículo 50 de la Ley, que dice: "Artículo 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 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 uno de los años de servicios prestados; y

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

c) Abandono injustificado.- Si el trabajador abandona el trabajo, tal situación será siempre injusta y creemos poco probable que pretenda reclamar algún derecho que la Ley establezca a su favor, como podrá ser la prima por antigüedad, ya que independientemente de que a su vez el patrón le reclamara, de acuerdo

con el artículo 32 de la Ley vigente, la responsabilidad por incumplimiento de sus obligaciones, tal cantidad podría aplicársela el patrón, dadas las circunstancias del caso, como compensación de la misma responsabilidad civil.

d) Despido justificado.- Si el patrón prueba plenamente en el juicio correspondiente la causal aducida, de acuerdo con la nueva Ley, en lo dispuesto por el artículo 162, fracción III, tiene la obligación de pagar al trabajador despedido el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

e) Despido injustificado.- Cuando se trata de despido injustificado, esto es, cuando la causal de despido aducida por el patrón no existe o no pudo ser probada procesalmente como excepción, de acuerdo con la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el artículo 48 de la nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajador goza a su elección del derecho de pedir la reinstalación en su empleo con el goce del mismo sueldo y categoría que tenía hasta el momento de ser despedido sin justa causa, o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y el correspondiente pago, en ambos casos, de los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo dictado por la Junta y en caso de que el trabajador opte por la indemnización constitucional tiene derecho al pago de la prima de antigüedad en los mismos términos y condiciones que señalamos antes para los trabajadores despedidos justificadamente, o sea a razón de 12 días por cada año de servicios presta-

dos y de la antigüedad a que se refiere la fracción II del antes transcrito artículo 50, o sea 20 días por cada año de servicios.

Tenemos que hacer mención que la Ley en su artículo 50. transitorio, refiriéndose al pago de la prima de antigüedad que establece el artículo 162, señala las fechas en que entrarán en vigor las primas de antigüedad.

Ya vimos antes que el único caso en que el patrón puede estar liberado del pago de la prima de antigüedad es del del abandono injustificado, si hecho el cálculo correspondiente en el caso concreto, se observa un saldo equivalente o inferior en favor del trabajador por ese concepto.

Por lo que respecta a los demás casos, la Ley en el mencionado artículo 50. transitorio, establece lo siguiente:

"Artículo 50. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo den-



tro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162;  
y

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley."

Hemos visto dentro de este capítulo las causas legales de rescisión de los contratos de trabajo, las diferencias que existen entre la rescisión en materia civil y la rescisión en materia laboral, así como también las consecuencias económicas que implica dicha rescisión; veremos ahora lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo.

Por lo que toca a la terminación de los contratos de trabajo, las causas que la motivan o dan origen son de distinta naturaleza que los que previene la Ley para la rescisión; pues en tanto que en ésta, son causas derivadas del incumplimiento de las obligaciones, tratándose de terminación, las causas que establece la Ley se derivan del mutuo acuerdo de las partes, por disposición legal o por caso fortuito o fuerza mayor.

Nuestra Ley del Trabajo vigente, hace la distinción entre causas individuales de terminación y causas colectivas de terminación de los contratos de trabajo, señalando para las primeras las siguientes: "Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

En tanto que en el artículo 433 y siguientes, establece las causas colectivas de terminación, está es de aquellas causas que afectan a todos los trabajadores de una persona física o moral, y que son las siguientes:

"Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes:

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el 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;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

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

La Ley señala, que tratándose de terminación por causas de fuerza mayor, caso fortuito y por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente, y los acreedores resuelven el cierre definitivo o la reducción de los trabajos de la empresa, el patrón tiene la obligación de dar aviso de la terminación a la correspondiente Junta de Conciliación y Arbitraje, para que dicha Junta, previo el sumario procedimiento especial que señala el artículo 782 y siguientes, apruebe o desapruebe la terminación de los contratos de trabajo; y que tratándose del agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y de la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, previa a la terminación de los contratos de trabajo, el patrón tiene que obtener la autorización de la Junta respectiva sujetándose en el primer caso al procedimiento especial señalado por el artículo 782 y siguientes y en el segundo, a las normas para conflictos colectivos de naturaleza económica que señala el artículo 789 y siguientes..

Nuestra legislación concede las mismas acciones tanto para la terminación individual, como para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, o sean la de cumplimiento del contrato y la indemnización constitucional. Por otra parte, en cambio los beneficios otorgados son distintos, todo ello en función de la causa que motive la terminación, ya que si se trata de incapacidad física del trabajador proveniente de un riesgo no profesional, éste tiene derecho a que se le pague un mes de salario y

la prima de antigüedad que establece el artículo 162 y el vigente artículo 50. transitorio; en tanto que tratándose de causas de terminación colectiva, salvo el caso de relaciones de trabajo con certadas para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, que se hayan celebrado por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado, los trabajadores cuyos contratos fueron declarados terminados, tienen derecho a la indemnización de tres meses de salario y al pago de la prima de antigüedad, de conformidad con los artículos 162 y 50. transitorio de la Ley, con las limitaciones que en este último dispositivo se contiene.

Pensamos que nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, dentro de las causales de terminación individual y colectivas de los contratos de trabajo, debería haber incluido los supuestos de terminación que señala la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, o sea cuando el trabajador o el patrón se niegan a someter sus diferencias al arbitraje y cuando el patrón no acata el laudo de la Junta.

CONCLUSIONES

1. El trabajador como ser humano, no debe ser considerado como objeto de subordinación, pues lo que subordina es su energía o capacidad de trabajo y ésta es lo que está bajo el poder patronal; por ello es indispensable que las Leyes protejan siempre y en todo momento a la clase trabajadora para evitar su injusta explotación.

2. Si existe una relación de subordinación, debe existir invariablemente una retribución, si no existe para aquel que se beneficia con el trabajo ajeno la obligación de retribuir, tal situación es ajena e indiferente para nuestra disciplina. El salario o la remuneración dada al trabajador por la prestación de sus servicios, constituye la finalidad fundamental perseguida por éste. Por ello debe ser considerado para los efectos del Derecho del Trabajo, como elemento de definición de esa figura jurídica, pues es lo que lo tipifica. Trabajador es todo aquel que persigue un salario.

3. Si la subordinación se compone del poder jurídico de mando del patrón y del deber jurídico de obediencia del trabajador, tales elementos deben incluirse al pretender conceptuarse al patrón y al trabajador, ya que son los elementos que les dan sus respectivas categorías jurídicas.

4. Si partimos de la base de que el ámbito del Derecho se compone de actos y de hechos jurídicos, debemos concluir que la piedra angular de aplicación del Derecho del Trabajo, es un acto jurídico producido por un acuerdo de voluntades, -(contrato de trabajo)- de aquellos a quienes se va a aplicar el Estatuto Laboral. Tanto el patrón como el trabajador, deben manifestar su voluntad para crearse y cumplir con las consecuencias jurídicas que pacten y las que les imponga la Ley; por lo tanto, la relación de trabajo solo debe ser considerada en su fase derivada, o sea como el conjunto de derechos y obligaciones que se originan para trabajadores y patrones de la celebración de un contrato de trabajo o como la conexión inevitable que se establece entre quien presta un servicio y el que lo recibe.

5. El Derecho Laboral encuentra en el contrato de trabajo su base de sustento y aplicación, pues no se puede pensar en una relación de subordinación, sin que intervenga en ella la voluntad de las partes, por tratarse de un status de dependencia personal, en el que importa saberse en todo momento titular del poder jurídico de mando y obligado a un deber jurídico de obediencia.

6. Complemento de nuestras anteriores conclusiones, son el hecho de que para los efectos del Derecho Laboral el servicio prestado debe ser bajo subordinación, y ¿cómo es posible entonces pensar que exista una relación de trabajo subordinado, si no existe el titular de esa subordinación, ya sea por ignorancia

por falta de consentimiento? El término subordinación implica por lo menos la existencia de dos personas jerárquicamente distintas.

7. La subordinación nace desde el momento en que se concluye la celebración del contrato de trabajo, materializándose en el momento en que se inicia la prestación de los servicios. El patrón una vez celebrado el contrato de trabajo, tiene el derecho de mandar y el trabajador la obligación de obedecer; si el patrón no hace uso de su poder jurídico de mando, tal situación no significa que el trabajador no esté bajo las órdenes del patrón, ni que éste no tenga obligación de retribuirlo.

8. Para una mejor reglamentación por el legislador, de las causales de suspensión de los contratos de trabajo, dentro del artículo 42 de la Ley debió haberse incluido la suspensión del trabajador decretada por el patrón como medida disciplinaria, pues produce las mismas consecuencias que las demás causales: la no prestación del servicio y el no pagar el salario sin responsabilidad para las partes.

9. Las causales de suspensión colectiva de los contratos de trabajo, consignadas en las fracciones I, II, IV, V y VI del artículo 427 de la Ley, deberían ser equiparadas al derecho patronal del paro que consagra la Constitución y la fracción III del mismo artículo, pues tienen la misma finalidad: suspender los efectos del contrato de trabajo.



10. La Ley en su artículo 431, al hablar de la facultad de las Juntas para comprobar si subsiste la imposibilidad de reanudar los trabajos cuando éstos fueron suspendidos; para ser más clara, ya que incurre en una evidente falta de apreciación, en lugar de referirse a la facultad para "verificar si subsisten las causas que originaron la suspensión", debería referirse a la facultad de las mismas para "comprobar si subsiste la imposibilidad de reanudar los trabajos", o sean sus efectos; pues unas causas de suspensión pueden ser los casos fortuitos y la fuerza mayor y éstos no pueden ser indefinidos en su acontecimiento y sí en sus efectos.

11. El artículo 123, fracción XXII, Apartado "A" de la Constitución, consagra en favor del trabajador mexicano la "estabilidad en sentido propio"; dicho precepto, efectivamente cumplido e interpretado conjuntamente con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los casos específicos y excepcionales en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador despedido, deberían hacer al trabajador mexicano inamovible en su empleo, en tanto que despedido, no hubiera dado causa justa para ello y no se encontrare en los casos de excepción del artículo 49 de la Ley.

12. El ejercicio del derecho patronal del despido, no forma parte del poder jurídico de mando del patrón, sino que se deriva de la Ley, que es la que lo reglamenta y condiciona. El ejercicio de tal derecho, en manos del patrón, provoca abusos de su derecho y arbitrariedades.

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

BAYON CHACON, GASPAS y EUGENIO PEREZ BOTIJA  
Manual de Derecho del Trabajo  
Madrid, 1958-59

BENITEZ DE LUGO REYMUNDO, LUIS  
Extinción del Contrato de Trabajo  
Madrid, 1945

BOGLIANO, PALMIRO B.  
La Estabilidad en el Contrato de Trabajo  
Buenos Aires, 1957

CABANELLAS, GUILLERMO  
Contrato de Trabajo  
Argentina, 1945

CAVAZOS FLORES, BALTASAR  
Mater et Magistra y la Evolución del Derecho  
del Trabajo  
Buenos Aires, 1964

DE LA CUEVA, MARIO  
Derecho Mexicano del Trabajo  
México, 1960

DE LA VILLA, LUIS ENRIQUE  
La Extinción del Contrato de Trabajo  
Madrid, 1960

DEVEALI, MARIO L.  
Lineamientos del Derecho del Trabajo  
Buenos Aires, 1948

KASKEL, WALTER y HERMANN DERSCH  
Derecho del Trabajo  
Traducción de E. Krotoschin  
Argentina, 1957

KATZ, ERNESTO R.  
La Estabilidad en el Empleo  
Buenos Aires, 1957

KROTOSCHIN, ERNESTO  
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo  
Buenos Aires, 1955

PEREZ BOTIJA, EUGENIO  
El Contrato de Trabajo  
Madrid, 1945

PISTONE, MATEO JUAN  
Derecho a la Estabilidad de los Trabajadores  
Dependientes  
Buenos Aires, 1965

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL  
Derecho Civil Mexicano  
México, 1949

RUPRECHT, ALFREDO J.  
Contrato de Trabajo  
Buenos Aires, 1960

SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO  
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo  
México, 1967

Esta tesis se elaboró bajo la  
dirección y supervisión del  
maestro, Lic. Alfredo Sán-  
chez Alvarado