



U.N.A.M.

FACULTAD DE DERECHO

**“LA RESCISION DEL CONTRATO POR
ACTOS IMPUTABLES AL PATRON”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

GLORIA ALVAREZ RESENDIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 QUERIDOS PADRES:

Sr. Tomás Alvarez Velazquez y
Dolores Reséndiz de Alvarez,
quienes con cariño y esfuerzo hicieron
posible mi formación profesional.

A MI HERMANO:

Gerardo E. Alvarez Reséndiz,
con el cariño y respeto que -
sabe le profesó.

AL LIC. JOSE MORENO DIAZ:

Como reconocimiento a sus sabios
consejos y la valiosa ayuda que
siempre me ha otorgado.

A LOS MAESTROS:

Dr. Alberto Trueba Urbina.

Lic. Jorge Trueba Barrera.

A MIS MAESTROS.

A MIS AMIGOS.

LA RESCISION DEL CONTRATO POR ACTOS IMPUTABLES AL
PATRON

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

- A).- Teoría del Contrato de Trabajo.
- B).- Teoría de la Relación de Trabajo.
- C).- El Contrato y la Relación en la Nueva Ley.
- D).- Elementos y Definiciones.

CAPITULO II.- LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS -- EMPLEOS.

- A).- El Principio de la Estabilidad.
- B).- La Estabilidad en el Derecho Mexicano.
- C).- Las Normas Sobre Duración.
- D).- Las Excepciones al Principio de la Estabilidad.

CAPITULO III.- LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- A).- La Rescisión en Materia Civil. Defini-- ción de la Figura Jurídica de la Resci-- sión. Elementos y Supuestos.
- B).- La Rescisión en Materia Laboral.
- C).- La Rescisión del Contrato de Trabajo en Legislaciones Extranjeras.

CAPITULO IV.- LA RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEGISLACION POSITIVA MEXICANA.

- A).- Terminología Laboral.
- B).- La Rescisión de las Relaciones Laborales

en nuestra Legislación.

- C).- La Rescisión del Contrato de Trabajo por actos Imputables al Patrón: Artículo 51 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES.

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

Para el hombre cuyo único patrimonio es la remuneración de su trabajo, ha sido siempre motivo de gran preocupación — la inseguridad en el empleo que desempeña.

En efecto, el patrón, empresario o principal indistintamente podemos llamarle, ha tenido siempre la facultad de concluir el contrato de trabajo, en cualquier tiempo con o sin causa justificada, por tal razón el trabajador es víctima de una constante zozobra; pues sabe perfectamente que mientras el patrón pueda abusar de ese derecho, no podrá asegurar para él y los suyos una situación que le permita vivir con — tranquilidad en el futuro.

Por otra parte, la falta de disposiciones legales que — garanticen esa seguridad, hizo que los trabajadores por un — lado y el estado por otro, pugnacen por obtener del capital cada vez mayores concesiones con miras a asegurar la permanencia del empleado en su trabajo.

El estado, como decimos, ha influido en forma decisiva en la conquista del derecho que nos ocupa.

No es posible concebir la realización de la justicia — social, sin la intervención tutelar del estado protegiendo — al trabajador, por considerarlo como la parte económicamente débil de la relación contractual.

El célebre jurista español Eugenio Pérez Botija dice al respecto:

"Se busca la estabilidad y permanencia del personal en sus puestos de trabajo para conseguir, por parte del trabajador seguridad en el empleo y por parte de las empresas la — continuidad laboral. Para que el tratado de trabajo pierda

su carácter de vínculo fugaz u ocasional, transformándose en una relación duradera, interviene la Administración Pública, vigilando la estipulación de dicho contrato y facilitando el acceso al trabajo de todos los ciudadanos".

El principio jurídico de derecho natural: "Pacta Servan da Sunt" que inspiró la doctrina del liberalismo económico - en materia contractual, pasó a formar parte de la historia - desde que al derecho positivo y especialmente al derecho Laboral se le asignó una función social que realizar; función del estado en favor del trabajador; función que realiza también frenando las desmedidas ambiciones de lucro de la empresa o patrón.

No son pocos los estudiosos del derecho laboral que censuran la intervención del estado en pro del trabajador. El estado dicen acabará destruyendo el capital, factor el más - importante en la producción.

No compartimos esa opinión y consideramos que la intervención del estado protegiendo la permanencia del empleado - en su trabajo, es indispensable en los regímenes donde la - iniciativa privada controla la mayor parte de los medios de producción.

C A P I T U L O I

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

- A) Teoría del Contrato de Trabajo.
- B) Teoría de la Relación de Trabajo.
- C) El Contrato y la Relación en la Nueva Ley.
- D) Elementos y Definiciones.

CAPITULO I

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

Teoría del Contrato de Trabajo.

Uno de los temas que mayores controversias ha suscitado tanto en la Doctrina Nacional, como en la extranjera, es el que se refiere a la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo.

Esta interrogante, en opinión de diversos autores, no consiste tan solo en un problema de clasificación de una figura jurídica o en un problema de terminología, sino por el contrario, el tratar de encontrar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, es algo que tiene que ver con la naturaleza misma del derecho laboral, con sus fundamentos y con sus finalidades.

La naturaleza del contrato de trabajo la podemos caracterizar a través de diversas teorías que se han expuesto en el campo doctrinal y que a continuación analizaremos:

I.- Teoría del Arrendamiento.

Esta tesis es una reminiscencia del Derecho Romano, por la influencia, muy notoria de la locatio operis y locatio operarum.

Trata de encuadrar el contrato de trabajo, dentro de la figura del arrendamiento civil.

Esta fue sin duda la teoría más difundida de todas y —

tuvo como su principal pilar a Planiol 1/, quien afirmaba:

"Existe gran confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato, los economistas se contentan casi -- siempre, con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se ha acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero que en derecho no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de cosa, aplicada al arrendamiento de cosas".

Por esta razón añade el autor mencionado que el trabajo, puede ser objeto de muy diversos contratos, por lo que el -- buen sentido exige que por lo menos se tenga cuidado de decir de cual de ellos se trata.

El mismo autor agrega: "Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es -- precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la -- misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas".

Carlos García Oviedo también sostiene esa teoría, diciendo que se trata de un arrendamiento de servicios al que las circunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial, que no tuvo el arrendamiento primitivo y que en cierto modo, modifica su naturaleza. 2/

1/ Citado por Mario de la Cueva en su Obra, "Derecho Mexicano del Trabajo," p. 447, Tomo I, 7a. Edición, Editorial Porrúa, México 1963.

2/ Citado por Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 447.

Esta teoría, fue refutada sólidamente por el tratadista alemán Philip Lotmar que dice:

"En el arrendamiento, como en la compraventa, la cosa - se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador, en el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece íntimamente unido a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es nada que pertenezca al patrimonio.

El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor". 3/

En opinión de Mario de la Cueva "Lotmar no supo desprender las debidas conclusiones, pues si el contrato de trabajo no puede serlo de arrendamiento, es debido a que la energía de trabajo es inseparable de la persona y porque no está en el patrimonio de quien presta el servicio y debido a que no está en el patrimonio no puede ser considerado como acto - contractual". 4/

Castorena dice: "No se puede vender lo que no se puede usar, la energía no puede usarla nadie sino es quien la produce". 5/

Conclusión.- En el contrato de arrendamiento sólo puede ser susceptible del mismo, los bienes, cosas u objetos materiales, mas no puede darse en arrendamiento un hecho o una -

3/ Ibidem, p. 448.

4/ Ob. Cit. Mario de la Cueva, p. 448.

5/ J. Jesús Castorena, Manual de Derecho del Trabajo, p. 52
2a. Edición.

actividad.

Asimismo, sabemos que para que una cosa pueda ser dada en arrendamiento, la misma debe pertenecer a un patrimonio - y este pasar a otro; el trabajo no es una cosa que forme parte del patrimonio del trabajador, por lo que no puede darse en arrendamiento.

II.- Teoría de la Compra Venta.

Afirman los defensores de esta tesis, que el obrero - vende su capacidad y su fuerza de trabajo, recibiendo por - ello un precio que se encuentra representado en el salario.

El principal sostenedor y difusor de esta tesis, fue - Francesco Carnelutti, quien pone como punto de comparación - el contrato para la ministración de energía eléctrica.

La Doctrina tradicional, sostenía que el contrato de - ministración de energía eléctrica era una variedad del arrendamiento, lo que fue criticado vivamente por Carnelutti, aduciendo que la principal falla de los doctrinarios consistía en el no saber separar la energía de su fuente.

"El contrato de ministración de energía eléctrica no - tiene como objeto la fuente de energía sino la energía misma, y esta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida y - esto no puede ocurrir con la energía eléctrica, por lo que - dice que comparando a ambos hay semejanza, ya que la persona no puede ser contratada, pero sí su energía.

"Responder que el trabajador conserve su fuerza de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente - de su energía, esto es, su cuerpo mismo, la energía sale de

él y no entra más". 6/

Creemos que la teoría de Carnelutti, es la más brillante, que trata de equiparar el contrato de trabajo con el de compra venta y si el contrato de trabajo fuera de naturaleza civil, sin lugar a duda que esta teoría fuera la acertada, - pero el error de Carnelutti, es considerar a la energía eléctrica como cosa.

Castorena objeta la teoría de Carnelutti, diciendo que: a)"El que adquiere tiene la libre disposición de lo que compra, esta disposición es contraria a la disposición del trabajador, que puede dejar de trabajar cuando quiera, b) que la energía humana es inasequible en el momento de producirse se consume, lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma, c) la concepción de la compra venta del trabajo trae consigo la esclavitud y el derecho repudia la concepción en que el hombre compromete su persona" 7/

Más adelante Carnelutti, llega a la conclusión, siendo la energía objeto de un contrato, es también una cosa que al exteriorizarse se objetiviza, significando esto una degradación a la energía humana.

Esta tesis no es posible aceptarla, "La compra venta -- tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real, - existente susceptible de propiedad privada. El esfuerzo no es una cosa en sí; es una operación del hombre. El trabajo humano no es enajenable, por que no es susceptible de propiedad". 8/

6/ Citado por Mario de la Cueva, Obra Citada, Pág. 448.

7/ J. Jesús Castorena, Manual de Derecho del Trabajo, p. 52, 2a. edición.

8/ Citado por Carlos García Oviedo, en su obra, Tratado Elemental de Derecho Social, p. 110, Madrid, España.

A esto podemos agregar que en la prestación de trabajo las obligaciones son de hacer, en tanto que la obligación -- del vendedor es de dar.

III.- Teoría del Contrato de Sociedad.

Esta tesis trata de encuadrar el contrato de trabajo en el de Sociedad.

Los principales partidarios de esta doctrina, lo fueron entre otros Chatelain en Francia, Arena en Italia y Valverde e Hinojosa en España.

Para hacer más adecuada la explicación de esta teoría, veamos primeramente los elementos de una sociedad según nuestro Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, -- que en su artículo 2688 define: "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o -- sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no se constituya una especulación comercial." 9/

Por la definición que el Código vigente hace con respecto a éste contrato, podemos mencionar lo siguiente, como características de este contrato:

- a) Una obra en común de varias personas.
- b) Aportación de cada una de dichas personas para la -- realización de la obra en común.
- c) División en común de alguna cosa.

Con base en lo anterior, veamos ahora lo que sostuvo el

9/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

profesor francés Chatelain; El contrato de trabajo, existe -- fundamentalmente en la empresa; por lo que manifiesta que:

"Considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad. Es ante todo un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: Unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios al éxito de la obra común tal es la empresa industrial".

Chatelain dice asimismo, que en la empresa encontramos los mismos elementos que en el contrato de sociedad pues el fin común está determinado por la producción de objetos y en las operaciones de producción participan patrón y obrero. -- El patrón aporta su iniciativa personal, su talento organizador, su capital y el obrero aporta la fuerza de su trabajo.

El fin en común que tanto patrón como trabajador tienen, es el de obtener ganancias, las que resultan de su actividad conjunta.

Las ganancias comunes se establecen deduciendo del precio de venta del producto, las sumas destinadas a compras, -- arrendamiento de locales, instrumentos, materia prima, etc. La diferencia constituye los beneficios de la industria, por el contrario, los beneficios del patrón se obtienen deduciendo de los beneficios de la industria los salarios y parte fija destinada a los obreros.

Chatelain, recogió las objeciones que a su teoría se -- formularon intentando darles contestación en la siguiente --

forma:

a) "Es cierto que el patrón aparece como el único propietario de los medios de producción y de los productos, — pero lo que sucede es que el trabajador vende al patrón desde que se inicia el proceso de producción, la parte que le — corresponde en la propiedad de los productos elaborados, — — pacto que en nada se opone a la idea de la sociedad.

b) Es cierto que el salario de los obreros es fijo y se paga por adelantado por el patrón, pero lo que sucede es que como el obrero vende la parte de sus beneficios por anticipado, estos se le cubren en forma fija.

c) No es exacto que el obrero no corre riesgo alguno, — pues en caso de suspensiones, cierre de las negociaciones o reducciones en la prestación de sus servicios, se le afecta personalmente.

Antes de hacer la crítica a la teoría de Chatelain, debemos de mencionar como lo hace el Dr. Mario de la Cueva, — que esta teoría sirvió de base al movimiento en pro de una — participación de los obreros en las utilidades de las empresas.

Las críticas más importantes que podemos hacer adhiriéndonos así a lo sostenido por el profesor Fernando Castillo — 10/ son las siguientes:

1.— En el contrato de sociedad las partes contratantes quieren la misma cosa, o sea la circunstancia de que sus voluntades tienen el mismo contenido, ya que su fin sería la — satisfacción de un interés común de las partes que forman la sociedad (prestaciones paralelas).

10/ Citado por el Lic. Fernando Castillo, Apuntes del 1er. — Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I.

En el contrato de trabajo los individuos se obligan a - observar comportamientos diferentes: prestación de servicio y pago de un salario (prestaciones cruzadas).

2.- La participación de las pérdidas es característica y requisito de toda sociedad. Un socio no puede ser liberado totalmente de ellas. Esta participación en las pérdidas no existe en el contrato de trabajo. Cuando una empresa - - estuviere en pérdida, el obrero debería perder todo derecho y su salario, pero lejos de esto, el obrero tiene un privilegio para reclamarlo, en caso de liquidación o quiebra, con - preferencia a otros acreedores.

3.- Las relaciones jurídicas que integran el contenido del contrato de Sociedad, son distintas de las del contrato de trabajo. En el contrato de sociedad existen tres clases de relaciones: De socios con la sociedad, de socios entre - sí y de la sociedad con terceros.

En el contrato individual de trabajo las relaciones son entre patrón y trabajador, en situación de acreedor y deudor.

4.- El trabajo del socio no puede confundirse con el - trabajo del obrero. El trabajador no es socio, puesto que - éste y el patrón no constituyen una comunidad, sino una jerarquía. En la sociedad, existe una coordinación, en el contrato de trabajo una subordinación.

IV.- Teoría del Mandato.

Tampoco ha tenido éxito esta equiparación del contrato de trabajo al de mandato.

Dice Castorena: "Que esto se debe a una confusión en el objeto de los contratos ya que se piensa que en el trabajo - el mandato es el final del acto jurídico y no es así, ya que

En el contrato de trabajo los individuos se obligan a - observar comportamientos diferentes: prestación de servicio y pago de un salario (prestaciones cruzadas).

2.- La participación de las pérdidas es característica y requisito de toda sociedad. Un socio no puede ser liberado totalmente de ellas. Esta participación en las pérdidas no existe en el contrato de trabajo. Cuando una empresa - estuviere en pérdida, el obrero debería perder todo derecho y su salario, pero lejos de esto, el obrero tiene un privilegio para reclamarlo, en caso de liquidación o quiebra, con - preferencia a otros acreedores.

3.- Las relaciones jurídicas que integran el contenido del contrato de Sociedad, son distintas de las del contrato de trabajo. En el contrato de sociedad existen tres clases de relaciones: De socios con la sociedad, de socios entre - sí y de la sociedad con terceros.

En el contrato individual de trabajo las relaciones son entre patrón y trabajador, en situación de acreedor y deudor.

4.- El trabajo del socio no puede confundirse con el - trabajo del obrero. El trabajador no es socio, puesto que - éste y el patrón no constituyen una comunidad, sino una je- rarquía. En la sociedad, existe una coordinación, en el con- trato de trabajo una subordinación.

IV.- Teoría del Mandato.

Tampoco ha tenido éxito esta equiparación del contrato de trabajo al de mandato.

Dice Castorena: "Que esto se debe a una confusión en el objeto de los contratos ya que se piensa que en el trabajo - el mandato es el final del acto jurídico y no es así, ya que

lo es la representación". 11/

Creemos que en la relación de trabajo no haya representación. Por otro lado el artículo 2546 del Código Civil Vigente, nos dice:

"El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este lo encargue. Esta ejecución puede ser gratuita u onerosa".

Las críticas que se pueden hacer valer en contra de la teoría mencionada son las siguientes: El mandato por definición legal puede ser gratuito. El trabajo siempre es remunerado. El mandato solamente existe en relación a actos jurídicos, el contrato de trabajo en cambio, comprende a la realización de actos materiales.

En el mandato encontramos una triple relación jurídica: entre mandante, mandatario y tercera persona. En cambio en el contrato de trabajo, la relación jurídica surge entre patrón y obrero.

Un último intento de los civilistas, por tratar de encuadrar el contrato de trabajo dentro de los moldes de los contratos regulados por el Derecho Privado, fue el de considerar al contrato de trabajo, como un contrato de carácter inominado.

11/ J. Jesús Castorena, Obra citada, p. 52.

Crítica General a las Teorías Civilistas.

Como se ha podido ver, no es posible encuadrar, técnicamente, el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el derecho civil y sus características propias nos dan la razón, para clasificarlo como un contrato autóntomo, especial, fuente de donde emanan derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.

Mario de la Cueva dice: "El Derecho del Trabajo no es — derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre; sus — preceptos e Instituciones tienen como finalidad inmediata, — no solamente proteger la energía humana de trabajo sino más bien, asegurar a cada hombre su posición social adecuada, — esto es, el derecho del trabajo constituye, no reglas para — regular la compra venta o el arrendamiento de la fuerza de — trabajo, sino un estatuto personal que procurará elevar al — hombre a una existencia digna "Por ello podemos concluir que el Derecho Laboral y el Civil difieren esencialmente en sus propósitos y fundamentos. 12/

Teoría de la Relación de Trabajo.

Esta teoría tuvo su origen en Alemania, teniendo como — principal expositor a Wolfgang Siebert.

Esta teoría sostiene, que lo importante para el derecho del Trabajo, es un hecho que consiste en la prestación del — servicio mismo y no un acuerdo de voluntades, entre obrero y patrón (contrato) para que la aplicación de las normas del — Derecho Laboral entren en acción.

12/ Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 453.

Por ello se sostiene que la facultad de mando y el deber de obediencia, que son características propias del trabajo, nacen a partir del hecho de realizar el servicio.

Se sostiene también dentro de esta teoría, que basta con que el trabajador ingrese a la empresa, para que las relaciones que emanan de tal hecho, tengan una determinación total por leyes y reglamentos, al margen de toda voluntad, la jornada de trabajo, las horas extras, el salario, etc.

Una vez que hemos mencionado los principales argumentos de la teoría de la Relación, hagámos un examen más minucioso de la misma, principiemos, tratando de encontrar el significado del término relación.

La palabra relación proviene del vocablo latino RELATIO que significa: conexión de una cosa con otra. Correspondencia, enlace.

Dentro del derecho.- Se ha llamado Relación Jurídica a un vínculo creado por normas jurídicas entre sujetos de derecho, nacido de un determinado hecho que origina situaciones jurídicas correlativas de facultades o deberes, cuyo objeto son ciertas prestaciones garantizadas por la aplicación de una consecuencia coactiva o sanción. 13/

En el Derecho del Trabajo. En su concepto general se ha definido como: Aquella conexión entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

Mario L. Deveali.- Siguiendo la definición tradicional de que los actos jurídicos son los que tienen por efecto -- crear, modificar o extinguir una relación jurídica que, dentro del derecho del trabajo podemos concebir a la relación --

13/ Rafael Rojina Villegas, Compendio de Derecho Civil, Tomo I, Antigua Librería Robledo, México, D.F. (Citado por el autor y tomado de Legas y Lacambre, Introducción a la -- Ciencia del Derecho), p. 529.

de trabajo con un sentido propio que es aquel "Que coincide con aquella parte de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo y -- existe mientras dure la misma" 14/

La mayoría de los autores coinciden en este concepto, -- ya que el profesor Ernesto Krotoschin, nos dice que la Relación de Trabajo no es sino "Aquella situación jurídica que, en oposición del contrato, se basa únicamente en el hecho de la incorporación del trabajador a la empresa". 15/

El concepto de Relación así determinado, se debe a que el derecho del trabajador se refiere principalmente a la -- prestación del trabajo o sea, el hecho del trabajo y los derechos y las obligaciones que nacen entre las partes por el mismo hecho del trabajo, prescindiendo casi en su totalidad de la existencia y validez del contrato.

Para el maestro Mario de la Cueva: "Relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para -- trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación -- del servicio 16/. Es por ello que este autor, manifiesta -- que se debe substituir la denominación de Contrato de Trabajo, por el término de relación como se ha dejado en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, por que existe, no en virtud del acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del -- trabajo y no, el acuerdo de voluntades lo que determina su -- existencia.

Después de haber citado algunas de las acepciones del -- término relación de trabajo, es conveniente citar algunas de las causas que dieron origen a la aparición de esta teoría.

14/ Mario L. Deveali, Lineamientos de Derecho del Trabajo, -- 2a. Edición, Tipográfica Editorial Argentina, Buenos -- Aires.

15/ Ernesto Krotoschin, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, p. 192, Vol. I., Ed. Roque de Palma, Buenos Aires, 1955.

16/ Mario de la Cueva, obra citada, pa. 457.

Una de las causas fue la aparición de la gran empresa - Moderna que trajo como una de sus múltiples consecuencias el hacer casi imposible, que entre trabajadores y patrones exista un contacto directo y personal, a efecto de poder discutir, las condiciones bajo las cuales deberá prestarse el servicio, el pago del salario, etc.

Por esta falta de contacto personal, surge la necesidad en las empresas de unificar las condiciones de trabajo, condiciones a las cuales el trabajador se deberá adherir, al ingresar a la empresa, siendo así que un simple acto de adhesión (y no un verdadero contrato) es el que da origen a las relaciones entre obrero y patrón y por ello, los teóricos de la relación de trabajo creen encontrar la vigencia de sus argumentos.

En general podemos decir que la doctrina coincide en negar a la relación de trabajo un carácter contractual, pues el vínculo se produce o nace en el momento que se verifica determinada relación de hecho y dura mientras que permanezca la situación.

Sin embargo esta teoría de la Relación de Trabajo, no ha sido, aceptada por la mayoría de los doctrinarios, sino hasta 1970 en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Uno de los autores que ha expresado una de las mejores críticas a la Teoría de la relación, es sin duda el maestro Cabanellas y que es la siguiente:

"Una cosa es dar por desaparecida la noción de Contrato de Trabajo y otra, bien distinta, admitir su evolución por reconocer intervencionismo estatal, cada día más creciente y el poderoso desarrollo de las normas tutelares y de orden público. Además como hemos obtenido, cabe aceptar el término relación de trabajo, no para designar una nueva figura —

jurídica que suplante o substituya el contrato de trabajo, - sino para determinar, con mejor técnica, ciertas situaciones que derivan de una prestación de servicios subordinados".17/

A este respecto, el autor Granell Ruiz, nos dice:

"Cuando se objeta la teoría de la Relación de Trabajo, no se niega la existencia de la relación en sí; se acusa tan solo su falta de plena y excluyente sustantividad, en el sentido de que nace en virtud de un vínculo contractual, que le sirve de fundamento y de soporte jurídico". 18/

Cabanellas nos dice, que no debemos olvidar, que el contrato de trabajo es un contrato especial regulado más por -- normas de policía administrativa, que por reglas y princi- -- pios de derecho común y que dentro de él, (contrato de trabajo) como en casi todas las instituciones de derecho laboral, se produce una colección y superposición de intereses privados e intereses públicos, de intereses individuales e intereses sociales.

Así mismo el autor argentino Pozzo, expresa "Lo erróneo de la doctrina que establece la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo que contempla nuestra disciplina, se origina en el contrato; esto es, en el acuerdo de voluntades entre el empleador y el empleado, acuerdo que puede ser expreso o tácito.

No importa, que la estimulación del contrato no coincida a veces con la prestación del trabajo, por que los efectos de ésta surgen, precisamente, como una consecuencia de -- la estipulación del contrato y tampoco justifica la distinción, la circunstancia de que las normas que constituyen el

17/ Guillermo Cabanellas, El Contrato de Trabajo, p. 148, -- Vol. I. Ed. Omeba, Buenos Aires, 1963.

18/ Guillermo Cabanellas, ob. citada, p. 149.

derecho del trabajo, se refieren más que al contrato como ne
gocio jurídico, a la ejecución que se da al mismo, por medio
de la prestación de trabajo, puesto que tales normas sólo --
tienden, o bien a suplir la falta de estipulaciones concre--
tas entre las partes, o bien a limitar la autonomía de la vo
luntad, no para desconocer el principio de la libertad para
contratar lícitamente, sino para corregir abusos que puedan
cometerse en virtud de situaciones de superioridad económica,
o para cumplir fines sociales que están por encima de interes
privados¹. 19/

De ahí que el maestro Cabanellas nos diga, que aún cuando
la autonomía de la voluntad se encuentra restringida en --
mérito a la intervención que el estado tiene, esto no destruy
e ni anula la figura jurídica del contrato.

A manera de conclusión, con la que estamos de acuerdo,--
el maestro Cabanellas dice; el vínculo contractual, como el
consentimiento que la precede y acompaña, continúa siendo la
fuente principal del derecho del trabajo y la relación de --
trabajo, ni lo constituye ni lo eclipsa, a lo más se le agrega
y lo robustece.

Este mismo criterio es sostenido por el Maestro Alberto
Trueba Urbina, quien nos dice:

Que en realidad la relación es un término que no se opo
ne al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente
aquella es originada generalmente por un contrato ya sea expre
so o tácito, que genera la prestación de servicios y por
consiguiente la obligación de pagar salarios y cumplir con --
todas las normas de carácter social. 20/

19/ Citado por Guillermo Cabanellas, O. Cit. p. 149.

20/ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, pág. --
277 Ed. Porrúa, S.A., México 1970.

El Contrato y la Relación en la Nueva Ley.

El artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, incluye a las dos teorías como podremos darnos cuenta a continuación:

"Se entiende por Relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

En los preceptos antes descritos, se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato, o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo y en uno y otro caso siempre deberán regir las leyes protectoras de los trabajadores. 21/

Elementos y Definiciones.

Es necesario en primer término un hacer humano, una --

21/ Criterio sostenido por el maestro Alberto Trueba Urbina, Consultese "Comentario al artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, P. 27 y 28, México, D.F. 1970.

actividad que puede consistir en ejecutar o en deliberar "en segundo lugar", esta prestación de la actividad debe estar — subordinada al dador del empleo 22/ y por último el contrato de trabajo.

Cuando media un estado de orden de causalidad entre los fenómenos, los hechos, los órganos, etc., están en relación; así las personas están en relación cuando media entre ellas un estado de orden.

Para que la relación de trabajo sea válidamente estipulada debe de contener los siguientes elementos esenciales;

capacidad jurídica de los contratantes;
consentimiento válido;
objeto determinado;
causa lícita.

El derecho común, en cuanto a la capacidad de los contratantes es también tomado en cuenta para el contrato de — trabajo.

"Dador de trabajo puede ser cualquier individuo particular, jurídicamente capaz o también un ente jurídico privado o simplemente una sociedad de hecho"23/. "La capacidad es — la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones y hacerlos valer", 24/ Nuestro Código Civil manifiesta en su artículo 1789 que "son hábiles para contratar todas — las personas no exceptuadas para la ley" 25/

22/ Juan D. Ramírez Gronda "El Contrato de Trabajo", p. 100.

23/ Luigi di Litala. "El Contrato de Trabajo", p. 100, 2a. — Ed. Traducción de Santiago Sentis Melendo.

24/ Planiol. "Tratado Elemental" p. 65. Traducción, Tomo VII.

25/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, — 1928.

Siendo en consecuencia, incapaces para celebrar un contrato de trabajo en nuestro derecho, los que siendo titulares de derecho no los pueden ejercitar, es decir, tienen capacidad de goce pero no de ejercicio. "Tienen incapacidad natural y legal: I.- Los menores de edad; II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos; iii.- Los sordos mudos que no saben leer ni escribir; IV.- Los ebrios consuetudinarios, los que habitualmente hacen uso imoderado de drogas enervantes". 26/

El consentimiento de los contratantes debe de ser válido y no lo es cuando se da por error o es obtenido con dolo, o conseguido con violencia.

El consentimiento "es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o trasmisión de obligaciones o derechos y es necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior, o en una forma más amplia, que sirve para el contrato y el convenio, es el acuerdo de dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de derecho, siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior" 27/

El error en la persona produce la nulidad en el contrato, por que la consideración de la persona con la cual se quiere contratar, es la causa principal de éste.

En la práctica no se da frecuentemente este hecho, pero hay quienes lo comparan con el hecho de que un patrono contrata a una determinada persona para un servicio, creyéndola apta cuando en realidad no lo es; en dicho caso, sin embargo, no se puede alegar error de persona, sino que el patrón puede pedir la rescisión de la relación de trabajo sin responsa

26/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, - 1928.

27/ Ernesto Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones" p. 180-181-, 2a. Ed., Editorial Cajica.

bilidad para éste (artículo 47 fracción I) 28/

El consentimiento no es válido por haber sido alcanzado con dolo; cuando el contrato, según las normas comunes fue fruto de un conjunto de maquinaciones empleadas para inducir a error en el acto jurídico. El consentimiento tampoco será válido cuando sea adquirido con violencia, por ejemplo: "podría ser el de quien aprovechando el conocimiento de delitos cometidos por el otro contratante, violentara el consentimiento, con la amenaza de denuncia, en caso de falta de aceptación del trabajo". 29/

También el estado de necesidad puede ser considerado como violencia.

El objeto, la cosa misma, del contrato debe ser determinado, es decir que al momento en que se hace una propuesta, el oferente debe explicar con exactitud cuál es la cosa que desea forme el objeto del contrato, esto es, debe determinar cuál será el objeto de la convención. El objeto en el contrato de trabajo es la prestación del servicio, y la justa retribución es la contraprestación, siendo estos los elementos de la relación de trabajo en cuanto al objeto. Sin embargo, en el contrato de trabajo intelectual no siempre se determina la retribución y no por eso deja de existir la relación de trabajo.

La causa del contrato de trabajo debe ser lícita, pues de otra manera la relación es nula jurídicamente; así la causa debe ser conforme a las leyes naturales y a las jurídicas, una obligación simplemente no deben ir en contra de estas, que lo rigen necesariamente. La licitud no es un elemento de existencia del objeto sino solo un requisito de validez.

28/ Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.

29/ Luigi de Litala, obra citada, p. 114.

Conforme al artículo 1827 del Código Civil "el hecho po sitivo o negativo objeto del contrato debe de ser:

1o.- Posible

2o.- Lícito" 30/

Es decir que un contrato con objeto ilícito existe inde pendiente de las consecuencias que de ello deriven aún cuando jurídicamente sea inválido.

La solemnidad es un elemento de existencia en todo contrato siendo los elementos de carácter exterior, sensibles - que rodean o cubren a la voluntad de los contratantes y cuya ausencia por ministerio de la ley, implica la inexistencia - del acto. 31/

Para poder dar una definición de lo que se entiende por relación de trabajo, primero tenemos que entender el signifi cado de la palabra relación; al respecto se han dado varios conceptos, pero nosotros solo mencionaremos los establecidos por Hueck 32/, " por una primera acepción, relación de traba jo significa un vínculo de obligación dimanante de un contra to de trabajo". La relación de trabajo viene así a designar se como una obligación y un estado o condición de ejecución; en el sentido de perfección del vínculo a través del contra to de trabajo el que apoya en sus efectos. Es el contrato - el que fundamenta la obligación de una prestación de servi cio.

"En sentido distinto, se manifiesta una segunda signifi cación del término relación de trabajo: con arreglo a esta -

30/ Código Civil, Obra Citada.

31/ Ernesto Gutiérrez y González, Obra Citada, p. 211.

32/ Citado por Guillermo Cabanellas, Obra citada, p. 115-116.

segunda acepción 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! 33/ es decir que se mantiene la existencia del contrato de trabajo, como fuente de la relación de trabajo, aunque también hace mención de otras causas que la producen.

"Una tercera significación del término relación de trabajo deja al descubierto en toda su magnitud el problema básico y fundamental en la doctrina de la relación de trabajo que estudiamos; 34/ se entiende en este tercer concepto, por relación de trabajo, una relación ocupación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar el servicio. "Como consecuencia de esta significación o concepto de la relación de trabajo en cuanto disgregaba el contrato como causa y la relación como efecto, hubo de plantear el problema de qué efectos jurídicos habían de producirse por el contrato de trabajo y de los cuales habían de dotarse a la relación de ocupación. Dados los términos expresos y exclusivos de esta concepción, cuando más predominio hubiere de darse a uno de los dos elementos, tanto más el otro quedaría desprovisto de efectos, contrato de trabajo y relación constituyen dos elementos contradictorios o encontrados en la teoría de la relación de trabajo" 35/

Tal concepto de la relación de trabajo da una dirección diferente al desarrollo de la doctrina de trabajo llegando así a un cuarto concepto de la relación de trabajo en el que "se comprende la totalidad de relaciones que media entre el empresario y todos los que dan su trabajo, que a juicio de -

33/ Citado por Guillermo Cabanellas, Obra citada, p. 116.

34/ Ibidem.

35/ Ibidem.

Siebert, carece de interés".

Cabanellas 36/ concluye que se pueden aceptar dos acepciones de la relación de trabajo; una restringida, para señalar una efectiva prestación de servicios, exista o no el contrato de trabajo, sea este nulo o impuesto, comprendiendo la sanción por parte del trabajador, su empleo o la realización efectiva de su acto.

Y la amplia utilizando para designar la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa con prescindencia de las diversas modalidades y cambios producidos por la alteración en la propiedad de aquel (Krotoschin) aquí en estas acepciones se mantiene plenamente el contrato de trabajo, que se podrá perfeccionar pero no suprimirse o suplantar.

La relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el resultado del servicio prestado.

Los derechos y las obligaciones vienen siendo el vínculo jurídico; ya sean determinadas por las partes, lo indique la ley o algún estatutos, según el caso.

Uno de los vínculos es el salario, que el dador de trabajo debe dar al que presta sus servicios, aún cuando no se haya convenido; al respecto, podemos decir que el salario, según el artículo 82, "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". 37/

Habiendo dado una noción de lo que se entiende por relación y salario, que junto con los servicios prestados, la

36/ Cabanellas, obra citada, p. 117.

37/ Citado por Alfredo Ruprecht, El Contrato de Trabajo, p.4. Ed. Homero, Buenos Aires, Argentina.

permanencia el fin perseguido por el trabajador, nos da una idea de lo que se entiende por relación de trabajo; ya podemos citar algunas definiciones de la relación de trabajo.

Carballo de Mendoza nos dice: "Que el contrato de trabajo presenta la relación jurídica establecida entre la persona, que con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual y la otra que de ello se aprovecha o saca ventaja o utilidad". 38/

Mario de la Cueva nos dice que: "Es aquel por el cual - una persona mediante el pago de una retribución, subordina - su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". 39/

La Ley Española del Trabajo de 1932 dice: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones, o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos por una remuneración sea lo que fuere la clase o forma de ella". 40/

El Código Civil de 1900, define el contrato de trabajo en el artículo 6o., "Contrato de trabajo es aquel por el - - cual quien promete el servicio se obliga a prestarlo y la - - otra parte se obliga a pagar la remuneración convenida. Objeto de este contrato pueden ser los servicios de cualquier género". 41/

38/ Citado por Alfredo Ruprecht, El Contrato de Trabajo, p. 4. Bibliográfica Homero.

39/ Mario de la Cueva, Obra citada, p. 487.

40/ Citado por Alfredo J. Ruprecht, p. 5.

41/ Citado por Juan D. Pozo, Derecho del Trabajo. p. 515.

Finalmente mencionaremos el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que dice: "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.
42/

Como podemos ver claramente, de la anterior definición se deduce, que la Nueva Ley Laboral, identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, puesto que - esta última tiene su origen precisamente en un contrato ya - sea este expreso o tácito. 43/

42/ Nueva Ley Federal del Trabajo, Art. 20.

43/ Mismo Criterio sostenido por el maestro Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, p. 278. México, 1970.

C A P I T U L O I I

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS.

- A) El Principio de la Estabilidad.
- B) La Estabilidad en el Derecho Mexicano.
- C) Las Normas sobre Duración.
- D) Las excepciones al principio de la Estabilidad.

C A P I T U L O I I

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS

A) EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD.

El derecho del trabajo, es un derecho protector de una clase social muy importante por ser muy numerosa y que se encuentra en constante desarrollo y evolución.

El Derecho del Trabajo como un conjunto de normas de carácter imperativo, tiene como finalidad la de asegurar, en beneficio de los trabajadores, ciertas condiciones de trabajo como son: El salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, estabilidad en los empleos y otras más que hacen posible un mínimo de derechos para asegurar un nivel decoroso y digno de vida para el trabajador.

En México, tanto el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, como la Nueva Ley Federal del Trabajo reglamentaria de dicho artículo, son las disposiciones fundamentales en materia de trabajo.

Dentro de los principios del Derecho del Trabajo, consignados en el artículo 123, tiene especial importancia el de la estabilidad en el empleo, porque de la eficacia de este principio, depende que se realice la conservación o mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores.

La estabilidad es para los trabajadores un derecho adquirido y no un deber, porque si lo fuera haría nugatoria la dignidad del que presta el servicio, pues le convertiría sencillamente en esclavo.

El Constituyente de 1917, se preocupó en los debates -- del artículo 123, por el no quebrantamiento de la estabili-- dad en el empleo de los trabajadores por causas imputables -- al patrón; tan es así, que la fracción XXII dice:

"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 con 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. (rescisión por causas imputables al patrón).

"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 que se acaba de transcribir, se reglamentó posteriormente de una manera específica en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 51 y 52.

Esta misma ley en su artículo 47, trata de las causas -- de quebrantamiento del principio de estabilidad, imputables a los trabajadores; causas parecidas a las de los patronos, pero en este caso, la imputabilidad se prevee a cargo de los trabajadores.

Del texto de los artículos antes citados, se desprende

de la protección de la Legislación Laboral, al quebrantamiento de la estabilidad en el trabajo, con el fin de garantizar tanto a patrones como a trabajadores, un mínimo de protección para la guarda de sus intereses.

Dicha estabilidad es un principio de justicia para la clase trabajadora, pues le asegura un bienestar económico social al trabajador, de que la fuente de sus ingresos al patrimonio familiar desaparecerá inesperadamente, sino por causa justificada.

La permanencia en el empleo es completamente necesaria para el trabajador y por ningún motivo debe ser regulada por el patrón unilateralmente, pues de esta permanencia se derivan derechos de antigüedad como son los ascensos, las jubilaciones, las pensiones e indemnizaciones.

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

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

"La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrón entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa". 44/

44/ Guillermo Cabanellas, obra citada.

B) LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO MEXICANO.

Con el movimiento social de 1910, se inicia una nueva etapa en el curso del pueblo mexicano hacia la libertad, que afirmando los derechos del hombre hizo nacer una nueva categoría jurídica: el derecho social.

Del constituyente de Querétaro de 1917, emanaron un conjunto de normas jurídicas que constituyen la base fundamental de la estructura jurídica del Estado Mexicano y es precisamente en el seno del constituyente donde nació un nuevo derecho que vendría a garantizar la dignidad de la persona humana estableciendo la tutela, protección y reinvidicación del hombre que trabaja, al consagrar en nuestra Carta Magna los derechos mínimos de la clase trabajadora.

Para el estudio del nacimiento de la Institución de la estabilidad en nuestro derecho, es indispensable remitirnos a los debates que en el seno del Congreso originaron su creación.

El proyecto del artículo 5o. Constitucional presentado al H. Congreso Constituyente de 1917, por el C. Primer encargado del Poder Ejecutivo Federal, Don Venustiano Carranza, - en su último párrafo, trata de la duración del Contrato de trabajo:

"El Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse a ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles" -

45/

Al presentar la Comisión su dictamen sobre el mencionado proyecto, al que le había hecho algunas reformas y adiciones, a la consideración de la Asamblea, hizo la siguiente --

45/ Esta transcripción y las que mencionaremos a continuación fueron tomadas del Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Impreso en los talleres Gráficos de la Nación, México, 1960.

introducción:

"La idea capital que informa el artículo 5o. de la Constitución de 1857, es la misma que aparece en el artículo 5o. del proyecto de la Primera Jefatura. El primero fue reformado por la Ley de 10 de Junio de 1898, especificando cuáles - servicios públicos deben ser obligatorios y cuales deben ser gratuitos. También esa reforma se incluye en el proyecto; - pero sólo se dejan como gratuitas las funciones electorales. La prohibición de las órdenes monásticas es consecuencia de las Leyes de Reforma....."

"El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: -- una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renun- cía temporal o permanentemente a ejercer determinada profe- sión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por - el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, - abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innova- ción consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del - contrato de trabajo y va encaminada a proteger a la clase -- trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso - que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas".

"La Comisión aprueba por tanto, el artículo 5o. del pro- yecto de Constitución con ligeras enmiendas y algunas adicio- nes".

La presentación de este dictamen dio lugar a apasiona- dos discursos, su discusión culminó con la creación del dere- cho social, mérito que no podemos negarle a los Constituyen- tes de Querétaro que fieles a los ideales revolucionarios lo consignaron en nuestra Constitución, cambiando así la estruc- tura de nuestra Norma Fundamental de Constitución Política a Constitución Politico-social. De estos discursos mencionare- mos algunos párrafos.

El Diputado Victoria dijo que en su concepto, no estaba de acuerdo con el dictamen, que "por consiguiente el artículo 5o. a discusión..... debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo...." y que "..... no debe establecer un plazo tan largo como el que fija la comisión en el dictamen para la duración de los contratos....."; el Diputado Von Versen, en su turno, entre otros aspectos impugnó el dictamen de la Comisión, en lo relativo a la duración del contrato de trabajo: "..... votad en contra del dictamen porque señala un año de plazo, porque autoriza que es obligatorio el contrato hasta un año, porque entonces los capitalistas, peores que el clero, pues que lo tienen en su seno, peores que todos los males que pueden -- existir en el mundo agarrotarán todas las conciencias de los obreros embrutecidos por ellos; y tened lástima, señores, no, no tengais lástima, haced justicia, esos millones de obreros que forman la mayoría de la patria, esos millones de hombres que han asegurado nuestra independencia, esa mayoría de hombres que deben ser la base en que descansa nuestra independencia y nuestra nacionalidad, debe tener mayor número de garantías, debe tener asegurado su porvenir. Porque si permitiésemos que los capitalistas los agarratoran de nuevo, entonces también señores, negadles el derecho al hogar como -- les hemos negado el derecho a la patria; negadles el derecho de protegerse contra el capitalismo, como les hemos negado -- el derecho de que sus huesos descansen tranquilamente en el suelo de la patria sin pagar un centavo. La parte que se refiere a la contratación de un año de trabajo, pasando a la parte práctica y haciendo a un lado los lirismos, es sencillamente un error grandísimo; ya decía el compañero Victoria muy atinadamente que los capitalistas son calculados ellos -- están al tanto del alza y de la baja de los calculadores, ellos están al tanto de todas las causas que modifican los precios de los salarios. Suponiendo que ellos, los capitalistas que explotan los tejidos de algodón, calculan que van a subir -- los precios de las telas, procurarán contratar a los obreros

por un año y ya verán a los obreros protestar cuando las telas cuesten mucho y ellos después de fabricarlas no alcanzan a comprar un metro de manta con que cubrir sus desnudeces..."

El Diputado Castillo en la sesión del 27 de diciembre - de 1916, dijo: "yo no estoy de acuerdo con los contratos - - obligatorios, porque los estimo peligrosos. Estad seguros, señores diputados, de que si aprobáramos esa determinación, que obliga a los trabajadores, forjaríamos los eslabones de una cadena, que se añadirían año por año, para mantener al - pueblo en una práctica esclavitud, pues esos contratos, indudablemente, sólo serían favorables para los capitalistas.... además, señores, esos trabajadores obligados a permanecer - forzosamente un año en las fincas de trabajo, se les sujetaría a todas las humillaciones..... Hablar de contratos entre el propietario y el jornalero, es hablar de un medio para asegurar la esclavitud..... no resultarían necesarios ni resultarían equitativos esos contratos que sólo garantizan los intereses de los capitalistas, quienes ya tienen la justicia de su mano y elementos de defensa. Si se quisiera que los contratos fijen también la estabilidad del trabajador, tampoco resultaría necesario..... yo no acepto el - contrato obligatorio ni por un día ni por un minuto..... - nuestros trabajadores siempre procuran ser constantes y ser respetuosos con sus compromisos. En consecuencia, resultarían perfectamente inútiles e innecesarios los contratos - - obligatorios para los trabajadores. Si el capital, pues - - quiere trabajadores que cumplan con su trabajo y con sus compromisos y que no le abandonen, el secreto consiste en tres razones: primera, en que el capitalista sepa tratar bien a - sus trabajadores, que les dispense las consideraciones a que tiene derecho; que les considere como gentes, que les respete.... que sepa imponerles una jornada justa, un trabajo compatible con sus energías y no les explote como a las bestias, además de la consideración de gente, además del trabajo justo y equitativo, encuentre la justa remuneración y encuentre - -

que ya no se roba su trabajo, sino que de una manera equitativa se la remunera. Entonces estad seguros que los trabajadores nacerán y morirán en la propiedad del patrón. "Enseguida intervino el Diputado Fernandez Martínez y expresó: — creo, señores diputados, convencido por la brillante oratoria del compañero que me ha precedido..... que tiene verdadera razón y por tal motivo yo suplico..... que en el proyecto se diga: se declaran ilícitos todos los contratos por tiempo determinado.

En lo anteriormente expuesto, encontramos la base de la estabilidad como norma constitucional, pues el 25 de Enero — fue aprobado el proyecto que contenía las bases fundamentales del derecho del trabajo en un capítulo especial llamado "Del Trabajo y de la Previsión Social" en el cual está contenido en la fracción XXII, el principio de estabilidad.

De la declaración constitucional mencionada, nace para los trabajadores el derecho a la estabilidad en su empleo y con ello el más valioso precedente a nivel universal.

Los principios que se derivan de esa norma son los siguientes:

a) La duración indefinida del contrato de trabajo en — marca la continuidad y permanencia del trabajador en su empleo; el legislador constituyente entendió correctamente, — que la única manera de garantizar al trabajador una subsistencia digna declarando la estabilidad en su empleo, pues — como lo expresó el Diputado del Castillo la permanencia del trabajador en su empleo importa la duración continuidad de — su salario, único ingreso y patrimonio con que cuenta el trabajador para enfrentarse incluso a las necesidades más elementales, no sólo de su vida sino de su existencia y la de — los suyos.

b) La indisolubilidad del contrato de trabajo por parte del patrón salvo cuando existe causa justificada: la fuerza y justificación de este principio inscrito en la declaración constitucional de estabilidad, arranca de la realidad en que se desarrollaban las relaciones laborales, a todas luces injustas y donde predominaba el derecho del más fuerte.

Era imperativo pues, adecuar los medios que hicieran posibles el respeto a la dignidad que mutuamente se deben trabajador y patrón.

c).- La consagración del derecho del trabajador de optar por la reinstalación obligatoria a la indemnización en presencia de despido injustificado. La declaración por el Constituyente de 1917 sobre la estabilidad no hubiera pasado de una idea generosa, si no se hacía acompañar, de los medios idóneos que le aseguraran, de ahí resulta la gran visión que se pone de relieve en la fracción XXII del artículo 123 al consignar, el seguro que garantizara al trabajador la permanencia y continuidad en su empleo, significando así mismo un escudo protector frente a los actos arbitrarios del patrón.

c) LAS NORMAS SOBRE DURACION.

Durar significa: continuar siendo u obrando. Subsistir.

Quando hablamos de la duración de un contrato de trabajo, nos referimos al tiempo durante el cual subsiste o va a subsistir una relación de trabajo.

Nuestra Legislación en materia laboral se ha preocupado de la duración del contrato de trabajo, haciéndola indefinida mientras subsistan las causas que crearon el trabajo y la

materia del mismo, de acuerdo con el contenido de los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. -- Con esto se garantiza al trabajador una permanencia que mientras no afecte sus derechos puede prolongarse en muchos casos indefinidamente; pero también ha previsto que los trabajadores no queden atados a un contrato indefinido de trabajo, que pudiera lesionar sus derechos estableciendo la misma ley lo siguiente:

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán - obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Esto es una consecuencia del artículo 5o. Constitucio-nal que dice:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder ex-ceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá exten-derse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspon-diente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda - hacerse coacción sobre su persona".

Estos artículos preveen en favor de los trabajadores, - la facultad de celebrar contratos de trabajo limitados o ili-mitados en el tiempo, pero con la posibilidad de prorrogar - dichos contratos hasta por todo el tiempo que perduren las - causas que le dieron origen y la materia de dicho trabajo; - dejando en libertad al trabajador para dar por terminado su contrato al vencimiento de éste y poder dedicarse al ejerci-cio de otra actividad.

La Ley Federal del Trabajo previene en su artículo 25, Fracc. II, como requisito del contrato de trabajo escrito lo siguiente:

Artículo 25.- "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

II.- Si la relación de trabajo es para obrar o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

En caso de que el contrato no se haya consignado en un documento escrito, la falta de éste se le imputará al patrón, se presume de acuerdo con los artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo, la existencia del mismo y los trabajadores gozan de la protección de la Ley.

Sin embargo, y como protección para el trabajador, el artículo 132 en su fracción VII, previene como una de las obligaciones del patrón: expedir a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; lo que permite al trabajador tener una constancia del trabajo prestado, en caso de controversia con el patrón y principalmente para poder formular correctamente las liquidaciones obrero patronales a la institución aseguradora, determinando bimestralmente el número de días trabajados y el salario percibido, evitando con esto incurrir en equivocaciones y abstenciones que en muchos casos son dolosos, respecto a la cotización correcta que corresponde a dicho trabajador.

En resumen, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es una institución compleja, integrada por varias disposiciones encaminadas a asegurar al trabajador una permanencia indefinida en la prestación de sus servicios y pertenece a él la determinación del tiempo que durará en su --

empleo, no pudiendo ser rescindida la relación de trabajo -- arbitrariamente por el patrón sin incurrir en responsabilidad.

A este respecto, las normas fundamentales de las cuales una de ellas, de orden constitucional, establece que el patrón no podrá despedir a un trabajador en forma arbitraria -- sino cuando el trabajador incurra en una causal prevista en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, como rescisión del contrato de trabajo o porque medie una circunstancia señalada en el artículo 53 de la mencionada ley que implique -- la terminación de la relación de trabajo. En caso contrario, esto es, si el patrón decide arbitrariamente la ruptura del contrato, el trabajador, a su elección, puede reclamar una -- indemnización o el cumplimiento del contrato, o sea la reinstalación en el empleo en forma obligatoria para el patrón, -- el cual sólo puede liberarse de esta carga mediante una indemnización, en los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Laboral.

La otra norma se integra con un conjunto de disposiciones contenidas en la Ley Laboral, de la que se deriva el -- principio general de que todo contrato es de duración indefinida, salvo los casos de los contratos para obra determinada o por tiempo determinado, pero en esas dos últimas hipótesis, los contratos, no obstante la estipulación respectiva, en -- contratos de duración indefinida mientras subsista la materia de trabajo.

D) LAS EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD.

Las excepciones al principio de la estabilidad, se refieren a las relaciones laborales que, dada su naturaleza, -- no pueden tener el carácter de definitivas. Dichas excepciones consignadas en los artículos: 36, 37 y 38 de la Nueva --

Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

1.- LA RELACION DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.

Para que esta hipótesis se realice, es necesario que — exista una relación de trabajo que se extinga con la terminación de la obra, para la cual se contrataron los servicios — de una o varias personas, habiéndose pactado de antemano que el contrato de trabajo obligaba a las partes, única y exclusivamente a la realización de una obra; ya que es necesario que el trabajador conozca el tiempo que va a durar el servicio y la remuneración que va a recibir por prestar dicho ser vicio, con el fin de no afectar los intereses del trabajador.

Un ejemplo típico de este contrato es el de la industria de la construcción, en donde se contratan los servicios de albañiles, plomeros, arquitectos, etc., para la construcción de un bien inmueble, el cual, al ser concluido en el — tiempo fijado, se disuelve inmediatamente la relación de tra bajo.

Independientemente de que se trate en efecto de una — obra determinada, es necesaria la estipulación expresa, porque de lo contrario, el contrato deberá entenderse como cele brado por tiempo indefinido.

2.- LA RELACION DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO.

Esta modalidad se encuentra reglamentada en el artículo 37 de la Ley Laboral vigente y dice:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede única— mente estipularse en los casos siguientes:

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

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

III.- En los demás casos previstos por esta ley".

La redacción de la ley es bastante clara, pero debemos tomar en cuenta el artículo 39, que nos dice, que el contrato se prorrogará, aún vencido este, por todo el tiempo que - perdure la materia del trabajo.

IV.- RELACION DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACION DE MINAS.

El artículo 38, en relación con el 39 de la Ley Laboral, rigen la explotación de las minas; debido a que este tipo de trabajo no puede contratarse con carácter indefinido, por lo que la ley ha previsto que este tipo de contratos se celebren por tiempo determinado, con la posibilidad de prorrogarse sólo cuando perdure la materia del trabajo, en virtud de que las minas pertenecen a las categorías de los bienes naturales no renovables.

C A P I T U L O I I I

LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- A) La Rescisión en Materia Civil. Definición de la figura jurídica de la Rescisión. — Elementos y Supuestos.
- B) La Rescisión en Materia Laboral.
- C) La Rescisión del Contrato de Trabajo en Legislaciones Extranjeras.

CAPITULO III

LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Enfoquemos ahora nuestra tención, a tratar uno de los temas que podemos considerar medulares de la presente tesis, y que es el que se refiere a la RESCISION del contrato individual de trabajo.

Principiaremos este capítulo haciendo un bosquejo histórico, que nos hará comprender, aún más, las características que la figura de la RESCISION tiene en materia Laboral, para con posterioridad mencionar lo que los autores del Derecho Civil nos dicen a este respecto.

Sabemos que los principios consignados por el Código de Napoleón, referente a la Disolución de las Relaciones, que surgen entre obrero y patrón, fueron aceptadas con ligeras variantes por casi todas las legislaciones europeas.

Los contratos de trabajo reglamentados por el Derecho Civil, tenían dos formas de duración: El contrato a plazo determinado (en el que se incluía el contrato para la construcción de una obra determinada) y el contrato de duración indefinida. Los contratos de vencimiento a plazo y de construcción de obra, terminaban al vencimiento o a la conclusión de la obra respectivamente y la forma de dar por terminada la segunda clase de contrato, era mediante la declaración unilateral de alguna de las partes contratantes, mediante el acto al que se le llamó Denuncia.

Con el tiempo, se empezó a lograr una defensa en favor del trabajador, misma que consistía en que la denuncia mencionada debería hacerse con cierta anticipación, por lo que

se habló de un aviso anticipado de terminación y al período comprendido entre la denuncia y la terminación, se le dio el nombre de período de pre-aviso.

La duración de este período era variable, de ocho a -- treinta días. La disolución de las relaciones de trabajo -- efectuadas con violación a las reglas citadas anteriormente, traía como consecuencia la responsabilidad.

Como el trabajador se encontraba así expuesto, (salvo -- en los contratos a plazo fijo, o de obra determinada) a perder su empleo en cualquier momento en el que el empresario -- así lo deseara, el temor surgido fue el arma de que se valieron los patrones, ya sea para imponer las condiciones de trabajo que ellos desearan o bien, para modificarlas a su arbitrio.

Por otro lado, una de las múltiples consecuencias que -- trajo la primera guerra mundial, fue que al finalizar ésta, surgió en forma por demás alarmante un nuevo ejército, más -- no aquél de hombres que cargan un fusil, sino un ejército de hombres hambrientos y desocupados. Por ello, la crisis económica por la que atravesó Alemania, hizo que esta tomara la iniciativa para resolver el problema de los trabajadores, -- tratando así de establecer el principio de la estabilidad en sus empleos, aconteciendo así que en la legislación de este país, se logran progresos tales como el caso de que un trabajador era despedido injustificadamente, la sentencia re-- caída al litigio, ordenara al empresario a reinstalar al -- obrero en su empleo y si el empresario quería eludir este -- mandato, tendría que pagar al obrero una indemnización.

Con posterioridad a la segunda guerra mundial, la bandera de la Seguridad Social apareció en el mundo.

Al respecto, Mario de la Cueva nos dice: "El seguro contra la desocupación, es parte esencial de ella y por este — camino, se está anunciando una solución para el futuro; la — estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe de ser — total, pero, si se autoriza la disolución de las relaciones de trabajo, sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador una posición idéntica a la que tenía, — esto es, habrá de buscarse un salario igual, se respetará su antigüedad y se reconocerá su derecho de ascenso, etc.". 1/

Creemos acertada la opinión del Maestro de la Cueva, referente al hecho de que, si existe una legislación que en — verdad se haya esforzado, a efecto de lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ésta ha sido la Legisla—ción Mexicana, pues postuló el principio básico de la dura—ción indefinida de las relaciones entre obrero y patrón, en tanto subsista la materia del trabajo.

Y congruente con este principio, nuestro derecho estipula que si no existe una causa justa, el trabajador no puede ser separado de su empleo; si esto sucediere el trabajador — tendrá las acciones de reinstalación y la del pago de la in—demnización constitucional.

A) LA RESCISION EN MATERIA CIVIL.

Después del somero bosquejo realizado y antes de anali—zar específicamente las características que la figura de la rescisión reviste en materia laboral; considero importante — el que a la luz del derecho civil veamos dicha figura (rescisión) y encontremos si los principios y cualidades que tiene en esta rama del derecho pueden regir en materia laboral.

Para poder definir la rescisión, debemos en primer tér—mino comentar la resolución; en virtud de que la primera es

1/ Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 707.

una especie de ésta.

El Maestro Gutiérrez y González nos dice que la resolución es un acto en virtud del cual se priva de sus efectos, total o parcialmente para el futuro, a otro acto plenamente válido, y los efectos pasados de éste siendo lícitos, pueden quedar o no subsistentes, según la naturaleza del acto, o la voluntad de las partes". 2/

Como se desprende de esta definición la resolución puede ser total o parcial teniendo la primera una doble clasificación:

- a) La rescisión
- b) La revocación o terminación.

Debemos mencionar que la resolución es un pacto comisorio; siendo este "La cláusula por la cual las partes convienen en que el contrato será resuelto si una u otra de ellas no cumple con su obligación. El pacto comisorio no es sino una condición resolutoria de naturaleza particular" (Baudry Lacantinerie et Barde, t. XIII. Núm. 900) 3/

Derecho Romano.- Los principales convenios en virtud de los cuales el contrato de venta, puede ser afectado por una condición resolutoria son:

1.- La Lex Commissoria, por la cual el vendedor se reserva el derecho de rescindir la venta, si no le es pagado el precio.

Esta cláusula le permite no quedar indefinidamente ligado por el contrato, de recobrar por falta de pago su liber-

2/ Ernesto Gutiérrez y González, "Derecho de las Obligaciones" 2a. Edición, Editorial Cajica, Pág. 459.

3/ Citado por Manuel Borja Soriano, Teoría General de las Obligaciones, Tomo II, 5a. Edición, Editorial Porrúa, Pág. 114.

tad de acción.

Derecho Canónico.- Los canonistas, colocándose desde un punto de vista moral, han considerado como una falta a la buena fe, reclamar la ejecución de una obligación, cuando no se había hecho lo que se debía. La resolución tenía el carácter de un castigo por la mala fe. Al mismo tiempo, los canonistas han notado que en los contratos, esta resolución era conforme a la voluntad probable de las partes.

Antiguo derecho Francés.- En Francia, el pacto comisorio se consideraba sobreentendido al lado del pacto comisorio expreso, el antiguo derecho consuetudinario admitía el pacto comisorio tácito Pothier explica muy claramente que por un motivo de equidad, es por el que la condición resolutoria tácita fue admitida.

Como las más de las veces, dice él, no se puede sin grandes gastos, hacerse pagar de sus deudores..... se admite a un vendedor que demande la resolución del contrato de venta, por causa de falta de pago del precio, aunque no hay pacto comisorio. Una vez aceptada por la jurisprudencia francesa la condición resolutoria tácita, fue extendida naturalmente a los otros contratos sinalagmáticos. (Baudry Lacantinerie et Barde).

Borja Soriano, hace mención a la existencia de las diversas legislaciones, en donde el pacto comisorio se encuentra regulado como tácito y como ejemplo nos menciona el Art. 1184 del Código de Napoleón que expresa:

"La condición resolutoria está siempre sobreentendida en los contratos sinalagmáticos, para el caso en que una de las dos partes no satisfaga su obligación. En este caso, el contrato no es resuelto de pleno derecho. La parte respecto de la cual la obligación no se ha cumplido, tiene la elec-

ción o de forzar a la otra a la ejecución del contrato cuando es posible, o de demandar la resolución con indemnización de daños y perjuicios. La resolución debe ser demandada judicialmente y puede concederse al demandado un plazo según las circunstancias".

Proyecto del Código Civil Español de 1851.- Artículo - 1042. "La condición resolutoria va siempre implícita en los contratos bilaterales, para el caso de que uno de los contrayentes no cumpliera su obligación. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato, con el resarcimiento de daños y abono de intereses, pudiendo adoptar este segundo medio, aún en el caso de que, habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de la obligación. El tribunal decretará la resolución que se reclame, al no haber causas justificadas -- que lo autorice para señalar el plazo".

Código de 1884 Artículo 1349. "La condición resolutoria va siempre implícita en los contratos bilaterales, para el caso de que uno de los contrayentes, no cumpliera su obligación".

Artículo 1350.- "El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación, o la resolución del -- contrato, con el resarcimiento de daños y abono de intereses; pudiendo adoptar este segundo medio, aún en el caso de que -- habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de la obligación".

Artículo 1421.- "Si el obligado en un contrato dejare -- de cumplir su obligación, podrá el otro interesado, exigir -- judicialmente el cumplimiento de lo convenido a la rescisión del contrato y en uno y otro caso, el pago de daños y perjuicios". Como se ve, con el artículo 1184 del Código de Napoleón, concuerda el artículo 1042 del proyecto de Código Ci--

vil de 1815 y así lo reconoce García Goyena, en su comentario a dicho artículo 1042 de ese proyecto. Y el artículo 1184 del Código de Napoleón, así como el artículo 1042 del Proyecto del Código Español, son los orígenes de los artículos pre insertos en nuestro Código de 1884.

Según los textos legales transcritos en los párrafos anteriores, la resolución de que tratan es el resultado de una condición resolutoria tácita en los contratos bilaterales y su fundamento es la interdependencia entre las obligaciones recíprocas que nacen de esta especie de contratos.

Veamos lo que con respecto a este tema han opinado otros autores:

Planiol, sostiene al respecto, que cuando se haya hecho pronunciamiento en cuanto al cumplimiento se podrá optar después por la resolución. 4/

Criterio diferente es el sostenido por el maestro Borja Soriano, quien citando a Manresa arguye que "aparte de que la Ley no autoriza tal caso, en el que queda roto el contrato para ambas partes: la una no cumpliendo; la otra prefiriendo que así suceda". 5/

Los efectos de la resolución; la jurisprudencia declara que la resolución surte efectos retroactivamente y restituye las cosas al mismo estado que si la obligación nunca hubiese existido; pudiendo ser, sin embargo, que sea imposible, por ejemplo cuando se trata de servicios ya prestados. En conclusión pueden o no destruirse retroactivamente sus efectos en caso de que como en el ejemplo citado, no sea posible, se pagará el servicio ya prestado.

4/ Planiol y Ripert, "Tratado de Derecho Práctico de Derecho Civil Francés. T VI. Traducción Mario Diez Cruz.

5/ Borja Soriano, obra citada, pág. 127.

Habiendo mencionado la resolución como un derecho que tiene la víctima de un hecho ilícito que viola un contrato, debemos mencionar la división, según se trate de obligaciones de dar, de hacer, o de no hacer, para los efectos; cuando se trata de obligaciones de dar "la víctima puede exigir el secuestro de la cosa, que se le debía entregar si es que esa entrega debía ser traslativa de dominio: puede exigir la posesión judicial si se trata de una enajenación temporal — del uso o goce de cosa cierta o la restitución forzada de la cosa si esa fuera la hipótesis". 6/

"Si se trata de obligaciones de hacer, puede exigir que el deudor realice la prestación, pero si ello no fuere posible sin atentar contra la libertad de éste, entonces se podrá ver la forma de que otro, a costa del deudor, cumpliera con la obligación; si ello no fuera posible, se exigirá el pago de daños y perjuicios, que se traduce en una obligación de dar, que si se puede exigir coactivamente".

"Si por último se trata de obligaciones de no hacer, — entonces si hay obra hecha en violación del no hacer, se puede pedir la demolición a costa del deudor y si no hubiere obra, siendo sólo la contravención demandará daños y perjuicios que, se traducen en una obligación de dar, y la cual si se puede exigir coactivamente" 7/

Por último, respecto a la resolución como género, debemos hacer notar que sólo procede por declaración del juez — cuando ésta no ha sido expresada en el contrato, como se desprende de los artículos 1350 del Código Civil de 1884 y el 1949 del Código Civil de 1928; que dicen textualmente: Art. 1350 "el perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato con el

6/ Gutiérrez y González, Obra Citada, Pág. 457.

7/ Gutiérrez y González, Obra Citada, Pág. 458.

resarcimiento de daños y abono de intereses; pudiendo adoptar este segundo medio, aún en el caso de que habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de las obligaciones, "artículo 1949" La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe. O la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando este resultare imposible".

La rescisión "es un acto jurídico por el cual se termina de pleno derecho" *ipsu iure* "sin necesidad de declaración judicial otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable de este, por una de las partes en sus obligaciones". 8/

Notamos que la terminación es "*ipso iure*", y como el maestro Gutiérrez y González dice, esto presenta un cambio respecto del sistema clásico que hasta hoy, equivocadamente, se ha sostenido por más de mil años.

Como dijimos a principio del presente capítulo, la resolución es considerada como un pacto comisorio, consecuentemente la rescisión es considerada como un pacto comisorio, - hacemos esta aclaración por que en adelante nos referiremos en forma indistinta al pacto comisorio como a la rescisión.

Etimológicamente "pacto significa estipulación y comisorio denota lo obligatorio o válido por determinado tiempo u ofrecido para cierto día. 9/

8/ Ibidem. Pág. 467.

9/ Diccionario de Derecho Privado, Editorial Labor, Pág. - 2856.

El maestro Ortiz Urquidi dice, se llama pacto comisorio a la cláusula por la cual las partes convienen en que el contrato será resuelto si una u otra no cumpliere con su obligación. 10/

Existen pactos comisorios exclusivos de la compra venta, de la prenda y de la hipoteca. En la compra-venta las par--tes insertan una cláusula en el contrato, por lo cual el vendador se reserva la propiedad de la cosa vendida hasta que --se haya cubierto el precio de la misma (Art. 2312). "puede --pactarse válidamente que el vendedor se reserve la propiedad de la cosa vendida hasta que su precio haya sido pagado. -- (ver Art. 2315).

Cuando los bienes vendidos son los mencionados en las --fracciones I y II del artículo 2310, el pacto de que se tra--ta produce efectos contra tercero, si se inscribe en el Re--gistro Público; cuando los bienes son los de la clase a que se refiere la fracción III del artículo que se acaba de ci--tar, se aplicará lo dispuesto en esta fracción, (ver art. --1950) 11/

En la prenda (contrato accesorio), la cláusula se refiere a que el acreedor se quedará con el objeto dado en prenda, si el deudor no cumple con la obligación que la prenda garantiza, por el precio que en la misma cláusula se asigna.

Estando este pacto expresamente prohibido por la Ley; --(art. 2883) "el deudor sin embargo, puede convenir con el --acreedor en que este se quede con la prenda en el precio que se le fije al vencimiento de la deuda, pero no al tiempo de celebrarse el contrato. Este convenio no puede perjudicar --

10/ Dr. Raúl Ortiz Urquidi, Apuntes tomados en clase. 2o. --Curso de Derecho Civil.

11/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. --1928.

los derechos de tercero" 12/ Se prohíbe por que impone bases lesivas para el patrimonio del deudor, siendo esta lesión la que la ley trata de evitar.

Pacto Comisorio en la Hipoteca.- Por medio de este pacto que también está prohibido por la Ley, se establece que el acreedor se adjudicará el bien gravado con hipoteca en el precio que se fije al momento de constituirse la garantía.

En resumen el pacto comisorio que nació en Roma de donde fue tomado por los franceses, solamente se da en los contratos bilaterales; considerando que el contrato en tanto que es acto jurídico, siempre es bilateral, pero siendo fuente de obligaciones puede ser unilateral o bilateral. En Roma sólo se consideraba este pacto en relación a la compra-venta.

Actualmente en México se admite para toda clase de contratos bilaterales (incluso contrato de trabajo), basándose nuestro derecho en el derecho Francés.

Antes del Código de Napoleón, Francia se dividía en dos tipos de provincias: las de derecho escrito y las de derecho consuetudinario, razón por la cual se hablaba de pacto comisorio expreso y pacto comisorio tácito.

El pacto comisorio expreso se diferencía del tácito en que se explica en el documento que en caso de que una de las partes no cumpliera, la otra tendría derecho a demandar la resolución (Art. 1949 del Código Civil de 1928).

La resolución procede de pleno derecho y sin intervención de los tribunales en el caso de una cláusula que así lo

12/ Ibidem.

disponga y como resultado de determinados preceptos, así mismo, los casos en que una de las partes pueda, por su contrato, que imponga obligaciones de cumplimiento sucesivo o diferenciado. 13/

Esta cláusula según Planiol, ha servido para evitar la concesión de un plazo y la apreciación favorable al deudor — por parte del Tribunal; la cláusula produce efectos distintos según la forma que se adopte 14/

Su interpretación implica la investigación de la intención de las partes.

1o.— Si las partes se limitan a estipular la resolución en defecto de cumplimiento, los tribunales pueden considerar que sólo se trata de un recordatorio de las facultades que — la ley concede en cuanto a la resolución. Por tanto será necesario entablar una demanda judicial y los tribunales tendrán las facultades referidas al tratar el artículo 1184. — Por esos motivos es raro encontrar pactada tal forma de cláusula.

2o.— La cláusula por medio de la cual una de las partes se reserva la facultad de resolver el contrato por falta de cumplimiento en la fecha convenida puede interpretarse que — conceda la facultad de resolver por medio de una simple declaración de voluntad sin intervención de los tribunales, si bien los efectos se entienden producidos desde la fecha de — esa declaración. Los tribunales no podrán en este caso conceder plazo alguno y el cumplimiento puede realizarse hasta el día de esa declaración.

3o.— La cláusula que declara que la resolución se produce

13/ Planiol, Obra Citada, Pág. 602.

14/ Planiol, Obra Citada, Págs. 610-611.

cirá de pleno derecho evidencia la voluntad cierta de privar a los tribunales de conceder plazo alguno; pero los tratadistas entienden generalmente que la resolución supone además un requerimiento del acreedor al deudor, ya que según el artículo 1139 al vencimiento del término no constituye por sí solo al deudor en mora salvo que hubiere pactado sobre ello; el artículo 1656 establece que en caso de venta de inmueble con pacto de resolución de pleno derecho, para el caso de falta de pago del precio en el tiempo convenido, dispone que el adquirente podrá pagar hasta el día que sea requerido. En esta cuestión de interpretación de voluntad que normalmente se decide entendiendo que la cláusula implica que todo contrato que no sea de venta de inmuebles, el vencimiento del término hace las veces de requerimiento, no cabe el cumplimiento.

4o.- Para más seguridad, se ha llegado a expresar en la cláusula, que la resolución se producirá de pleno derecho sin requerimiento y sin formalidades.

Hay que equiparar a esta, la que dispone que la resolución se producirá de pleno derecho al mes, por ejemplo; después de hacerse el requerimiento sin obtener resultado favorable es evidente que este modo descarta la necesidad de un nuevo requerimiento.

El maestro Gutiérrez y González, concluye que en nuestro derecho el pacto comisorio opera "ipso iure" es decir que no es necesaria una declaración judicial, ya que el artículo 1949 del Código Civil, no indica que la rescisión la deban hacer los tribunales.

Planiol, manifiesta que la resolución no será automática; en el sentido de que el deudor no podrá pedir la resolución si el acreedor quiere el cumplimiento.

Resumiendo respecto al pacto comisorio tácito, este va implícito en todos los contratos bilaterales, pues el artículo 1949 del Código Civil Vigente, establece la facultad de resolver las obligaciones que son recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera con lo que le incumbe.

"En conclusión, el pacto comisorio existe en todo contrato sinalagmático para el caso de que una de las partes no satisfaga su compromiso"; no se requiere para que proceda la declaración judicial que da por terminado el contrato. 15/

Aún cuando la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, haya tomado un criterio diferente, respecto a la necesidad de una declaración; podemos citar las ejecutorias de 27 de enero de 1955. Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A., Pág. 538 Tomo CXXII, cuatro votos; Amparo Directo 6803/55 México Tractor And Machyneri Co S.A. 15 de Julio de 1957 mayoría cuatro votos; Amparo Directo 6663/60 Campos de López María del Carmen, 29 de Junio de 1961 unanimidad de votos, cinco, todas y cada una de estas ejecutorias manifiestan la necesidad de mencionar en el texto del contrato el pacto comisorio. 16/

Para el Maestro Gutiérrez y González, dicho criterio de la Suprema Corte de Justicia es criticable, ya que la primera ejecutoria arriba mencionada textualmente dice: "Pacto comisorio expreso, excepciones por tercero en caso de.- Contiene un pacto comisorio expreso, la cláusula de un contrato de compra venta que establezca que en caso de incumplimiento de una o varias cláusulas de dicho contrato, las partes manifiestan y se obligan a sus consecuencias y que tendrán la —

15/ Henri Capitan. Citado por Gutiérrez y González, Ob. Cit. Pág. 473.

16/ Mismo Criterio, con relación al Código Civil del Estado de Puebla, resuelve favorablemente.

facultad recíproca de rescindir la obligación sin necesidad de declaración judicial, bastando para el efecto una simple notificación notarial que se haga a la parte que haya originado la causa. Ahora bien, si el comprador no cumplió con varias de las obligaciones del contrato y el vendedor en uso de la mencionada facultad, dio por rescindido el contrato — operándose de pleno derecho la resolución y en vista de ello, demandó a la compañía afianzadora el cumplimiento de la obligación del comprador, que afianzó, pudo dicha compañía oponer todas las excepciones inherentes a la obligación principal y por lo mismo, defenderse diciendo que el contrato si había sido cumplido y demostrar su cumplimiento, pues el actor no estaba en la posibilidad de probar un hecho negativo, o sea, que el comprador no había cumplido; pero si la mencionada Afianzadora no opuso excepción del cumplimiento ni lo demostró, debe cumplir la obligación accesoria que contrajo, si su única defensa fue tachar de ilegal el mencionado pacto comisorio, ya que la misma es ineficaz, pues el pacto comisorio expresó en una institución válida; al respecto el — Maestro Gutiérrez y González nos dice "La ejecutoria transcrita, identifica el pacto comisorio con la condición resolutoria tácita, lo cual es equivocado, pues como ya se vio, el pacto corresponde al sistema romano y la idea de condición resolutoria tácita deriva del sistema canónico en donde se precisaba la resolución judicial de las convenciones". 17/

Segunda Ejecutoria que a la letra dice: "Pacto comisorio. El pacto comisorio expreso es legítimo y en virtud de él, y diversamente a lo que acontece con el tácito en el que el incumplimiento se requiere la declaración judicial para lograr la rescisión, en contratos se resuelve automáticamente por el sólo efecto del incumplimiento y sin intervención de los tribunales; por tanto, si el pacto comisorio no es — expreso sino tácito, es evidente que una de las partes no —

17/ Gutiérrez y González, Obra Citada, Pág. 477.

pudo rescindir por sí y ante sí el contrato tan sólo por que la otra haya dejado de cumplir con las obligaciones que el propio contrato impuso. Si el pacto comisorio o sea la cláusula por la que las partes convienen en que el pacto se ha resuelto si una u otra de ellas no cumpliere con su obligación, no figura expresamente en el documento en que consta el contrato respectivo, es evidente que tal pacto no pudo operar de pleno derecho".

Amparo Directo 6663/60 Campos de López María del Carmen, 29 de Junio de 1961 unanimidad de votos. "Rescisión de pleno derecho de compra venta.- Cuando se pacta dicha rescisión, no es aplicable el artículo 2746 del Código Civil del Estado de Puebla, el cual establece que el comprador puede pagar el precio aún después del término convenido, mientras no haya sido constituido en mora en virtud de un requerimiento; y debe estarse a la regla general del artículo 1270 del mismo Código que se refiere a la rescisión judicial del contrato por incumplimiento de la obligación de la cláusula sexta del contrato de compra venta, aparece efectivamente que no se estimuló su rescisión de pleno derecho por falta de pago de tres mensualidades, sino la facultad de exigir judicialmente su rescisión, situaciones que son bien distintas, puesto que en la primera operación queda rescindida sin necesidad de declaración judicial o fiscal y en la segunda es necesario seguir el juicio correspondiente..... no habiéndose concertado en la especie de rescisión de pleno derecho, no es aplicable al caso referido el precepto y de estarse a la regla general del artículo 1270 del Código Civil de Estado de Puebla, el cual previene que si el obligado en un contrato dejare de cumplir su obligación, podrá el otro interesado exigir judicialmente el cumplimiento del contrato o la rescisión del mismo y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios....."

En cuanto a estas ejecutorias el Maestro Gutiérrez y —

González dice que son criticables porque: "sostiene el máximo Tribunal que el pacto comisorio sólo opera de pleno derecho cuando se pacta expresamente y si es tácito, precisa -- entonces de la declaración judicial".

Este es un absurdo que hace ver como los señores ministros que dictaron esas ejecutorias ignoran los antecedentes del pacto comisorio y no tuvieron el cuidado de hacer el cotejo de los textos legales del Código de 1870 que se derivan del Código de Napoleón y los actuales del Código Civil de -- 1928 que es el artículo 1949.

No hay razón lógica para que si se pacta expresamente -- la resolución "ipso iure" esta opere y en cambio si no se dice nada, cuando exista el pacto tácito, no opere de pleno de recho la resolución: con este criterio se está demostrando -- la ignorancia del contenido del artículo 1949 antes mencionado y como norma supletoria opera siempre que las partes no -- digan otra cosa en contrario.

Estimo por mi parte que el pacto comisorio aunque no se plasme en forma expresa, al estar implícito en los contratos tal y como lo dice el artículo 1949, este como norma supletoria debe hacer operar el pacto de pleno derecho y rescindir el contrato sin necesidad de declaración judicial.

En conclusión podemos decir que es necesario que nues-- tra Suprema Corte de Justicia tome en cuenta, para dictar -- ejecutorias al respecto, el artículo 1949 del Código Civil -- para el Distrito y Territorios Federales.

B) LA RESCISION EN MATERIA LABORAL.

Realizada la síntesis sobre las características de la -- rescisión en materia civil, pasaremos a tratar también la -- rescisión en materia laboral.

Se desprende de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el establecimiento del principio fundamental en la legislación del trabajo mexicano, de que las relaciones - de trabajo sólo pueden disolverse válidamente, cuando existe una causa justificada. Así mismo y para ser congruente con este principio, la misma fracción Constitucional establece - que en los casos de separación injustificada del trabajador por parte del patrón; podrá este optar entre el cumplimiento del contrato de trabajo o el pago de una indemnización.

De esta forma los constituyentes de 1917 consignaron la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos y es - por ello que este precepto se ha convertido en el faro guía de múltiples legislaciones de trabajo en otros países.

Por este principio de que las relaciones que surgen entre obrero y patrón, no pueden disolverse sino por causa justificada, la ley reglamentó en dos capítulos distintos las - formas de disolución del contrato de trabajo: el primero de ellos se ocupa de la rescisión y el segundo habla de la terminación.

Veamos en primer término el significado que para el - - maestro de la Cueva tiene la figura de la rescisión: "Rescisión es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos - de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple - en sus obligaciones. Es un derecho potestativo que otorga - la ley a los sujetos de la relación y suponen los siguientes elementos:

a) Un acto o una omisión imputables a uno de los sujetos de la relación.

b) El acto o la omisión deben de ser de naturaleza grave". 16/

Las causas de rescisión del contrato de trabajo atribuíbles a la voluntad unilateral de las partes las podemos clasificar en cuatro grupos, de los cuales dos corresponden al patrono y dos a los trabajadores. En el primer grupo incluimos el despido injusto y la rescisión del contrato por justa causa a favor del trabajador; en el segundo está el despido justificado del trabajador por el patrono y la renuncia o dimisión improcedentes (sin justa causa) del trabajador.

La rescisión del contrato de trabajo, tanto por parte del trabajador como del patrono, puede producirse por algunas de las causas que establece la Ley en beneficio de una de las partes cuando la otra ha cometido hechos que le son imputables y que hacen imposible la prosecución del vínculo contractual; y sin justa causa, cuando la disolución del contrato se origina exclusivamente por la voluntad de la parte, sin exigir hecho alguno imputable a la otra que justifique la rescisión del vínculo laboral.

Se dice que el despido es justificado, cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce por hechos imputables al trabajador; si dichos hechos no resultan imputables al trabajador o no constituyen causa de rescisión del contrato, el despido es injustificado.

Mientras en el derecho común todo incumplimiento a un contrato y en general todos los contratos bilaterales, son susceptibles de rescisión cuando alguna de las partes da causa para ello, en el derecho del trabajo se requiere que el incumplimiento sea grave, previéndose, en cambio, un sistema particular de medidas disciplinarias para las faltas leves, que son también casos de incumplimiento a algunas de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo. Esto porque el derecho del trabajo, debido a su índole propia, a su naturaleza intrínseca, necesita de un ropaje que lo adapte a necesidades de la vida social, al progreso mismo de la indus-

tria.

A efecto de aclarar aún más el concepto de la rescisión, mencionaremos brevemente las diferencias que existen entre esa figura y la terminación. El Maestro de la Cueva nos dice al respecto:

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

La diferencia entre rescisión y terminación consiste, — en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la — relación jurídica.

Asimismo agrega que: "La distinción es fundamental en — el derecho mexicano, pues siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen también son diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como operan, cuanto en lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen".

Atento a lo dispuesto, debe concluirse que la rescisión del contrato de trabajo difiere en el derecho civil, porque la primera puede operar ya sea por vía de acción o excepción a diferencia de la rescisión en materia civil, la cual opera siempre por vía de acción.

tria.

A efecto de aclarar aún más el concepto de la rescisión, mencionaremos brevemente las diferencias que existen entre - esa figura y la terminación. El Maestro de la Cueva nos dice al respecto:

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

La diferencia entre rescisión y terminación consiste, - en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la - relación jurídica.

Asimismo agrega que: "La distinción es fundamental en - el derecho mexicano, pues siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen también son diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como operan, cuanto en lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen".

Atento a lo dispuesto, debe concluirse que la rescisión del contrato de trabajo difiere en el derecho civil, porque la primera puede operar ya sea por vía de acción o excepción a diferencia de la rescisión en materia civil, la cual opera siempre por vía de acción,

C) LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

Podemos apreciar en el derecho Universal del Trabajo, -- que en las diferentes épocas, para denominar a la rescisión se han usado varios términos: como rescisión, resolución, terminación, etc. aún cuando en nuestro derecho tienen diversos significados.

En Alemania la rescisión de las relaciones de trabajo -- que nacen del contrato de trabajo, considerando éste como -- "aquel por el cual quien promete el servicio se obliga a pagar la remuneración convenida. Objeto de este contrato pueden ser servicios de cualquier género". 19/

(Código Civil Alemán de 1900, artículo 611), está considerada como despido extraordinario fuera de tiempo por causa justa.

Esta situación se puede dar en las relaciones a plazo -- fijo tanto como en aquellas por tiempo indeterminado.

En el Derecho Alemán se considera la acción de reinstalación que persigue la estabilidad de los trabajadores en -- las empresas donde prestan sus servicios, así como su seguridad económica.

Surge la protección de los Consejos de Empresa, ya que debido a las fricciones entre éstos y los patrones podrían -- ser despedidos en cualquier momento en su trabajo y esta -- protección se da en el sentido de que podrían ser separados de sus puestos siempre y cuando existiese causa que lo justifique y previa la aprobación del respectivo Consejo de Empresas. En caso que este último y previo el procedimiento marcado, determinase que el despido había sido injustificado y como consecuencia condenaba al patrón a reinstalarlo, éste --

19/ Citado por Juan D Pozzo, Derecho del Trabajo, Pág. 515.

quedaba obligado a cumplir la condena impuesta, pues no se admitía que se pagara al trabajador daños y perjuicios a cambio de no reinstalarlo, pues se ocasionarían daños no sólo al trabajador sino a aquellos que lo eligieron.

La Ley Nacional Socialista, suprimió la Ley sobre consejos de Empresa y consiguientemente la restricción de dar por terminado el contrato de trabajo, dejando subsistentes las demás modificaciones. En la Ley de 20 de Enero de 1934 en su artículo 36 previno: "Que todo trabajador podía reclamar contra el despido cuando fuese contrario a la equidad y no se fundara en la situación económica de la empresa". Debiendo el trabajador separado, acudir al consejo de confianza y en caso de que no se llegue a un arreglo, al Tribunal correspondiente; la sentencia que se dicte condenará a la reposición del trabajador o al pago de la indemnización, para el caso de que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador.

Los autores Walter Kaskel y Herman Dersh, hacen incapié en que no se debe confundir, las relaciones a plazo fijo y las de tiempo indeterminado, con el despido carente de plazo, "es decir el despido para el cual el contrato se ha excluido un plazo de preaviso". Siendo este último un despido ordinario sometido a la protección de éste, independientemente de justa causa. Existiendo esta última el demandante puede optar, por el despido, aduciendo que ésta no está sujeta a la protección del despido ordinario. 20/

Señalan además que el despido ordinario, cuando es sin preaviso, proviene del empleador, denominándosele en lenguaje común "cesantía" o cesantía brusca", en su defecto si proviene del trabajador se designa como retiro inmediato".

20/ Walter Kaskel y Hernan Dersch. "Derecho del Trabajo", - 5a. Edición, Traducción Ernesto Krotoschin, Editorial -- Depalma, Pág. 394.

Se ha discutido en la Doctrina Alemana la cuestión de - saber si la parte del contrato, a la cual asiste una causa - justa de despido mencionando ésta. 21/

Se admite el despido extraordinario cuando los trabaja- dores que prestan servicios de índole superior como por ejem- plo los empleados de confianza, siempre y cuando éstos no se hallen en una relación de trabajo permanente, ni reciban una remuneración fija no pudiéndose decretar como despido en - - tiempo indefinido. 22/

Cuando se tiene un trabajo "por toda la vida", es decir, permanente, también procede el despido sin preaviso por razo- nes especiales, equivalendo a la condición de trabajo, sólo puede ser denunciada por justa causa. El Tribunal Federal - Superior de Trabajo, sostiene que cuando son empleados diri- gentes de grandes empresas, se puede denunciar por justa cau- sa la relación de trabajo, prometiéndoles seguridad para - la vejez.

Dado el carácter respectivo de las normas Alemanas, no se puede renunciar al derecho del despido extraordinario en un principio sino hasta que aparezca la justa causa.

Anteriormente un despido extraordinario nulo, sin prea- viso se podría convertir en un despido con plazo, pero ac- -

21/ Ver como referencia Tribunal Superior de Trabajo. Prácti- ca Forense laboral. Colección de Fallos del Tribunal Superior de Trabajo y de los Tribunales Estatales de Pri- mera y Segunda Instancia. Ordenanza Industrial de Traba- jo con nota de Hueck. También Hueck Nipperdey I, 326; Ni- kisch 607, con anterioridad Tribunal Supremo de Trabajo. Repertorio de los fallos del Tribunal Supremo del Reich, de los Tribunales de Trabajo y de los Tribunales regiona- les de Primera y Segunda Instancia. Berlín, 44, 124.

22/ Ver 627 del Código Civil Alemán citado por Kaskel y Her- man, Obra citada, Pág. 395.

tualmente no se le puede dar validez así.

Las únicas excepciones en que existen plazos para las causas de despido justas, son las contenidas en los números 123, ap. y 124 ap. 2 de los Ordenanza Industrial según las cuales el despido debe declararse dentro de una semana desde el conocimiento de la causa. Debiéndose considerar en todos los casos que cuando se difiere por mucho tiempo la invocación de la justa causa, podrá darse renuncia a hacer valer dicha causa, es decir, que habrá cuando se despida sin hacer referencia a una justa causa existente y conocida.

Cuando existe despido extraordinario (caso arriba mencionado) se debe formular la demanda dentro de tres semanas a excepción de ser causas que vayan contra las buenas costumbres.

El Tribunal Superior de trabajo, sólo puede hacer la -- revisión de un caso de despido extraordinario aún cuando la causa sea justa. "Pero es necesario que en la instancia de hechos se hayan apoderado todas las circunstancias que, razonablemente, deben tenerse en cuenta y sobre todo los intereses de ambas, llegándose a la conclusión que la relación de -- trabajo no es equitativamente exigible" 23/; sólo cuando el tribunal inferior ha cumplido debidamente esta tarea. El -- Tribunal de Revisión puede a su vez cumplir con la suya. No siendo así, hay la posibilidad de que el fallo recurrido pueda desconocer el fallo de justa causa. 24/

La cláusula general de la justa causa.- La Ley declara admisible el despido sin más "por justa causa" agregando a --

23/ Ibidem.

24/ Ver al respecto también la nota de Hueck a los fallos citados en el Código Civil Alemán, 25, 6, 626.

lo sumo el contenido de la cláusula general pura, es decir, sin ejemplificar lo mismo necesidades para las relaciones de trabajo, de los obreros de la industria inclusive capataces, cuando esas relaciones tengan, por lo menos una duración de más de cuatro meses o se haya convenido en ellas un plazo de más de quince días.

"La justa causa es toda circunstancia en atención a la cual la continuación de la relación de trabajo no puede ya - exigirse a una de las partes del contrato!" 25/

En Argentina se distingue entre despido extraordinario por justa causa o el ordinario carente de preaviso (el llamado estatuto del peón de campo, no prevé el preaviso). El — despido extraordinario por justa causa es admisible en cualquier clase de contrato de trabajo.

Existen contratos que solamente se pueden denunciar por justa causa -Krotoschin- son ellos, las relaciones del trabajo del personal con estabilidad asegurada expresamente.

También existen las culpas que la ley considera como — graves, para no limitar la posibilidad de la disolución del vínculo a la existencia de una de ellas.

El derecho que se tiene sobre el despido por justa causa es irrenunciable, salvo caso especial se puede dejar de — ejercer.

"La apreciación de la justa causa es facultad del juez y no podría ser restringida por convenios entre las partes". 26/ Solamente cuando la ley enumera los derechos considerados como justa causa, no se pueden admitir otros.

25/ Tribunal Superior de Trabajo ap. No. 6 y 4 al 626 (Cód. Civil)

26/ Ley II. 729 artículo 159 apartado II Buenos Aires, Argentina.

Algunas veces la conducta, para considerarla justa causa, debe ser calificada por el órgano administrativo competente, si esta calificación se omitiese, el alegato de justa causa se hace improcedente.

El despido, generalmente, debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos.

"Por otro lado, la ley Argentina no fija plazos para — que el trabajador despedido haga valer la inexistencia, estando sujeto a la prescripción ordinaria, el crédito y el pago de las indemnizaciones correspondientes; sin perjuicio de que la demora excesiva en la iniciación de la demanda pudiera ser perjudicial desde el punto de vista de la apreciación de la prueba y de la serenidad de los alegatos". 26/

Como una hipótesis especial, existe en Argentina la res ci s i ó n por mutuo consentimiento. Al respecto Ramírez Gronda, acorde con Deveali, señala que si la voluntad de las partes puede dar origen a una relación de trabajo, puede igualmente poner término a la misma. 27/

La Legislación Argentina sigue los mismos dos sistemas del Derecho Alemán, con respecto a las causales de despido. Por un lado contiene una norma general comprensiva de la ju s t a ca u s a y por el otro, enumera taxativamente ciertas causas.

Para Ramírez Gronda, los motivos para concluir la relación de trabajo son:

- a) Por mutuo consentimiento de los contratantes.
- b) Por desición de uno de los contratantes.

26/ Ley II. 729 artículo 159 apartado II Buenos Aires, Argentina.

27/ Ramírez Gronda, Obra citada, Pág. 560.

- c) Por muerte del trabajador, y
- d) Por extinción de la empresa.

La ley II.729 artículo 159 contiene la norma general, — según la cual es justa causa "la injuria que haya hecho el — uno (de los contratantes) a la seguridad, al honor, a los — intereses de su familia". 28/

Las consecuencias jurídicas de la terminación de las re — laciones de trabajo son, en principio, la extinción de los — mutuos derechos y deberes que emanan de ella, excepto los — pendientes, es decir que no se cumplieron en su oportunidad, y por otro lado el nacimiento de la modificación de algunas obligaciones existentes y la agregación de otras nuevas. 29/

La remuneración, en caso de despido extraordinario, se debe hacer en un principio en cuanto los servicios se han — prestado.

Si el trabajador es empleado comercial, industrial o — trabajador de campo, se le prolonga el tiempo para el pago — de esa remuneración (esto es en caso de disolución prematura inculpable). Si la recibe anticipadamente debe restituirla conforme a las reglas de la resolución de los contratos o — cuando no tiene culpa de la rescisión según las reglas del — enriquecimiento sin causa. Si el trabajador con su conducta, provoca el despido extraordinario del empleador, no puede — pedir remuneración de las prestaciones efectuadas.

Derecho Italiano.— En el Código Civil Italiano de 1865 en su artículo 1165, dice que "La condición resolutoria está

28/ Citado por Krotoschin, Obra citada, Pág. 403.

29/ Por ejemplo: salarios atrasados, devolución de cosas.

siempre sobreentendida, en los contratos bilaterales, para - el caso en que una de las partes no satisfaga su obligación. En este caso, el contrato no queda rescindido de derecho; - La parte respecto de la cual la obligación no se ha cumplido tiene la elección, entre compeler a la otra al cumplimiento del contrato o demandar la rescisión y además el resarcimiento de los daños en ambos casos. La resolución del contrato debe demandarse judicialmente y puede concederse al demandado un plazo según las circunstancias". 30/

Cabe hacer notar que en Italia el juzgamiento de las -- causas de trabajo correspondían a los Colegios Pro**bi**viri, -- instruídos por la ley de enero de 1893 y sucesivamente reformados. "Estos se constituyen por decreto en cada industria -- o grupo de industrias. Donde no hay colegios, actúan los -- Tribunales ordinarios. 31/

Desde que se sancionó la Ley sindical, los miembros de los Colegios son designados a propuesta de los respectivos -- sindicatos y son presididos por un funcionario judicial. -- Los contratos de empleo privado no se encuentran en la jurisdicción de los Pro**bi**viri ya que se limitan a las diferencias emanadas del contrato de trabajo y del aprendizaje, cualquierra que sea el monto del pleito si se trata del juicio de conciliación y solamente hasta mil liras cuando actúan como tribunales de Sentencia, si excede de esta suma es de competencia ordinaria.

La previa conciliación es obligatoria en toda causa contenciosa, así sea ante los Pro**bi**viri, las Comisiones especiales como ante los jueces ordinarios, cuando se cumple con esta obligación el obrero puede litigar gratuitamente. Con-

30/ Citado por Guillermo Cabanellas, Obra citada, Pág. 328.

31/ Derecho del Trabajo y Previsión Social, Daniel Antokoletz, pág. 167, 2a. Edición, Tomo II, Editorial Kraft.

tra las sentencias de los probiviri se puede recurrir ante la Magistratura del Trabajo; en todos los casos existe el recurso de casación.

Además en la Legislación Italiana el artículo 9 de la Ley sobre el empleo privado, establece que no se debe despido ni indemnización en el caso de que una de las partes de justa causa a la resolución inmediata, por una falta tan grave que no consienta la prosecución, ni siquiera provisional de la relación.

Con esta forma se quiso establecer para la materia especial del contrato de empleo, que no toda culpa pudiera dar lugar a la resolución del contrato sin despido o indemnización, sino sólo la culpa grave, esto es, apta para hacer desaparecer la confianza, que es un elemento esencial de la relación de trabajo, asimismo, se quiso especificar cuál pudiera ser para el contrato de empleo, la culpa grave, sancionando que el hecho imputable a la parte fuese de tal naturaleza que hiciese imposible la prosecución, incluso provisional de la relación.

Luigi de Litala afirma, que el legislador Italiano al hablar de faltas graves que dan lugar a la rescisión, realizó una fórmula clara, explícita y sintética; que corresponde al interprete (autoridad laboral) observar si la falta de uno de los contratantes, reviste las características de gravedad, que legitiman en su caso la resolución de pleno.

De Litala continúa diciendo que con respecto a la calificación de las faltas, se ha formulado una corriente unívoca; la que considera que la infidelidad, la insubordinación, el abuso de confianza, la desobediencia, el abandono de servicio, las ofensas al honor, la vida desordenada, etc. son causas de resolución de pleno del contrato de trabajo.

Así podemos decir que en opinión del autor italiano, — cualquier falta que elimine el elemento confianza, asimismo como toda falta que haga imposible la prosecución de la relación surgida entre obrero y patrón, será causa legítima de resolución del contrato. La falta de ser voluntaria, es decir, dependiente de hecho consiente de su autor y constituir una violación de las normas y principios sobre los cuales se funda la relación de trabajo.

La falta debe de ser actual, en el sentido de que cuando una falta cometida sea sometida por el patrón y éste no haya considerado necesario despedir o castigar al prestador de servicios, no puede invocar aquella falta como motivo de resolución.

Derecho Español.— Expondremos brevemente algunas de las leyes más importantes del Derecho Hispano.

Ley Corporativa del 22 de Julio de 1928 con la aparición de esta ley los jurados mixtos fallaron en conciencia, las demandas planteadas por los trabajadores cuando eran separados de sus trabajos; estos jurados plantearon con toda amplitud los diversos sistemas del despido, dando origen con éste a la Legislación posterior.

La ley Sobre el Contrato de Trabajo del 21 de Noviembre de 1931 esta Ley se abordó a reglamentar lo relativo al despido de los trabajadores no obstante que la jurisprudencia — había tratado de aplicar la teoría del abuso del derecho.

Ley sobre Jurados Mixtos de Trabajo de 27 de Noviembre de 1931. Es de relevante importancia, el hecho de que no se considera en este precepto, diferencias entre el contrato de trabajo por tiempo indefinido y el contrato por tiempo definido, por lo que hace al despido de los trabajadores. En su

artículo 46 consigna como necesario que existiera una causa que justificara la separación del trabajador o sea que para separar al trabajador debía éste de haber incurrido en faltas que ameritaran o justificaran su despido, a la letra el artículo 46 dice: "El despido de un obrero podrá ser justificado por causas imputables al mismo o por motivos independientes de su voluntad. En el primer caso no dará derecho a indemnización alguna. En el segundo caso (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo del que se trate, etc.), el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de trabajo adoptadas por el jurado respectivo, correspondiendo a este en todo caso la determinación de las circunstancias que concurren y el fallo que con arreglo a ellas deba en justicia dictar". 32/

Las indemnizaciones de los trabajadores, quedan consignadas en el artículo 53 de la propia ley y dice: "la indemnización que habrá de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le ocasionen hasta hallar nueva colocación, podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal. La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término para el asunto del caso, de que el patrón prefiera su abono a la readmisión, teniendo en cuenta para señalarla la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniere prestando sus servicios las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado". 33/

Ley de 23 de Agosto de 1931.- En esta ley, se logra un beneficio para los trabajadores ya que fue de gran trascen-

32/ Dr. Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 697.

33/ Dr. Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 698.

dencia, que en ciertos casos era obligación de los patrones reinstalar a los trabajadores en el empleo que venían ocupando hasta antes del despido; en su artículo 10.- dice; "No tendrá el derecho de opción al que se refiere el artículo de la Ley del 17 de Noviembre de 1931 sobre jurados mixtos y en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos, el despido de empleados y de obreros fijos, vendrán obligadas a la readmisión de los despidos y a pagar estos -- los sueldos o salarios que le correspondan desde el día de la separación injusta hasta el de la readmisión, las empresas siguientes: a) las de servicio público, tales como las de comunicaciones, telefónicas o inalámbricas, ferrocarriles y tranvías, abastecimiento de agua, gas y electricidad y todos los concedidos por el estado, provincia, municipio o -- coordinaciones análogas y las que por estas instituciones -- están subvencionadas; b) las que, a la fecha de la promulgación de este decreto, tengan establecidas por base o por reglamento de trabajo la condición de que para el despido de sus agentes por faltas a éstos imputables, sea requisito la formulación previa del expediente en que se acrediten tales faltas y c) las empresas bancarias." 34/

La Ley Española de 1931, fue derogada por el decreto de 12 de enero de 1935, el que reestableció el derecho de opción de los patrones consistente en la facultad de reinstalar al trabajador o bien indemnizarlo.

Ley sobre Contratos de Trabajo.- 26 de enero de 1944.- En esta ley se consignó la forma como terminan los contratos de trabajo; su artículo 81 se ocupó del despido injustificado de los trabajadores y las opciones que estos tenían, siendo estas las contenidas en el artículo arriba citado, que -- dice: "Si es despido sin causa justificada podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto, en idénticas condi--

ciones que venía desempeñando, o se le indemnice con una suma de dinero que fijará el Magistrado del Trabajo a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada cargas familiares, - - tiempos de servicio en la empresa, etc., sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción — anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando exceda de ese número". 35/

El derecho Español consideró que en las empresas de personal reducido, la relación entre el patrón y los trabajadores era frecuente, como uno de los miembros y es de justicia que no se le obligue a continuar reteniendo a su servicio un trabajador que obtuvo una sentencia en su contra. Cuando el número de trabajadores es mayor, se pone de manifiesto que — las relaciones entre éstos y el patrón son sumamente even—tuales y hasta inexistentes por lo que no cabe aplicar el — argumento expuesto.

Derecho Francés.— En el año de 1800 en Francia, el trabajador se encontraba expuesto a perder en cualquier momento su empleo, ya que el patrón tenía facultades ilimitadas para despedir al trabajador, no teniendo ninguna importancia si — este despido era o no justificado, en pocas palabras podemos decir que no existía disposición alguna que condenara el abu—so cometido por los patronos.

Los trabajadores eran considerados como meros instrumen—tos que no tenían derechos ni medios técnicos para inconfor—marse con las resoluciones unilaterales de los patronos.

Variaban las causas que determinaban la resolución de — los contratos; las que podrían ser normales o extraordina—rias y también existía distinción entre los contratos cele—

brados por tiempo fijo y por duración indefinida.

A).- Causas normales de la terminación de las relaciones laborales; en los contratos por tiempo definido estas se terminaban al momento de llegar a su término el plazo pactado sin que hubiere obligación para las partes de prorrogar - su duración indefinida, este lo daba por terminado, el patrón en cualquier momento con el sólo despido del trabajador.

No obstante las diferencias existentes en Francia relativas a la forma arbitraria en que se daban por terminadas - las relaciones laborales, este país fue el primero en darse cuenta de esas injusticias; y con objeto de atenuar esos abusos cometidos por los patrones en los contratos por tiempo - indefinido, dispuso la jurisprudencia Francesa, que era obligación del patrón dar un preaviso al trabajador, donde le - indicara que le iba a rescindir su contrato de trabajo; posteriormente se sostuvo que el pago de una indemnización por parte del patrón, era de carácter obligatorio cuando la terminación de las relaciones se debía a una falta del mismo - patrón. El Dr. Mario de la Cueva dice que " a fines de la - primera mitad del siglo pasado se dictaron varias sentencias por los tribunales Franceses, estableciendo que en el caso - que la terminación de las relaciones laborales se debiera a una falta del patrón comprendida en el artículo 1382 del Código Civil según el cual todo hecho del hombre que cause un daño a otro hombre, obliga a la reparación, había lugar a - condenar al pago de una indemnización. Poco después modificaron su criterio, iniciando la protección al trabajador al decir que debía concederse una indemnización al trabajador - siempre que el despido hubiere tenido lugar sin justos motivos" 36/

La corte de Casación precisó la cuestión al sostener -- que la ruptura de las relaciones no debería hacerse de manera perjudicial a los intereses de las partes contratantes y así lo sostuvo en la sentencia de 8 de febrero de 1859.

Con la aparición de la Ley de 27 de Diciembre de 1890, Francia es el primer país que da un paso legislativo de -- enorme trascendencia, encaminando a proteger a los trabajadores contra la disolución de las relaciones laborales unilaterales; esta ley en su artículo 1o. dice: "El contrato de -- arrendamiento de servicios a duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios". 37/ En la publicación de esta ley lo único que se -- consiguió fue consignar la tesis sustentada por la Corte de Casación.

La ley de 27 de Diciembre de 1890, fue ampliada en relación a su artículo 1o. por la de 19 de Julio de 1928 que dice: "Los daños y perjuicios pueden otorgarse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal para apreciar si hay abuso podrá hacer una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá en todo caso, mencionar expresamente el motivo alegado por la parte que -- hubiere roto el contrato". 38/

Con la adición hecha por la ley de 1928, surge una obligación de carácter benéfico para el trabajador, pues se necesita expresar el motivo por el que se rompió con la relación; aunque se logra un adelanto en esta adición, no se obtienen fines más humanos que persigan la protección del trabajador,

37/ Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 690.

38/ Ibidem.

Únicamente se precisa más la teoría del abuso del derecho; - al patrón no se le exige que justifique la causa por la que despidió al trabajador, ni que la prueba ya que la carga de la prueba con relación al uso abusivo del derecho ex exclusivamente por parte del trabajador.

B).- Causas extraordinarias de la disolución de las relaciones laborales.- Se presentan en todos los contratos, - pero especialmente tiene importancia en los contratos por tiempo definido; en los contratos por tiempo indefinido, tiene también bastante importancia pues se evita el dar aviso - por anticipado al trabajador; entre otras situaciones jurídicas se mencionan: el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, etc. Esto se entiende en el sentido de que al surgir una causa mayor, a un acuerdo de voluntad entre las partes se da por terminada la relación contractual; se menciona también la falta de cumplimiento del contrato, por cualquiera de las partes a las obligaciones que hubiesen contraído, aún dentro del sistema Francés, debería considerarse en este caso como necesario y aún más como una obligación al dar aviso anticipado que se acostumbra en los casos donde se va a - dar por terminada la relación jurídica.

Forma en que procede la disolución.- En las causas normales de terminación opera de pleno derecho; en los contratos por tiempo determinado al vencerse el plazo fijado en el contrato, quedan disueltas las obligaciones de las partes; - en los contratos por tiempo indefinido, queda disuelta la relación jurídica, al vencerse el término en que se estableció en el aviso anticipado o preaviso.

Causas Extraordinarias.- En estos casos opera de manera diferente la disolución del vínculo jurídico, según sea el - contrato por: a) Tiempo definido; b) por tiempo indefinido.

a).- Se necesita para dar por terminado el contrato pre via declaración judicial, ya que atento a lo dispuesto en el artículo 1184 del Código Civil, nadie puede hacerse justicia por si mismo; el derecho francés considera contra la constitución el hecho de que el contrato en estos casos por tiempo de de finido sea roto por un mero acto unilateral de voluntad.

b).- En relación con estos contratos por tiempo indefinido, puede el patrón separar al trabajador a reserva de indemnizarlo, normalmente por una cantidad igual al lapso de tiempo comprendido desde el día en que se dió el aviso anticipado, hasta la llegada de este término; se funda la anterior en el hecho de ser la relación bilateral y en atención a su naturaleza se puede dar por terminado de común acuerdo entre las partes.

En el sistema francés el trabajador no tiene más que una acción, que puede hacer valer en contra del patrón y esta consiste, en exigir una indemnización de carácter pecuniario, no puede pedir la reinstalación del trabajo que venía desempeñando hasta el despido, en virtud de considerarse que la relación de trabajo conserva cierto carácter de intuitu personae y por lo tanto no puede obligarse a ningún patrón, a tener a su servicio y contra su voluntad a un trabajador. Independientemente de la causa que motive al patrón a dar por terminada la relación contractual, sea justificada o no, considera el derecho francés que debe respetarse la voluntad autónoma del patrón, en el sentido de no permitir que un trabajador continúe prestándole servicios si así lo desea.

Indemnizaciones.- En el contrato a plazo fijo, se ha establecido que el trabajador tiene todas las ventajas que hubiere podido obtener hasta la fecha de la terminación del contrato, deduciéndole lo que pudo percibir si trabajó en otra empresa, con esto se trata de evitar que el trabajador obtenga beneficios por tiempo indeterminado y con perjuicio

de la empresa. En los contratos de duración indefinida, -- existen dos clases de indemnizaciones, en el sistema que venimos analizando, si no se observa la obligación de dar el -- preaviso por parte del patrón debe éste cubrirle los días -- correspondientes que no se hubieren respetado. La termina-- ción del contrato por abuso del patrón y como se indicó an-- tes, Únicamente da motivo a una indemnización fijada por el juez, quien considerará para fijarla las características del trabajo, las prestaciones a que puede tener derecho, costum-- bres del lugar, etc.

C A P I T U L O I V

LA RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEGISLACION POSITIVA MEXICANA.

- A) Terminología Laboral.
- B) La Rescisión de las Relaciones Laborales en nuestra Legislación.
- C) La Rescisión del Contrato de Trabajo por Actos Imputables al Patrón: Artículo 51 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

LA RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA —
LEGISLACION POSITIVA MEXICANAA) TERMINOLOGIA LABORAL.

Sabemos que las relaciones laborales, no sólo comprenden a los obreros, empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicios, incluyendo también a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones originan lo que en técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley federal laboral. Sigue diciendo el maestro Trueba Urbina en su obra; que resulta inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que se debe usar la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 constitucional que a la letra dice:

"El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón

no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él". 1/

Concluimos este pequeño inciso insistiendo en que se debe terminar de usar términos de tradición civilista, ya que nuestra terminología laboral es muy clara de acuerdo con el artículo constitucional, es decir; cuando se trata de reescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, se debe utilizar la palabra despido. Así debe substituirse en el artículo 51 de nuestra nueva Ley la palabra rescisión por la de retiro, cuando se trate de causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Estos términos si son correctos en nuestro derecho del trabajo.

B) LA RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES EN NUESTRA LEGISLACION.

Nuestra Ley reglamentó en dos capítulos distintos la disolución de la relación contractual, el principio de que las relaciones entre obrero y patrón no se pueden disolver sino por causa justificada; siendo estos la RESCISION y la TERMINACION.

Para el Maestro Mario de la Cueva la rescisión es "la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple en sus obligaciones. Es un derecho que otorga la ley a los sujetos de la relación y supone los siguientes elementos: un acto o una

1/ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 301. Editorial Porrúa, México, 1970.

omisión imputables a uno de los sujetos de la relación y el acto u la omisión deben ser de naturaleza grave". 2/

Para el maestro Castorena, la rescisión como cualquier caso de extinción de las obligaciones, da por terminado los vínculos futuros. 3/

Y dice que "el incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en él, el patrón ya el trabajador, da lugar a la terminación si el caso es grave; a la aplicación de una medida disciplinaria, si la falta es leve y la comete el trabajador; si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa prevista por la ley".

El Derecho Mexicano junto con el Derecho Universal del Trabajo, juzga que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones laborales; pues muchas veces las faltas leves entre el patrón y el trabajador son inevitables y por ello si se les aceptara como causa justificada, para la rescisión de las relaciones laborales, la estabilidad del obrero en la empresa sería ilusoria. Naturalmente no pueden quedar sin sanción y es así que se acepta en el Derecho Universal del Trabajo un poder disciplinario, ejercido por el empresario con base en las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo. Ahora bien, el Maestro Mario de la Cueva dice que el acto u omisión pueden tener un doble origen: el obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes, independientemente de lo que se llama relación patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya principal característica es la consideración de respeto mutuo, que deben guardarse los trabajadores y los patrones; todo acto que perturbe -

2/ Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 808.

3/ J. de Jesús Castorena, Obra citada, Pág. 74.

en forma grave, esa relación personal, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la relación de trabajo impone obligaciones; la prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, etc. y el pago de los salarios; la falta de cumplimiento a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo, es también causa justificada de rescisión". 4/

La rescisión tiene varios aspectos:

a) Primeramente, la determinación de las causas justificadas de rescisión, las cuales permiten al patrón separar al trabajador y al trabajador separarse de la empresa.

Estos motivos los encontramos considerados en el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, causas que están apoyadas en algunas de las obligaciones y prohibiciones que la propia ley señala en sus artículos 132, 133, 134 y 135 para los patrones y los trabajadores ya que otras de estas obligaciones y prohibiciones salen en caso de incumplimiento fuera de la rescisión.

Queda definido, que la rescisión opera por incumplimiento del patrón o del trabajador. Sin embargo, podrían los dos exigir el cumplimiento forzado del contrato, no ya que mientras el trabajador sí puede exigir el cumplimiento forzado de la obligación, el patrón no lo puede hacer debido a que la Constitución Política de la República en su artículo 5o. (parte final) y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 32, establece que la falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil.

4/ Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 809.

Podemos decir, que nuestra legislación ha adoptado (por la forma en que se clasifican las causas de rescisión de las relaciones laborales) un sistema intermedio, pues de la enumeración que hace la Ley Federal del Trabajo, desprende que no es limitativa sino enunciativa; en consecuencia, lo que - en las fracciones correspondientes se plasmó, fueron los motivos o razones más importantes, más no los Únicos para la rescisión de un contrato.

Lo anterior lo podemos corroborar, con la existencia de la fracción XV del artículo 47 que a la letra dice:

"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 y el obrero, para el caso de tener dificultades, su posición es diferente, según el motivo que aleguen - para rescindir las relaciones laborales, lo cual está previsto en algunas de las fracciones de los artículos respectivos o se pretende la aplicación de las fracciones finales (las análogas a las establecidas.....), pues en el primer supuesto, comprobado el hecho que se alega ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ésta reconocerá la procedencia o improcedencia de la rescisión. En el segundo supuesto, la citada autoridad deberá decidir si el motivo o causa que se ha hecho valer, es en realidad grave o análogo a alguno de los expresamente previstos en las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El sistema de la ley se justifica para el maestro Mario de la Cueva, en que el legislador "no es omnisciente y en consecuencia, no puede prever la multitud de acontecimientos que se producirán en el futuro, si la ley no autoriza la disolución de las relaciones de trabajo por denuncia unilateral, es indispensable un amplio margen que permita resolver

las controversias obrero patronales".

b) En segundo término la manera como opera la rescisión;

c) En tercer término, las acciones que nacen con motivo de la rescisión de las relaciones laborales: las acciones — del trabajador despedido cuando no hubo causa justificada, la acción del trabajador que se separa de la empresa por motivo imputable al patrono y las acciones del patrón en contra del trabajador válidamente separado y del que se separa sin motivo imputable a la empresa.

Como ya dijimos en párrafos anteriores la rescisión es la facultad de cualquiera de las partes, para dar por concluido el contrato cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones.

Por lo tanto siendo la rescisión un derecho de ambas — partes, debemos distinguir cuatro situaciones diferentes que surgen de la rescisión.

I.- Despido Justificado del trabajador.

II.- Despido Injustificado.

III.- Superación con justa causa.

IV.- Separación sin justa causa.

Es decir, en el primer caso (despido justificado del — trabajador), el patrón rescinde justificadamente el contrato por culpa del trabajador; en el segundo (despido injustificado), el patrón despide al trabajador, sin que haya causa que amerite la rescisión; en el tercero (separación con justa — causa), es el trabajador quien rescinde el contrato por culpa del patrón; en el cuarto (separación sin justa causa) el trabajador abandona el trabajo sin mediar causa justificada para ello.

Antes de ocuparnos de estas distintas situaciones, va—

mos a puntualizar las características de la rescisión:

1.- La rescisión en primer lugar como hemos visto, es - una forma de terminación del contrato que se distingue de la misma, por su origen y forma de producirse.

2.- La rescisión por justo motivo, tiene un carácter - forzoso, originado por la falta de cumplimiento de las obligaciones de una de las partes.

3.- La falta o cumplimiento de las obligaciones, para - ser causa de la rescisión, debe ser grave, atento que dicha falta se castiga con la máxima sanción y debe referirse por lo mismo a hechos presentes y no pretéritos.

4.- La rescisión por ser motivada por culpa de las partes, exime de toda responsabilidad al que no tuvo culpa en - el motivo de la rescisión.

5.- Si por el contrario, una de las partes rescinde -- injustificadamente el contrato, la parte afectada goza de la protección legal en estos casos, si es el trabajador el afectado, puede exigir al patrón el cumplimiento del contrato; - o la indemnización a que tiene derecho; si es el patrón el - afectado puede ejercitar contra el trabajador, la acción que resulte, sea civil o penal.

La Ley Federal del Trabajo, dispone en el artículo 46 - que el trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

DESPIDO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala -- los motivos por los cuales el patrón puede rescindir el con-

trato de trabajo sin su responsabilidad y estas causas son:

1.- Por engañarlo el trabajador o en su caso el Sindicato que le hubiese propuesto o recomendado con certificados - falsos o referencias en las que se atribuya al trabajador -- capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Las causas de rescisión consignadas en esta fracción, - es el dolo del trabajador o del sindicato que lo propone, -- que engañan al patrón, por medio de certificado o referen- - cias falsas, atribuyéndole al trabajador una capacidad de la que adolece.

Ahora bien, si en realidad es cierto que el dolo como - vicio del consentimiento produce la nulidad y no la rescí- - sión, también es cierto que la nulidad en este caso opera en la misma forma que la rescisión, de ahí la razón por la cual la ley incluye a esta causal dentro del capítulo de la rescí- sión.

II.- Por 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 fami- liares o del personal directivo o administrativo de la empre- sa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Las causas enumeradas por esta fracción son restricti- vas, es decir, el patrón solo puede rescindir el contrato, - si el trabajador incurre en una de las faltas mencionadas, - las cuales serán causas de rescisión, si son de tal manera - graves que hagan imposible la continuación del contrato, pe- ro sin que sea necesario que se constituya un delito para -- que se justifique la rescisión.

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 del 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;

En las dos fracciones anteriores, no es necesario que el perjuicio causado por el trabajador sea grave, en esta fracción la intención dolosa del trabajador es la causa fundamental de la rescisión.

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

En estos casos puesto que los daños son fruto exclusivo de la negligencia del trabajador, necesitan ser graves para que se justifique la rescisión y comprobable.

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

La falta que se sanciona en esta fracción, es la impru-

dencia o descuido inexcusable del trabajador que compromete la seguridad del establecimiento o de las personas, independientemente de que no se produzcan males mayores, pero siempre que su acción sea comprobable.

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

Esta fracción por si sola establece una base suficiente para ser rescindido un contrato de trabajo.

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

En el caso enunciado por la fracción anterior se puede dar motivo a una responsabilidad penal.

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

Para los efectos de esta fracción, conviene aclarar que se empiezan a contar los treinta días a partir de la primera falta de asistencia, debiendo acumular más de tres faltas durante este período sin permiso del patrón y sin causa justificada.

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

La razón de esta causa de rescisión es patente, ya hemos visto que la subordinación es el elemento esencial del contrato de trabajo de la cual derivan el poder de mando del patrón y el correlativo deber de obediencia del trabajador,

en consecuencia, si la subordinación es la esencia de contrato del trabajo es evidente que si el trabajador se niega a obedecer sin causa justa, el contrato debe rescindirse.

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

La fracción es una consecuencia lógica del deber del patrón de responder de los riesgos profesionales, es decir, si el patrón es responsable de los accidentes y enfermedades profesionales, es natural que el patrón rescinda el contrato cuando el trabajador se niegue a cumplir con las medidas preventivas que los reglamentos establecen, ya que el trabajador con su resistencia está agravando la responsabilidad del patrón.

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.

La embriaguez del trabajador justifica el despido, aunque por ella no se resintiera la eficiencia de su trabajo, ya que la presentación de un trabajador en estado alcohólico implica un atentado a la disciplina del establecimiento, por otra parte, la causa de la rescisión en la alteración mental en que concurre el trabajador sin que se requiera que el estado de embriaguez o la inconciencia producida por el estimulante sean completos.

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

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.

Asimismo el precepto que comentamos dispone que el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Como se desprende de esta fracción las causas de rescisión que establece la ley no son de manera restrictivas sino enunciativas, esto es, deja al arbitrio judicial la apreciación de causas distintas a las que la misma ley enumera, las cuales serán causas de rescisión si son de tal manera graves y de consecuencias semejantes a las enunciadas por la ley.

Esta fracción, en consecuencia es de gran importancia en nuestro derecho y viene a demostrar que si bien nuestra legislación ha garantizado la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, dicha estabilidad no menoscaba de ninguna manera los intereses de los patrones, quienes pueden rescindir el contrato de trabajo por cualquier causa justificada.

En esta misma fracción se hace mención de que el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador, haciéndole saber la fecha y la causa o causas de despido a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. Entre tanto, no se le comu nique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones y por otra parte el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escri to no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

En esta forma, a través del artículo 47 y a través de -

la fracción XV del mismo artículo, los intereses de los patrones quedan debidamente salvaguardados y perfectamente compaginados el derecho de los trabajadores a la estabilidad y el de los patrones de velar por sus intereses.

La rescisión por las causas antes enumeradas se producen en forma inmediata con la condición de que el patrón notifique por escrito al trabajador la fecha y causa de la rescisión del contrato pudiendo, desde luego, despedir al trabajador sin necesidad de acudir a la junta.

La rescisión en el derecho del trabajo, es en consecuencia radicalmente distinta a la forma como opera la rescisión en materia civil, en el derecho civil, en efecto es necesario que la parte que pretende rescindir el contrato acuda ante los tribunales para que estos dicten la rescisión del contrato, en el derecho del trabajo, en cambio es el patrón quien declara rescindido el contrato que culpa del trabajador.

DESPIDO INJUSTIFICADO.

El artículo 48 señala que el trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El despido del trabajador sin causa justificada va contra la estabilidad, ya que la duración indefinida del contra

to y la exigencia de una causa justa de despido, son lo que integra la figura jurídica de la ESTABILIDAD.

Opina el Maestro Mario de la Cueva: "la permanencia o — persistencia de la relación de trabajo, es la esencia de la estabilidad y la exigencia de una causa razonable para su — disolución, es la garantía de la misma".

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece el principio fundamental de que, las relaciones de trabajo, sólo podrán disolverse cuando exista una causa justificada.

El Derecho Mexicano, concede al trabajador que es despedido, dos acciones: la de cumplimiento de su contrato de trabajo o bien la indemnización: a elección del propio trabajador.

RETIRO, SEPARACION CON JUSTA CAUSA.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas por las cuales el trabajador puede rescindir justificadamente el contrato por culpa del patrón, situación — que se puede equiparar al despido injustificado, ya que en — estos casos, el patrón, obliga al trabajador con su conducta a que rescinda el contrato, estas causas las veremos en el — inciso siguiente con más amplitud.

RETIRO, SEPARACION SIN JUSTA CAUSA.

Así como el patrón puede despedir arbitrariamente al — trabajador, así también el obrero puede abandonar el empleo sin mediar causa justificada para ello.

En estos casos y en virtud de que la coacción sobre las personas es contraria a las garantías individuales consignadas en nuestra constitución, se otorga al patrón la acción de daños y perjuicios contra el trabajador que abandonó el trabajo, pero no se obliga al obrero a volver al empleo.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial.....", dice el artículo 5o. Constitucional y en relación con el -- contrato de trabajo establece expresamente que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en -- perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los -- derechos políticos o civiles; la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obliga -- rá a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin -- que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Este precepto a su vez es reproducido por el artículo -- 32 de la Ley Federal del Trabajo.

C) LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTOS IMPUTA-
BLES AL PATRON; ARTICULO 51 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

En el inciso anterior analizamos las faltas del trabaja -- dor que facultan al patrón para rescindir el contrato, vamos a ocuparnos de las causas por las cuales el trabajador puede rescindir justificadamente el contrato de trabajo por culpa del patrón, situación que se debe equiparar al despido injus -- tificado, ya que en estos casos, el patrón obliga con su con -- ducta a rescindir el contrato de trabajo.

Ahora bien, según el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo en los siguientes casos, sin responsabilidad para él:

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;

En esta fracción se denota que en innumerables ocasiones el patrón o una agrupación patronal, podrá abusar de las necesidades o situación económica en que se encuentre el trabajador, con fines lucrativos para los primeros y es en ocasiones tanta la necesidad del trabajador, que la misma lo obliga a aceptar el trabajo que supuestamente lo sacará del estado en que se encuentra, sin ver que el patrón en la necesidad del trabajador ve su propio interés.

El término señalado en la misma, es a todas luces impropio porque puede ser, que el trabajador, se de cuenta de las condiciones del trabajo, pero la necesidad del mismo lo puede obligar o inducir a aceptar por un término mayor, del cual no pueda liberarse sin las consecuencias legales correspondientes.

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, conyuge, padres, hijos o hermanos.

En esta fracción, si se presenta el caso de que el trabajador tenga que promover la rescisión de su contrato de trabajo, debería aplicarse el derecho como en el caso de un despido injustificado, toda vez que el patrón trata de rom-

per las relaciones de trabajo sin su responsabilidad y se -- vale de diversas causas, para de esta manera, librarse de -- las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador y máxime cuando este último tiene un tiempo considerable al servicio del patrón, y debería ser más condenable, todavía, en el caso del último párrafo de la mencionada fracción, por -- que la relación directa es de patrón a trabajador y el hecho de ejercer actos en contra de la familia del trabajador debería de ser objeto de estudio especial y sancionado conforme a normas penales.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera de 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.

Si la fracción anterior debería, con su estudio realizado, aplicarle las normas penales a todo aquel que por medio de situaciones anómalas, impida al trabajador cumplir -- con su cometido y si dentro de la empresa no ha logrado el patrón obtener su logro, es más criticable aún, que estos -- actos a todas luces contrarios a las normas y buenas costumbres, se realicen fuera del centro de trabajo, por que de esta manera, se ve la intención del patrón de obtener a como -- de lugar su propósito, en perjuicio de la clase trabajadora.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

En cuanto al salario del trabajador, la misma ley estipula las causas por las cuales puede ser reducido, fuera de -- esto cualquier reducción que se pretenda hacer valer para -- justificarla, no debe de tomarse sino como una maquinación -- del patrón para obligar al trabajador a renunciar a sus derechos, o bien, obtener un lucro indebido a expensas del trabajador y con este lucro que el patrón trataría de obtener en forma indebida, debería realizarse un estudio especial, --

(fraude) para que sea sancionado, también, por las normas penales.

5o.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrados;

Todo trabajador debe de obtener su salario en el lugar, que sea por costumbre de la empresa realizarla y si no se obtiene de esta manera el patrón, trata de inducir al trabajador a que tenga o cometa faltas a su patrón y en el fondo no vemos más que el propósito que tiene el mismo de obtener el fin por el cual procede de esa manera.

6o.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

En relación con esta fracción, se debe tomar en cuenta lo estipulado en la fracción II, porque en el fondo del problema, es la terminación de la relación de trabajo con el beneficio del patrón y al privar al trabajador de sus medios de trabajo obliga hasta cierto punto al trabajador a no tener con que cumplir con su cometido, dando causa a que el patrón pueda rescindir el contrato y ser una excusa para que el trabajador renuncie a sus derechos.

7o.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea que carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

En esta fracción vemos que siempre impera el propósito del patrón y debería ser recurrida la acción de éste, por medios legales porque es su obligación el cumplir con todas las normas establecidas y necesarias y al igual que la fracción IX al ser eminentemente enunciativa pone como causas de

rescisión del contrato de trabajo por causales.

8o.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

Al igual que la fracción anterior deberían de ser causas imputables al patrón, toda vez que como la misma fracción lo indica el trabajador está cumpliendo con su cometido y no así el patrón.

9o.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Tratándose de las faltas señaladas en el mencionado artículo 51, debemos suponer que, el trabajador podrá separarse de sus labores en el término de treinta días contados a partir de la fecha que se produzca cualquiera de las causas que establece dicho artículo y tendrá asimismo derecho a que se le indemnice en la forma y términos señalados en el artículo 50, puesto que el retiro ha sido provocado por un despido arbitrario o injusto del patrón, por tanto las causas de retiro suponen un despido injustificado del trabajador, es decir, que el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salario, veinte días por año de los servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se haya cumplimentado la resolución del arbitraje; teniendo asimismo acción para reclamar las demás prestaciones a que tuviera derecho, como son la prima de antigüedad, vocaciones y otras, que para impedir que prescriban deberán ejercitarse simultáneamente.

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

PRIMERA.- El contrato de trabajo, es exclusivo del Derecho Laboral y no puede ser asimilado, a ninguno de los mol-
des o tipos, de contratos regulados por el Derecho Civil, re-
lativos a prestaciones de servicios.

SEGUNDA.- La relación de trabajo puede existir dentro -
del contrato de trabajo, y éste, puede existir sin la rela--
ción. La intención del legislador de 70 fue substituir al -
contrato de trabajo por la relación, sin embargo concluimos
que esta relación de trabajo, en ninguna forma puede considere
rarse como una figura substitutiva del contrato de trabajo -
sino que ambas se complementan.

TERCERA.- Consideramos que el consentimiento es un re--
quisito esencial, (entre obrero y patrón) en todos los casos
de prestación de servicios.

CUARTA.- El consentimiento se encuentra muchas veces, -
expreso o tácito (pero nunca ausente) en toda prestación de
servicios.

QUINTA.- Uno de los mayores logros obtenidos por los --
creadores de las bases constitucionales del nuevo Derecho --
del Trabajo en nuestro país en el año de 1917, fue asegurar
al trabajador la estabilidad en su empleo durante toda su vi
da productiva, esto es, el haber protegido las relaciones de
trabajo en lo que respecta a su permanencia indefinida en --
tanto que subsista la materia que les da origen y no surja -
una causa razonable para su disolución. Principio que a par
tir de su vigencia provocó y ha provocado una decidida oposi
ción de la clase patronal y que ha evitado su observancia y
aplicación efectiva.

SEXTA.- En la fracción XXII del artículo 123 de nuestra

Constitución Político-social, está consignada la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, dicha estabilidad reúne dos aspectos muy importantes para la clase trabajadora; la permanencia en el empleo y la continuidad de sus prestaciones.

SEPTIMA.- El principio de la estabilidad absoluta, consignado en el texto original del artículo 123 fue desvirtuado por la interpretación que le dio la Suprema Corte de Justicia otorgándole al patrón, el derecho de opción que debe ser exclusivo del trabajador. De la reforma constitucional, que si bien es cierto que es contrarrevolucionaria, se consiguió que cuando menos, ya establecidas las excepciones a la reinstalación obligatoria en todos los demás casos el patrón no podrá eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador.

OCTAVA.- Las excepciones establecidas en la ley a la reinstalación obligatoria, prevén los casos en que por la naturaleza especial de las relaciones existentes entre el trabajador y el patrón, la reinstalación podría traer consecuencias negativas para el trabajador.

NOVENA.- La rescisión en materia laboral, puede operar, ya sea por vía de acción o excepción; a diferencia de la rescisión en materia civil, la cual siempre opera por vía de acción.

DECIMA.- Por limitación humana del legislador, son más acordes los sistemas legislativos, que como el nuestro, adoptan un sistema intermedio o ecléctico para la enumeración de las causas de la rescisión de las relaciones laborales; pues dejan una posibilidad para que el juzgador laboral pueda apreciar, en el despido o retiro, según el caso, la rescisión justificada de las relaciones laborales. En nuestra ley respectiva se insertan los vocablos "y otras análogas".

UNDECIMA.- En cuanto a la terminología laboral debemos insistir en que se debe de terminar de usar términos de traducción civilista, ya que nuestra terminología, es muy clara de acuerdo con el artículo constitucional, es decir, cuando se trate de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón se debe utilizar la palabra Despido. Así debe substituirse en el artículo 51 de nuestra ley la palabra rescisión por la de Retiro, cuando se trate de causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

DUODECIMA.- En las faltas señaladas por el artículo 51, considero que el retiro del trabajador es provocado por un despido arbitrario e injusto del patrón, por tanto las causas de retiro suponen un despido injustificado del trabajador.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BORJA SORIANO MANUEL Teoría General de las Obligaciones, Tomo II, 5a. Ed., Edit. Porrúa.
- CABANELLAS GUILLERMO El Contrato de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, - 1963.
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR Mater et Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo, Ed. Omeba, 1969.
- CASTORENA JOSE DE JESUS Manual de Derecho de Trabajo, México 2a. Ed.
- DE LA CUEVA MARIO Derecho Mexicano del Trabajo: Tomo I y II, Ed. Porrúa.
- DE LITALA LUIGI El Contrato de Trabajo.
- D. POZO JUAN Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961.
- DEVEALI MARIO LINDO Lineamientos de Derecho del Trabajo, 2a. Ed., Tipográfica Editorial, Argentina, Buenos Aires.
- GARCIA OVIEDO CARLOS Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO Derecho de las Obligaciones, - 2a. Ed., Ed. Cajica.

- KROTOSCHIN ERNESTO Tratado Práctico de Derecho --
del Trabajo, Vol. I., Ed. Ro--
que de Palma, Buenos Aires, --
Argentina.
- PLANIOL MARCEL Tratado Elemental de Derecho,
del Trabajo, Buenos Aires, - -
1959.
- ROJINA VILLEGAS RAFAEL Compendio de Derecho Civil, --
Tomo I, Antigua Librería Robledo
do.
- RUPRECHT ALFREDO J. El Contrato de Trabajo, Bibliogr
áfica Omeba, Buenos Aires, -
1963.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo, Ed.
Porrúa, 1970.

TEXTOS LEGALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1970.