



127 24
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"



"ESTUDIO JURIDICO DE LA DURACION
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

BENJAMIN GONZALEZ POZOS

ASESOR:
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

ACATLAN, EDO. DE MEX., 1990





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 está 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.

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

El presente trabajo es con el objeto de precisar las -
diversas formas de duración de la relación de trabajo que -
contiene la Ley Federal del Trabajo.

No se trata de substituir algún tratado en la materia_
sino que, por el contrario, el propósito es establecer una_
guía que contenga el régimen jurídico sobre el cual se desa_
rolla la duración de la relación laboral.

Su contenido, en concordancia con el título, está en--
cauzado al estudio de la duración de la relación laboral, -
ya que, en nuestra materia, el fenómeno que produce mayor -
impacto en la esfera jurídica de los trabajadores son las -
vicisitudes de la relación laboral.

De acuerdo con lo anterior, se ha desarrollado un enfo_
que sistemático de la figura jurídica de "la duración de la
relación de trabajo" partiendo lógicamente, de su previa --
ubicación en la Historia puesto que, anteriormente, en los_
siglos pasados, los trabajadores no tenían ningún derecho y
carecían de la más mínima protección; fácilmente se les ---
coartaba su estabilidad en el empleo sin que se les indemni_
zara y sin que los patrones incurrieran, por ello, en res--
ponsabilidad alguna.

Sin embargo, con nuestro Derecho del Trabajo, a partir
de este siglo, y mediante la historia legislativa del artí-
culo 123 constitucional y su reglamentación, nos damos cuen_
ta que, por un lado, a través de las demandas obreras se ha

I N D I C E

	Pág.
Introducción	III

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1.- Epoca Colonial	1
1.2.- Epoca Independiente	6
1.3.- Epoca Revolucionaria	12
1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1931	20
1.5.- Ley Federal del Trabajo de 1970	26

C A P I T U L O II

LA RELACION DE TRABAJO

2.1.- Consideraciones Generales	33
2.2.- Contrato Individual de Trabajo	34
2.3.- Relación de Trabajo	43
2.4.- Distinción entre Relación y Contrato de Trabajo.	54
2.5.- Definición legal de Contrato y Relación de Trabajo.	63

C A P I T U L O III

LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1.- Consideraciones Generales	73
3.2.- El contrato por obra determinada	75
3.3.- El contrato por tiempo determinado	81
3.4.- El contrato por tiempo indeterminado	87
3.5.- Relación de trabajo para la inversión de capital determinado	91

I N D I C E
(continda)

	Pág.
3.6.- Prórroga de la relación de trabajo	95
3.7.- Obligación del trabajador de prestar sus servicios hasta por un año	100
3.8.- La substitución de patrón	103
3.9.- Breve referencia al principio de la estabilidad en el empleo	109

C A P I T U L O IV

VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL

4.1.- Consideraciones generales	120
4.2.- Rescisión de la relación de trabajo	121
4.3.- Terminación de la relación de trabajo	139
4.4.- Modificación de la relación de trabajo	148
4.5.- Suspensión de la relación de trabajo	153
4.6.- Interrupción de la relación de trabajo	164
C O N C L U S I O N E S	171
Bibliografía General	173

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

El presente trabajo es con el objeto de precisar las -
diversas formas de duración de la relación de trabajo que -
contiene la Ley Federal del Trabajo.

No se trata de substituir algún tratado en la materia,
sino que, por el contrario, el propósito es establecer una
guía que contenga el régimen jurídico sobre el cual se desa-
rolla la duración de la relación laboral.

Su contenido, en concordancia con el título, está en-
cauzado al estudio de la duración de la relación laboral, -
ya que, en nuestra materia, el fenómeno que produce mayor -
impacto en la esfera jurídica de los trabajadores son las -
vicisitudes de la relación laboral.

De acuerdo con lo anterior, se ha desarrollado un enfo-
que sistemático de la figura jurídica de "la duración de la
relación de trabajo" partiendo lógicamente, de su previa --
ubicación en la Historia puesto que, anteriormente, en los_
siglos pasados, los trabajadores no tenían ningún derecho y
carecían de la más mínima protección; fácilmente se les ---
coartaba su estabilidad en el empleo sin que se les indemni-
zara y sin que los patrones incurrieran, por ello, en res--
ponsabilidad alguna.

Sin embargo, con nuestro Derecho del Trabajo, a partir
de este siglo, y mediante la historia legislativa del artí-
culo 123 constitucional y su reglamentación, nos damos cuen-
ta que, por un lado, a través de las demandas obreras se ha

A LA U.N.A.M. ;
POR SER EL ALMA MATER DE
NUESTRA PROFESION ESPE--
RANDO ENALTECERLA.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:
POR EL APOYO QUE ME OTORGA
RON.

tratado de darle protección a la clase trabajadora y, por el otro, de la capacidad que el Estado ha demostrado para, cada vez más, adecuar las condiciones del trabajador a la realidad nacional.

La intención del legislador en 1917 fué muy clara: establecer un régimen jurídico que respondiera a los reclamos de las fuerzas sociales que había generado la revolución, mismos que han sido reproducidos y mejorados por las leyes laborales y más claramente, por la Ley Federal del Trabajo vigente.

La legislación federal apunta, cada vez con mayor precisión, a la posibilidad de ofrecer una vida social mucho más rica y dispuesta para los trabajadores y, por ello, actualmente, se ha tratado de darles a los trabajadores la protección de que siempre han carecido y, por lo mismo, se han establecido garantías cuyo objetivo fundamental es proteger a los trabajadores respecto a su estabilidad o duración en el empleo.

Por último, únicamente quiero agregar que el trabajo no es del todo completo que se quisiera; sin embargo, ha sido realizado con el más grande de los esfuerzos esperando satisficé, en buena medida, a quienes tengan la gentileza de leerlo.

CAPITULO I
ANTECEDENTES
HISTORICOS

1.1 EPOCA COLONIAL

Tener conocimiento del pasado es un punto de partida - necesario, porque explica el malestar y las inquietudes sociales, así como las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910; épocas del pasado en que encontramos elementos, -- doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el Derecho del Trabajo para poder nacer.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre, no podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar.

al respecto, el distinguido jurista Dr. Néstor De Buen Lozano, expresa: "Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia; en el antiguo testamento (Génesis III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento 'con grandes fatigas' y a comer el pan 'mediante el sudor de tu rostro'. El trabajo entonces, en la Biblia se entiende como castigo; para Aristóteles (Política L.I. Cap. II.) el trabajo es propio de los esclavos, pues los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política."¹

Así tenemos que en las leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, -

¹DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. I, - Quinta edición; edit. Porrúa, México, 1984, p. 17.

(leyes que encontraban su inspiración en el pensamiento de - la reina Isabel la Católica), cuyo destino fué proteger al - indio de América, impidiendo la explotación despiadada que - llevaban a cabo los encomenderos.

Se designaba con el nombre de Leyes de Indias, a la recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II de España en 1680. En el contenido de estas leyes, se destaca un -- profundo espíritu religioso y una preocupación por proteger_ a los indios; así como una visión general sobre el pueblo y_ la cultura del nuevo mundo descubierto y un enorme propósito humanitario, motivo por el cual las convierte en vanguardia_ de la legislación laboral.

"El antecedente más antiguo de dicha recopilación legis_ lativa, lo encontramos en 1510, fecha en que se encomendó a_ la casa de contratación de las indias, que trasladase a un - sólo libro todas las ordenanzas y provisiones expedidas para ellas; más tarde, por orden del virrey Luis de Velazco, recogió, en un cedulario, todas las cédulas reales para el vi-- rreinato de 1522 a 1562, pero más tarde, concretamente Juan_ de Ovando, en la obra que lleva por título 'Código Ovandino' por inspiración de Felipe II, realizó una recopilación de le_ yes de indias dadas por la América colonizada."²

² ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Luis, CABANELLAS DE TORRES Gui llermo. Tratado de Política Laboral y Social. T. II, Institu ciones Laborales y Sociales. Edit. Heliasta S.R.L., Buenos - Aires, Rep. Argentina, 1972. pp. 218-219.

Es ampliamente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro por parte de los conquistadores y las virtudes cristianas de los encomenderos; las leyes de indias son el resultado de la pugna representando una victoria de los misioneros.

A pesar de su grandeza, las Leyes de Indias, llevan el sello del conquistador orgulloso; en el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, aunque existía una gran diferencia con los vencedores, puesto que en la vida económica, política y social, no eran iguales.

Dentro de los cuatro tomos que compone la legislación indiana, no existe disposición alguna que tienda a la igualdad entre el indio y el amo, sino, más bien, son medidas de misericordia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, que fueron un acto de poder de un gobierno absolutista.

Los gremios de la Nueva España, surrieron dentro del régimen colonial; pues ya en algunas ordenanzas del siglo XVIII, hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. Pero fué hasta la ley de 8 de Junio de 1813, que se autorizó a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia, o de ingresar a algún gremio.

En nuestro país, en el siglo XIX, jamás se conoció el -

Derecho del Trabajo; en un principio, se aplicó el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Por su parte, el Dr. Mario De la Cueva, nos dice al respecto: "En las Leyes de Indias se plasmó el pensamiento de Gumpowicz y el de Franz Oppenheimer, los cuales nos dicen que el orden jurídico de los conquistadores según explicaron aquéllos escritores, consiste en el derecho que se asignan de recibir el producto del trabajo de los vencidos y en el deber que adquieren de otorgar a éstos lo estrictamente indispensable para la vida."³

El trabajo en la época colonial, tenía diferentes modalidades, según se tratara del campo o de las ciudades, ya que el primero reviste la forma de un trabajo forzoso, mientras que en las ciudades es un trabajo libre; sin embargo, el principio que prevalecía era el de libertad de trabajo.

"Ninguna persona tenía facultades para exigir trabajo a los naturales; pero si desempeñaban algún trabajo, sería por voluntad propia, mediante el pago de un salario 'competente' y a darles un descanso; también estaba prohibido llevarlos a climas insalubres, o el ocuparlos en labores mineras por considerárlas peligrosas; es de relevancia hacer notar que en--

³ DE LA CUEVA Mario. Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis del Derecho del Trabajo por el Dr. Mario De la Cueva. -- Universidad Nacional Autónoma De México, s/e, México, 1965, p. 19.

tre las leyes de indias, y la legislación de nuestros días, existen disposiciones tan semejantes por su contenido."⁴

En términos generales, podemos decir que en la colonia, México tuvo su organización de tipo corporativo, pero la parte más importante de esa época son las leyes de Indias, cuyo objetivo fundamental fué elevar el nivel de vida de los indios; encontrando en ellas, varias disposiciones como son: - jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, así como la prohibición de la tienda de raya; instituciones que, como dijimos antes, se parecen mucho a las actuales.

⁴ CASTORENA José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición; s/edit., México, 1984, pp. 29-30.

1.2 EPOCA INDEPENDIENTE

La independencia de México, que políticamente causó una honda transformación social, significó apenas, la abolición de la esclavitud; el trabajo forzoso en los campos y los gramos en la ciudad, durante esta época, guardan la misma situación que durante la colonia.

No encontramos disposiciones, que claramente se refiera a lo que se podría considerar como derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, y Constituciones expedidos al principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810, cuyo contenido de su artículo primero ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en un término de diez días, y de no hacerlo así, se les aplicaría la pena de muerte.

Por otro lado, tenemos la "Constitución Española" expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de Marzo de 1812, y en la Nueva España, el 30 de Septiembre del mismo año, la cual tuvo una vigencia precaria, pues fué suspendida por el virrey Venegas, y reestablecida por Calleja en alguna de sus partes, para posteriormente, por decreto de Fernando VII, de 4 de Mayo de 1814, restaurara el sistema absolutista (el cual fué publicado en la Nueva España el 17 de Septiembre del mismo año).

En dicha Constitución no se establece norma alguna, ni

siquiera a la libertad de trabajo, o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Más tarde, este régimen fué prohibido por el Real Decreto de 20 de Enero de 1814, mismo que consagró la libertad de trabajo e industria, de donde se concluye que nuestro país, se adelantó respecto de España al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria.

En los "Sentimientos de la Nación", conocidos también como los "23 puntos", leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813, en la ciudad de Chilpancingo, en el punto doce se indica que "como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hujto."

El "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana", sancionado en Apatzingán el 22 de Octubre de 1814, a instancia de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en favor de todos los ciudadanos.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821, se menciona, en el artículo 12, que "todos los habitantes del (Imperio Mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo."

Por otra parte, cabe mencionar, por la importancia que revisten, los artículos 1º y 2º del "Reglamento Provisional

Político del Imperio Mexicano", de 18 de Diciembre de 1822, los cuales son antecedentes remotos de nuestro artículo 123 constitucional vigente; textualmente expresan los artículos del reglamento indicado:

"Artículo 1º.- Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Coanstitución Española en toda la extensión del Imperio."

"Artículo 2º.- Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor, las leyes, órdenes y decretos promulgados con anterioridad en el territorio del Imperio, hasta el 24 de Febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia."

La Constitución del 4 de Octubre de 1824, la cual adoptó para México la forma de República, Representativa, Popular y Federal, tampoco contiene disposiciones que puedan constituir algún antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de Diciembre de 1836, fué omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de Octubre de 1839, y los proyectos posteriores sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejan preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores.

Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

De lo anterior podemos afirmar que la condición del peo-
naje mexicano no mejoró con la independencia, pues los go-
biernos que detentaban el poder, se ocuparon más de la polí-
tica, dejando al azar, los aspectos comerciales e industria-
les; asimismo, podemos afirmar que no encontramos demasiada
información al respecto, sólo podemos decir que esta época -
se ubica entre 1821 y 1856.

Al respecto, expone Guadalupe Rivera Marín, citado por
el distinguido jurista Dr. Néstor De Buen Lozano: "Hacia ---
1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho ho-
ras laboradas, y salarios de dos reales y medio; para la mu-
jer obrera y los niños, se destinaba un real semanario. Pero
más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los sa-
larios para los obreros eran de tres reales diarios, sin que
la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que sig-
nifica que en treinta y un años, el aumento de los salarios
fue de seis centavos."⁵

Como vemos, la situación del trabajo en la época inde-
pendiente, también resulta interesante para los estudiosos -
del Derecho del Trabajo, pero, como afirmamos con anteriori-
dad en el capítulo que nos ocupa, en esta etapa encontramos
un gran obstáculo: la falta de información casi absoluta res-
pecto a las actividades de la población; sólo nos limitare-
mos a señalar que el trabajo se vuelve artesanal, y que algu-
nos trabajadores se integran en gremios, obteniendo así una

⁵ DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. I, --
Quinta edición; edit. Porrúa, México, 1984, p. 272.

mayor protección, a la cual le podríamos llamar de carácter cooperativista, pues los propietarios de talleres artesanales, se agrupaban para proteger su interés profesional. -- Así, podemos considerar que la situación era irregular debido a los brotes de inquietud que se vivían en aquella época de constantes luchas, lo cual hacía difícil que el trabajador se organizara, y mucho menos, y casi imposible, defender sus derechos como tal.

"La denominación histórica a la época, es la de 'México Independiente', y este término podría llevarnos al error de creer que el país gozaba de tranquilidad, pero al contrario, la historia demuestra diversos conflictos que violentaron a la población aún ya independiente, situaciones de --- inestabilidad que propiciaban el enriquecimiento de unos y el empobrecimiento de los más; por ello, pasajes descriptivos de la época, nos señalan una tajante división de los -- grupos potentados y los grupos de trabajadores, a quienes -- se representa en situaciones caóticas, lo cual refleja el -- estímulo al trabajo, en ese México ya independiente."⁶

Las leyes de reforma de 1861, terminaron con la organización gremial, al declarar desamortizados los bienes de -- las asociaciones religiosas, los de las cofradías y los gremios, por su carácter religioso. A partir de entonces, las_

⁶ MOZART RUSOMANO Victor, BERNUDEZ CISNEROS Miguel. -- El Empleado y el Empleado. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México, 1981, pp. 56-57.

relaciones obrero-patronales se desarrollan dentro de un orden jurídico y liberal, régimen que alcanza su esplendor en los últimos veinte años del gobierno del general Porfirio -- Díaz.

1.3 EPOCA REVOLUCIONARIA

Los historiadores han hecho notar que, en la época revolucionaria, la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino más bien, sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en la cual se debatió la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, segunda de las tres grandes luchas en México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia de sus hombres, tuvo el objeto principal de poner fin a la dictadura, y conseguir el reconocimiento de las libertades en las viejas declaraciones de derechos.

Más tarde, Juan Alvarez y Comonfort, arrojaron del poder al dictador Santa Anna, convocando al pueblo para que -- elijan representantes a un Congreso Constituyente, que se -- reunió en la ciudad de México en los años de 1856 y 1857.

La Declaración de Derechos que resultó de aquella asamblea es el más bello documento del siglo XIX, poseyendo un -- hondo pensamiento de su tiempo, un profundo sentido individual y liberal.

De dichas disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a -- prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento; el célebre Ignacio Ramírez, reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, poniendo de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores; habló del derecho a recibir un salario justo y a participar de los beneficios de la producción.

Es la primera voz que se alza en la historia, en favor de los trabajadores en las utilidades de las empresas, de eg to surgió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquéllos graves problemas pero los diputados no adoptaron ninguna decisión, posteriormente, en la sesión de 8 de Agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, - el constituyente Ignacio Vallarta leyó un discurso, en el -- que expuso el tema de la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo: "en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la -- ley."⁷

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, resultó con un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar, y convencido de -

⁷ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Novena edición; edit. Porrúa, México, 1984, p.41.

que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social en favor de los campesinos y trabajadores, en fecha primero de Abril de 1865. Expidió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 79, incluidos en el capítulo de las "Garantías Individuales", prohíbe los trabajos gratuitos y forzados.

El primero de noviembre del mismo año, expidió lo que se ha llamado "Ley del Trabajo del Imperio". Dicho ordenamiento contemplaba la libertad de los campesinos para separarse de su trabajo en cualquier tiempo, es decir, de la finca en que prestan sus servicios; jornadas de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; pago del salario en efectivo; descanso hebdomadario; reglamentación de las demandas de los campesinos; el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; la supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.

Como vemos, en el ordenamiento mencionado, hubo un gran avance en lo que con muchos años fué anhelado por los trabajadores, pues aquí encontramos normas que, de alguna manera, tienden a suavizar el trato de que eran objeto los trabajadores, así como normas que se empiezan a imponer para regular dicha situación.

El Código Civil de 1870, procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de profesiones y el contrato de trabajo, forman un sólo

título, aplicable a todas las actividades del hombre; sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquéllos años.

En la última década del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; así, el 30 de Abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los riesgos del trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima en su caso, hasta por tres meses.

Por otro lado, el gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes del trabajo, que se publicó el 9 de Noviembre de 1906.

La inquietud política y social, creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910; según un censo de ese año, el 62% de la población campesina, vivía en condición de servidumbre y de miseria, peor tratados que las bestias de carga y de tiro que usaban los asos.

El 5 de Octubre de 1910, Francisco Indalesio Madero, ex pidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección.

Al respecto, los historiadores, no se han puesto de acuerdo, y siguen discutiendo si en los convenios de Ciudad Juárez (los cuales pusieron fin al gobierno del general Por-

firio Díaz), se encuentran los principios sociales de la Revolución, lo que sí podemos afirmar, es que los gobiernos de De la Barra y de Madero, defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebeldía del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: -- "Tierra y Libertad".

En los años de 1911 a 1913, se sucedieron los gobiernos de León De la Barra y Francisco Indalesio Madero, y a la traición de Victoriano Huerta, una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental; el 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila, y el gobernador Venustiano Carranza, negaron la legitimidad del usurpador, haciendo una invitación al pueblo a luchar por sus derechos.

Más tarde, con el Plan de Guadalupe, se reestablece la vigencia de la Constitución violada, por conducto del ejército constitucionalista (nombre que le fué aplicado posteriormente al movimiento revolucionario). "De él nacieron la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos-Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo."⁸

La gran aventura constitucional de Queretaro, fué iniciada por el Primer Jefe Constitucionalista, con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera realmen-

⁸ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit., p. 44

te la intención de hacer una nueva, a pesar de que en el artículo 127 de la antigua Constitución, se establecía el procedimiento de reforma y Venustiano Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo; por otra parte, adujo -y con razón- que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

Al respecto, nos dice Miguel De la Madrid, citado por el distinguido jurista Dr. Néstor De Buen Lozano: El razonamiento de Carranza, fué impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional, si bien es cierto que la Constitución de 1857, señalaba en su artículo 127, el procedimiento de reforma por un órgano revisor de la Constitución integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inextinguible, que el poder constituyente del pueblo, no puede ser constreñido por disposiciones jurídicas positivas, aún cuando éstas tengan rango constitucional.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó el día 14 de Septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a un Congreso Constituyente; asimismo, el 19 de Septiembre del mismo año, el Primer Jefe Constitucionalista, convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del primero de Diciembre y con una duración máxima de dos meses.

En su discurso, Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857; con rela-

ción al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción X, del artículo 73, se confería al Poder Legislativo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo; se lograría implantar después, todas las instituciones del progreso nacional en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores (Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, México, 1960, t. I, p. 392), citado por el autor.

En realidad, el proyecto de reformas no aporta casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5^o, el cual establecía que 'el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles y políticos.'⁹

En la vigésimo tercera sesión ordinaria, celebrada la tarde del 26 de Diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5^o del proyecto, en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy, y se desechaban las propuestas por Jara, Aguilar y Góngora, las cuales se referían al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo; todo -

⁹ DE BUEN LOZANO Néstor. - Derecho del Trabajo. T. I, -- Ob. cit. p. 314.

esto era considerado como ajeno a las garantías individuales, por lo que la Comisión probuso aplazar su estudio; de todas maneras, se había agregado un párrafo final al Proyecto, en el que se señalaba: "La jornada máxima de trabajo no excederá de 8 horas"; aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias, tanto para los niños como para las mujeres, estableciéndose como obligatorio el descanso hebdomadario.

Al ser sometido el dictamen a discusión, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra, comenzando así, el debate más importante en la historia de nuestro Derecho del Trabajo.

En este debate, unos opinaban a favor, otros en contra de dicho dictamen, pero en su momento tomó la palabra el constituyente Manjarrez, quien habló de la diferencia entre revolución social y revolución política, el cual puso como ejemplo la ley sonoreense que creó la Cámara de Trabajo, y pidió al Congreso, que se dictara no un sólo artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, la cual hiciera más explícita la situación de los trabajadores.

En ese momento, en la conjunción de la preocupación de Jara y Mójica, éste como miembro de la Comisión; de Victoria al establecer el contenido, y de Manjarrez al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123 constitucional, el cual se convirtió en piedra angular para la verdadera creación del Derecho del Trabajo en México.

1.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, posteriormente esta tesis fué desechada, y en el proemio al artículo 123 constitucional, se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados.

Pocos años más tarde, el titular del Poder Ejecutivo Federal, Emilio Portes Gil, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de Julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la reforma a la fracción XXIX, relativa al seguro social, para que sólo el Congreso contara con esa facultad.

Pese a la oposición del senador Sánchez, fué aceptado el proyecto, y contando con el consenso de la mayoría de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 27 de Agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas y a partir de ese momento quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto que se llamó "Proyecto de Código Federal del Trabajo", fué presentado en el mes de Julio de 1929, el cual había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Fráxedis Balboa y Alireo Marri-tu, por encargo de Portes Gil.

En dicho Código de Trabajo, en su articulado ya encontramos algunas disposiciones referentes al tema que nos ocupa y las cuales transcribimos a continuación:

Artículo 21.- El contrato de trabajo sólo obligará a -- prestar el servicio convenido por el término previamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y sin extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Artículo 31.- El contrato de trabajo podrá celebrarse -- por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo, será de -- seis meses; si concluyere el término fijado en el contrato y el trabajador siguiere prestando el servicio, se entenderá -- que el contrato ha sido prorrogado por tiempo indefinido. En este último caso, sólo podrá terminar por alguna de las causas señaladas en el artículo 47.

Artículo 46.- Las bases del contrato podrán ser reforma das a petición de cualesquiera de las partes, siempre que é stas se sujeten al procedimiento establecido en el libro se -- gundo, capítulo sexto, de este código.

Artículo 47.- El contrato de trabajo terminará:

I.- Por causas estipuladas expresamente en él;

II.- Por muerte del obrero o del patrono, siempre que con el fallecimiento de éste termine la negociación;

III.- Por terminar la obra para la que se hubiere con -- tratado el trabajo;

IV.- Por mutuo consentimiento de las partes;

V.- Por separar el patrono al tratajador con causa justificada;

VI.- Por retirarse el obrero con causa justificada;

VII.- Por quiebra o liquidación del negocio; y

VIII.- Por fuerza mayor.

Artículo 49.- Los patronos deberán pedir al juez o tribunal de trabajo la rescisión de un contrato o la separación de un trabajador, por cualesquiera de los motivos siguientes:

I.- Haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole certificados falsos o referencias suplantadas o atribuyéndose aptitudes o facultades de que en realidad carezca;

II.- Faltas de probidad del trabajador y las graves de respeto al patrono, a los miembros de su familia o a los directores del trabajo;

III.- Causar el trabajador, por negligencia, graves perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, implementos de trabajo, materias primas, productos elaborados y en los demás objetos destinados al trabajo;

IV.- Ejecutar actos que, por culpa del trabajador, hubieren comprometido seriamente la seguridad de los establecimientos o talleres o la de las personas que allí se encuentran; y

V.- Falta de cumplimiento de las obligaciones que señala este código al tratajador o comisión de actos prohibidos por el mismo.

El segundo proyecto, el cual ya no llevaría el nombre -

de Código, sino de Ley, fué formulado siendo Secretario de -
Industria, Comercio y Trabajo, el Licenciado Aarón Sañaz; la
Comisión redactora la integraron los Licenciados Eduardo Suá
rez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tomaron en
consideración para prepararlo, las conclusiones de una con--
vención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría.

Este segundo proyecto fué aprobado por el presidente de
la República, Pascual Ortiz Rubio, quien lo envió al Congre--
so para su aprobación y éste lo aprobó, siendo promulgada di
cha ley el 18 de Agosto de 1931, publicándose en el Diario -
Oficial el día 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el_
día de su publicación.

De esta manera, tuvo su origen la Ley Federal del Trabaj
o de 1931, la cual, a partir de ese momento, sirvió de base
para las actividades productivas del país durante un período
de treinta y nueve años (expidiéndose más tarde, en el año -
de 1970, una nueva Ley Federal del Trabajo).

En el artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trab
ajo de 1931, se estableció que "se derogan todas las leyes_
y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas -
de los Estados, y por el Congreso de la Unión en cuanto se -
opongan a la presente ley."

Al respecto, esta ley consignó, en el artículo 37, que_
en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5° de la Cong
titución, el contrato de trabajo sólo obligará por el térmi--
no previamente estipulado, sin poder exceder de un año en --
perjuicio del trabajador. El artículo 38 consignaba la res--
ponsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento_

del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse coacción sobre su persona.

Es de importancia señalar que aquí, en la primera Ley Federal del Trabajo, se toca por primera vez la Institución de la Duración de las Relaciones de Trabajo, en sus diferentes modalidades, la cual es de suma importancia para el desarrollo del presente trabajo, pues en este articulado de referencia, encontramos tan importante institución del Derecho del Trabajo. A continuación transcribiremos por su importancia que reviste el artículo 39 de la referida ley:

Artículo 39.- El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

"La Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo en vigor, hasta el 30 de Abril de 1970, durante este período, fué varias veces reformada y adicionada; entre las más importantes reformas cabe señalar la modificación en el año de 1933, a los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; por la ley del 30 de Diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día del descanso semanal; la ley del 17 de Octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en los asuntos políticos; en el año de 1941, se modifican diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; por decreto de 29 de Diciembre de 1962, se reglamentaron las refor-

mas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salario mínimo, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, introduciendo modificaciones que reflejan por primera vez la tesis de la 'Relación de Trabajo'.¹⁰

¹⁰ DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. I., - Ob. cit. pp. 339-340.

1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La experiencia obtenida con la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, las adiciones y reformas introducidas durante los treinta y nueve años que permaneció en vigor la jurisprudencia y la doctrina formada con motivo de su aplicación, así como la imperiosa necesidad de resolver nuevos problemas que se planteaban por el desarrollo y la época moderna del país, impulsaron al Estado Mexicano a expedir una Nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, la cual superó en mucho a la expedida en 1931, conteniendo prestaciones superiores, además de su perfeccionamiento y técnica legislativa de la misma.

En el año de 1960, el presidente Adolfo López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, la cual se integró con el Secretario de Trabajo y Previsión social, licenciado Salomón González Blanco y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, así como con el extinto Dr. Mario De la Cueva, para que se iniciara una investigación y se estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

En el desarrollo de dicho proyecto, surge la necesidad de reformar las fracciones II, III, VI, IX, XIII y XXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, con el objeto de mantener en armonía la legislación con la conciencia universal, que exigía la necesidad de aumentar a catorce ---

años la edad mínima de admisión en el trabajo, estableciendo un concepto más humano y moderno de los salarios mínimos, -- así como un procedimiento eficaz para la determinación de -- los mismos; así como un sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

De lo anterior, podemos afirmar que dicho proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, fué terminado y redactado, pero no se presentó como tal, sino que sólo sirvió para la reforma constitucional a la que nos hemos referido en el año de 1962; más tarde, en el año de 1967, el presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que la primera, a fin de preparar un segundo proyecto de reforma. Por fin, el Secretario del Trabajo, en los primeros días del año de 1968 pudo informar de la conclusión de dicho proyecto al presidente de la República.

Posteriormente, por instrucciones presidenciales, se envió una copia de lo que se le dió por nombre "Anteproyecto", a todos los sectores involucrados en dicha reforma, para que vertieran su opinión al respecto y formularan sus observaciones y sugerencias que juzgaran pertinentes; así transcurrieron los primeros cuatro meses de este año de 1968, remitiendo abundante documentación la clase trabajadora, pero, la -- clase patronal se abstuvo de hacer comentarios.

Posteriormente, el primero de mayo, por acuerdo presidencial, se hizo una invitación a las clases sociales para que designasen personal que se reuniera con la comisión para intercambiar impresiones, y de esta forma se facilitara la --

redacción del proyecto, mismo que se presentaría al Poder La gislativo.

Por su parte, la clase patronal, más tarde, designó a un grupo de abogados, para que la representara en las conversaciones ante la comisión; su postura fué totalmente negativa, haciendo una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto, también rechazaron las normas que se proponían en cuanto a las prestaciones de los trabajadores. Finalmente, con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios, así como con sugerencias recibidas de otros sectores, dicha Comisión redactó el proyecto final, al cual precedió una exposición de motivos. En el mes de Diciembre de 1968, el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la que posteriormente se aprobó, y entró en vigor el primero de mayo de 1970, la cual contiene todo un capítulo referente a la Duración de las Relaciones de Trabajo, mismo que por la importancia que reviste, transcribimos a --
continuación:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo - indefinido.

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

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

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

prestar;

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

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

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser, por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación de trabajo -- quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

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

Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

El proceso de formación de la ley, prueba que el nuevo

ordenamiento no es una obra de gabinete, ni tampoco un pensamiento abstracto alejado de la realidad; sin duda alguna, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las Cámaras Legislativas, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho; pero unas y otras se enfrentaron con las realidades vivas de la época, y se dieron a la tarea de la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, quienes se propusieron la erradicación de la miseria.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; es sólo una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y los patronos para erradicar las injusticias que existen en las fábricas.

Tampoco podemos afirmar que sea una obra final, por lo que en lo futuro se deberá modificar o crear una nueva, en la medida que lo exija el progreso nacional, para acoger a los grupos de trabajadores que aún siguen marginados, y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.

De esta manera, hemos desarrollado la evolución histórica de las normas jurídicas que han regulado la duración de la relación de trabajo, partiendo incluso desde la época colonial, donde no existían normas que regularan la duración de la relación laboral pero que, sin embargo, sirvieron de -

case para la creación de normas posteriores, hasta llegar a la época independiente y revolucionaria, y es aquí, donde efectivamente comienzan a surgir las primeras normas sobre el trabajo, que igualmente, sirvieron de base para la creación de nuestra primera Ley Federal del Trabajo misma que, como ya vimos, reguló específicamente la duración de la relación laboral.

Por último, hicimos referencia a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la que actualmente nos rige, pero para llegar a ella, como ya se hizo, fué necesario desarrollar todos los antecedentes que conyuvieron para la formación de la misma.

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

2.1 CONSIDERACIONES GENERALES

La relación de trabajo, como institución jurídica, es una de las más importantes en nuestro Derecho del Trabajo, ya que sobre ella descansan las actividades de producción y distribución de la riqueza, además, de ella depende la subsistencia de los trabajadores que sólo a través del salario pueden satisfacer sus necesidades.

Por las razones anteriores ha sido necesario insertar este capítulo en la presente tesis, ya que es la base para cualquier situación jurídica que se pueda presentar en materia laboral.

Partiremos del estudio y definición del contrato individual de trabajo para, posteriormente, hacer referencia a la relación de trabajo, caracterizada por la prestación efectiva del trabajo, y finalmente, hacer la distinción entre ambas figuras jurídicas, tanto desde el punto de vista doctrinal como desde el punto de vista legal.

Cabe hacer notar que ampliamos los comentarios sobre el contrato y la relación de trabajo que, aún cuando ambos conceden derechos a los trabajadores, uno y otro tienen ciertas particularidades que es preciso estudiar en este capítulo y no debemos olvidar que con el "surgimiento" de la relación de trabajo, los patrones ya no pueden decir que como no hay contrato, no hay derechos para los trabajadores, circunstancia que ha sido abolida con la creación de la "relación de trabajo".

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cabe señalar que, en un principio, a través del trabajo el hombre ha desarrollado su cultura, así como su civilización y vida plena; trabajando la industria y la tierra en forma muy rudimentaria, lo que sólo les permitía satisfacer sus necesidades mínimas.

Es en Roma donde encontramos los antecedentes del contrato de trabajo, ya que era una sociedad cuya economía se basaba en el trabajo del esclavo quien era propiedad de otro hombre y era aquél en el cual recaían los encargos de producción de la riqueza.

Al respecto, Euquerio Guerrero manifiesta: "Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su arrazón jurídica influyó poderosamente en casi todo el mundo, admitiendo aún hoy en día la influencia de sus principios. El trabajo fué considerado como una 'res' (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con la mercancía, tanto aplicable al que ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo.

"Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano, permitió distinguir entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis, para diferenciar al contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad."¹¹

¹¹ GUERRERO Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. -- Décimo Sexta edición; edit. Porrúa, México, 1989, p. 16.

De lo anteriormente expuesto, vemos que el trabajo fué objeto de compraventa y arrendamiento; la primera figura -- pertenece a la esclavitud; el arrendamiento es propio de -- Roma y de la Edad Media, subsistiendo las ideas de mercado_ de empleo y de locación de servicios.

En efecto, la concepción romana equiparó al contrato - de trabajo a una locación de cosas, en razón de la importan- cia que tuvo entonces el trabajo de los esclavos, el cual - se realizaba cuando el esclavo era alquilado a un tercero - que se servía de aquél como instrumento de trabajo; en este caso, la relación entre los contrayentes se denominaba loca- tio conductio, cuyo nombre se deriva de haberse originado - en la entrega de animales de tiro para ser utilizadas por - el conductor.

Hablando al respecto sobre este mismo tema, Alberto -- Trueba Urbina escribe: "Desde la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum del antiguo Derecho Romano, - hasta los contratos de prestación de servicios por jornal y por obra, del código de Napoleón, y de todos los ordenamien- tos que siguieron a este gran estatuto civil, la prestación de servicios tenía el carácter de arrendamiento de servi--- cios, porque el trabajo era considerado como mercancía, es- decir, la actividad humana estaba regulada por el Derecho - de las obligaciones y su autonomía de la voluntad, así como la libertad de contratación hicieron del contrato un siste- ma de dominación del fuerte frente al débil; el patrón impo- nía su voluntad, y conforme al célebre código francés, su - afirmación era aceptada respecto al monto del salario del - último año y de los adelantos hechos al trabajador en el --

año que corra."¹²

De las opiniones vertidas por los tratadistas mencionados, tenemos que tanto la locatio conductio operarum y operis, del Derecho Romano, el trabajo fué considerado como -- cosa, y dichos contratos estaban regulados por la legislación civil, que los determinaba como contratos de arrendamiento de servicios y, por lo tanto, no constituía una relación de trabajo.

Concretamente, la locatio conductio operarum, era el -- contrato mediante el cual una persona llamada "locator" se obligaba a proporcionar a un patrón "conductor" servicios -- personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica, y la locatio conductio operis, era el -- contrato mediante el cual el locator se obligaba a realizar -- cierta obra por el conductor, mediante el pago de un precio.

De lo anterior podemos decir que aquél contrato que se celebra, guarda cierta similitud con el actual contrato de -- trabajo, en atención a que las obligaciones a cargo de los -- contratantes eran, por una parte, la prestación de un servi -- cio y, por la otra, el pago de una remuneración periódica; -- del mismo modo, el segundo contrato parece ser un preceden -- te histórico de nuestros a precio alzado, ya que el patrón -- conductor, se obliga al pago de un precio previamente fija -- do y el trabajador locator, a la realización de una obra --

¹² TRUEBA URBINA Alberto.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición; edit. Porrúa, México, 1965, p. 249.

cierta, sin que tuviera relación el tiempo en que se realizaba.

Antes de continuar, es preciso señalar que la palabra "contrato", proviene del latín "contratus" que significa -- estrechar, unir, hacer pacto; es decir, es el acuerdo de voluntades para crear una situación determinada; gramaticalmente podemos definir al contrato como el "acuerdo de voluntades que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas."¹³

Más tarde, la revolución francesa destruye el régimen corporativo, dando nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de la libertad impide las asociaciones, y deja al hombre -- aislado, luchando por sí mismo, pero confiando siempre en las sabias leyes de la naturaleza para que resolviera los problemas sociales, como resuelve los físicos. A partir de ese momento, los inventos y descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la -- prestación de servicios que los hombres apetecen.

"Aparece la primera relación obrero-patronal, y los -- problemas tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes y por los tribunales encargados de aplicarlas; para el jurista de esa época, no había sino el concepto de -- 'alquiler' de servicios, heredado desde el derecho romano e

¹³ RUPRECHT Alfred J. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omega; editores librerías, Buenos Aires, 1960, p. 10.

incorporado al Derecho civil.

Era natural que los problemas trataran de resolverse según las normas de Derecho civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquéllas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así, como apareció una rama distinta del Derecho, la cual tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, la cual hoy conocemos como Derecho del Trabajo.¹⁴

Como es sabido, los contratos reportan derechos y obligaciones para los contratantes, de acuerdo con la teoría -- del Derecho común, más tarde, sin embargo, en el campo del Derecho del Trabajo, la voluntad de las partes como máxima ley, en todos los contratos no surten sus mismos efectos, por la circunstancia de que la materia que nos ocupa, está clasificada en la rama del Derecho Social; por esta y muchas razones el contrato de trabajo discrepa con los del derecho que regula, toda vez que en el primer mencionado, las normas que lo regulan son de orden público, son irrenunciables por parte del tratador y serán nulas de pleno derecho las contravenciones a dichas normas.

Para tener una concepción más amplia de lo que es el contrato de trabajo, transcribiremos a continuación definiciones de algunos autores, que sobre el mismo han dado.

¹⁴ GUERRERO Enquerio. - Manual de Derecho del Trabajo. - Décimo Sexta edición; edit. Porrúa, México, 1989, p. 17.

Rouast, citado por Gómez Gotischalk y Bernudez, define al contrato de trabajo como "La convención por la cual una persona pone a disposición de otra su actividad profesional de modo de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, mediante remuneración, que se llama salario."¹⁵

Para Luigi y Litala, citado por Miguel Bernudez Cisneros, "El contrato de trabajo es, en general, el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y qué que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar, y para el segundo, -- en la obligación de prestar la merced."¹⁶

De la Cueva sostenía inicialmente que "el contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo, las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él."¹⁷ Aunque, posteriormente, se convierte en el principal defensor de la teoría de la relación de trabajo.

Cabanellas define al contrato de trabajo como "aquél-- que tiene por objeto la prestación continuada de servicios-- personales y con carácter económico y por el cual una de -- las partes da una remuneración o recompensa a cambio de dig

¹⁵ GÓMEZ GOTISCHALK y BERMUDEZ. --Curso de Derecho del - Trabajo. T. I, Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, p. 171.

¹⁶ Ob. cit. p. 35.

¹⁷ DE LA GUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Segunda edición; Edit. Porrúa, México, 1943. pp. 404-405

frutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todo caso, recibir una compensación equitativa de -- aquél que recibe los beneficios."¹⁸

Lotmar considera al contrato de trabajo como "aquél -- por el cual una persona-trabajador, se obliga respecto de otra -patrono-, a trabajar durante un tiempo determinado a ejecutar alguna obra mediante un precio."¹⁹

Krotoschin señala que "es aquél por medio del cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración."²⁰

De las definiciones dadas anteriormente, se deducen de inmediato las partes o sujetos contratantes en Derecho del Trabajo: trabajador y patrón.

El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", y sigue diciendo: se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente -- del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

¹⁸ CABANELLAS Guillermo.- Tratado de Derecho Laboral. - Segunda edición; editores libreros, Buenos Aires, 1949, p.1

¹⁹ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Luis.- Tratado de Política Laboral y Social. T. II., Edit. Heliasta S.M.L., Buenos Aires, 1972, p. 52 -citado por el autor-.

²⁰ Ob. cit. p. 53

De la misma forma, el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de patrón como "la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La realidad nos demuestra que, a pesar de que el contrato nació y se perfeccionó dentro de la esfera del Derecho Civil, es un concepto que pertenece a la ciencia del Derecho en general; así podemos hablar de contrato en Derecho Mercantil, Administrativo, Laboral, etcétera.

Al principio, las legislaciones vacilaron en cuanto a dar una definición del contrato de trabajo, pero al paso del tiempo se ha llegado a darle un concepto definitivo, tal y como lo hizo también la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual lo definió en su artículo 17 como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida"; concepto que ha sido reformado por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, para quedar como sigue: "Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (artículo 20, segundo párrafo).

De lo anterior se desprende que el contrato de trabajo existe, es típico y está plenamente reconocido por la ley, pero, de ninguna manera, puede ser comprendido en las clasificaciones del Derecho Civil, pues tiene particularidades propias que no lo identifican como tal.

Dicho contrato va dejando de existir poco a poco, porque, si la duración de la jornada, salario mínimo, etc., se determinan por la ley, o bien, si la actividad está regulada por un reglamento interno, aprobado por las autoridades del Trabajo o por el mismo contrato colectivo, en realidad queda muy poco para las partes en el contrato de trabajo y, es por ello, que en la actualidad se utiliza el concepto moderno de "relación de trabajo", en razón de la cual, quienes contratan definitivamente son las partes por su sometimiento al ordenamiento jurídico, o laudos o convenios colectivos, que son quienes fijan las condiciones de trabajo, y donde el trabajador o el patrón no tienen parte directa.

2.3 RELACION DE TRABAJO

Antes de iniciar el estudio de lo que es la relación de trabajo, cabe mencionar que nos referiremos a determinar en que consiste dicha relación de trabajo, pues, existe --- otra tesis en contraposición a ella, que es la teoría contractualista o del contrato de trabajo; en razón de las discrepancias entre ambas teorías, la última será tratada en el tema siguiente.

Al referirnos a este tema, sólo abordaremos la relación de trabajo, la cual se suscita entre el trabajador y el patrón, prescindiendo las que existen entre patrón y sindicato, y éste a su vez con otros sindicatos que tienen un contenido diverso.

Los antecedentes de la preocupación acerca de la relación jurídica, cabría localizarlos en el pensamiento de --- Aristóteles, según manifiesta Juan Carlos Smith, citado por el distinguido jurista Dr. Néstor De Buen Lozano: "Cuando Aristóteles sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza, introdujo en el ámbito de las ciencias humanas, la idea de la relación; nos dice - Smith. 'En Ulpiano se pone de manifiesto la misma preocupación en su definición de justicia como "constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho", destacando con ello "la función relacional de la justicia", que lleva implícita el reconocimiento del poder que tenía un individuo facultado para exigir al sujeto obligado al cumplimiento de

su obligación."²¹

Estas ideas que se repiten en el concepto de obligación entendida como "vínculo jurídico que nos impone la necesidad de pagar algo a otro, según el Derecho de nuestra ciudad", definición a la que ha quedado acoplado el concepto de relación jurídica por mucho tiempo.

La palabra "relación" significa; correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellas que presenta alcance y posición; con la palabra "relación", se hace referencia a un hecho o situación determinada.

Se han formulado muchas definiciones acerca de la relación jurídica, pero predomina la idea de que como tal, debe considerarse toda relación entre seres humanos sujetos a la norma jurídica, o que ésta reglamenta.

En realidad, corresponde a Savigny, exponer en el derecho moderno el concepto de relación jurídica, la cual ha tenido mayor arraigo aún cuando hoy en día haya sido superada. Para Savigny, relación jurídica es "un vínculo entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica".²²

Para el distinguido jurista Dr. Néstor De Buen Lozano, "toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica.

²¹ DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. I., Quinta edición; edit. Porrúa, México, 1984, p. 515.

²² Ob. cit. p. 517

Una relación no es jurídica por sí; lo es por su aptitud -- para ser apreciada jurídicamente; es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho."²³

Cuando hablamos de "relación jurídica de trabajo", precisamos más las ideas y las aplicamos exclusivamente a los vínculos jurídicos obligacionistas entre los sujetos; el de una persona que trabaja y el de una persona que se beneficia con dicho trabajo.

La teoría de la relación de trabajo, tiene su origen en la intervención del Estado, con motivo de la reglamentación de las condiciones de la prestación del trabajo y, sin ahondar más, nos limitaremos a señalar que todos los países latinoamericanos, actualmente cuentan con una legislación sobre despido, indemnizaciones, etc.

La teoría de la relación de trabajo, fué expuesta por Wolfgang Sibert, el cual señaló que dicha relación consiste en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario; a esta relación también se le denomina "acontractual" o "relacionista", a fin de que fuera regulada por la ley o Derecho Objetivo.

La teoría de la relación de trabajo tiene un alcance más general que la del contrato de trabajo, puesto que tiene de a eliminar la necesidad del consentimiento --al menos el

²³ DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. I., Ob. cit. p. 517.

expreso- sea verbal o escrito; pues como resultado de la --
contratación colectiva y de la cláusula de exclusión de in-
greso que convierten a la voluntad del empresario en algo -
más aparente que real, ahí donde los sindicatos obreros son
fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún pa-
pel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición_
con la voluntad del empresario.

Para precisar más lo que debemos entender por relación
de trabajo, es necesario exponer algunas ideas de diversos_
autores que se han avocado al estudio de la misma.

Ruprecht, sostiene que configura a la relación de tra-
bajo "la existencia de un avance del Estado, sobre el traba-
jo del particular y en donde mejor se manifestó esta insti-
tución, fué en Alemania, con el régimen que creó el llamado
frente de trabajo alemán, durante el hitlerismo."²⁴

En Alemania, los hombres prestaban su trabajo a otro, __
pero esas relaciones no estaban regidas por ningún estatuto
jurídico, porque eran una fuente de esclavitud, pues el em-
presario disfrutaba de los mismos poderes que el Führer de -
Estado; él forjaba las condiciones de trabajo y decidía en_
unión con el partido nazi el ingreso y despido de los traba-
jadores.

Por otro lado, el Dr. Mario De la Cueva, es el princi-
pal defensor de la teoría de la relación de trabajo; su te-

²⁴ RUPRECHT Alfred J. Contrato de Trabajo. Bibliográfi-
ca Omeba; Editores Libreros, Buenos Aires, 1960, p. 1

sis tiene como precedente los pensamientos de George Scelle y Molitor.

George Scelle expuso lo siguiente: "Se puede dar en -- arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física."²⁵

El citado jurista francés, tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto se siga pensando en la idea de contrato, y aún sigue apuntando aquél jurista enamorado de la libertad y de la justicia diciendo que el origen de la relación de trabajo, de la organización social de nuestros días, ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto subjetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador, el cual se modela no de acuerdo al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y de los futuros, en suma, en contemplación de la clase trabajadora.

Erich Molitor, se interesó particularmente por determinar el momento en que comienza a aplicarse el derecho del trabajo y, para indicar dicho momento, señalaba que "es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo; el -

²⁵ DE LA CUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., Novena edición; edit. Porrúa, México, 1984, p.183

primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva de un trabajo."²⁶

De lo anterior podemos decir, que el citado jurista -- señala que la aplicación del Derecho del Trabajo, comienza en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa; -- quiere decir que la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

Para Mario De la Cueva, la relación de trabajo "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, -- cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias."²⁷

A lo anterior, agrega De la Cueva:

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y pro

²⁶DE LA CUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Ob. cit., p. 184 -citado por el autor-

²⁷Ob. cit., p. 187

voca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo, determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo, crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le dá el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador se aplica automática e imperativamente el Derecho del trabajo.

Asimismo, volviendo al tema de la prestación del trabajo, podemos decir que proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos de trabajo, pues, estos ordenamientos, contienen mínimos beneficios, ya que siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

De lo anterior podemos señalar dos aspectos: primero, la formación de una relación de trabajo, es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues el artículo 5º de la Constitución, reconoce que "a nadie podrá obligarse a prestar trabajos personales sin su pleno consen-

timiento"; dicha disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el Derecho del Trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo; segundo, es necesario un acuerdo de voluntades, previo a la iniciación de la prestación del trabajo, pues los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, ni tampoco es tesis prevaleciente en la nueva ley, que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo, para la formación de la relación.

La doctrina de la relación de trabajo, se ha convertido en una de las expresiones más vigorosas de la idea nueva del Derecho del Trabajo; al respecto, De la Cueva fundamenta la teoría de la relación de trabajo, de la manera siguientes:

"a) La relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dió origen y adquiere una vida independiente; sin duda subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias Vrg. el pacto que determine que el trabajador es de confianza, carecerá de eficacia, pues, de conformidad con la ley, todo prestador de trabajo debe ser considerado incluido en la categoría general de trabajador y que las funciones desempeñadas son de confianza, tocará al patrono demostrarlo, solución que deriva del mandato legal contenido

en el artículo 9^o de la Ley Objetiva, el cual a la letra dice: "categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto";

b) El convenio celebrado no es óbice para el trabajador y así pueda sostener que la realidad de su prestación -- configura un trabajo subordinado, por lo que, si originalmente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios, libres, dependientes del código civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el Derecho del Trabajo, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía del trabajo del hombre."²⁸

Al respecto, Juan B. Climent, establece: "La teoría de la relación de trabajo, sostenida con vigorosa dialéctica y acertado humanismo, ha rendido en la realidad laboral mexicana, beneficios tangibles, tales que:

a) Proyectar la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo atrayendo a su órbita importantes sectores sociales como los choferes de taxis, artistas, deportistas, agentes de seguros, etc., quitando validez a las formalidades contractuales del Derecho Civil, que los considera trabajadores dependientes;

b) Hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad de derechos, descartando la teoría civilista de las nulidades, al oponer la nulidad de pleno derecho en materia laboral, -

²⁸ DE LA CUSVA Mario.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., Ob. cit. pp. 194-195.

sin necesidad de declaración previa respecto de las cláusulas de contratos o convenios que contengan violaciones a -- los derechos de los trabajadores;

c) En el caso de que exista un contrato, él mismo constituye el acto jurídico que dá origen a la relación de trabajo, pero ésta cobra vida propia e independientemente de -- aquél, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador, contraponiéndose al contrato como estatuto -- estático, la relación de trabajo como estatuto dinámico.²⁹

En la ley de 1970, en la exposición de motivos, se establece el criterio de que la relación de trabajo es distinta al contrato de trabajo, sin embargo, para distinguir estos dos conceptos, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen...", y por contrato de trabajo como "aquél por virtud del cual una persona se -- obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato producen -- los mismos efectos".

Lo esencial de la relación de trabajo, es que ésta puede tener un origen no contractual y que, en ocasiones, no -- hay una voluntad patronal para establecerla. Esta relación -- laboral se transforma por imperativo de la ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos; también podemos

²⁹ CLIMENT BELTRAN Juan B. Ley Federal del Trabajo y -- Otras Leyes Laborales. Segunda edición; edit. Esfinge, México, 1984, p. 77

decir, que independientemente del nombre que se le dé, pero siempre que implique una relación subordinada de prestación de servicios, también se tratará de una relación de trabajo.

Como hemos visto a lo largo del desarrollo del presente tema, la determinación de la relación ha sido problemático en nuestra materia; sin embargo, vemos como a través de ella se ha permitido dar una protección más eficaz a los trabajadores.

2.4 DISTINCION ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de la doctrina existen dos posiciones acerca -- del tema que nos ocupa:

a) La teoría contractualista, la cual considera que -- la relación que se establece entre el trabajador y el pa---trón es de carácter contractual.

b) La tesis relacionista, la cual considera que el na---cimiento de las obligaciones entre un trabajador y un pa---trón, surge de la relación de trabajo, la cual se caracteri---za por la efectiva prestación de servicios.

El problema de los doctrinarios de la teoría contrac---tualista de principio de siglo, consistía en determinar si_ el contrato era una forma del arrendamiento, o de la compra venta, o de la sociedad, o del mandato, y se hicieron nota---bles esfuerzos por parte de los profesores de derecho civil por reducirlo a una de las categorías mencionadas; asimismo, los críticos no llegaron a exponer una doctrina acabada.

Al respecto, daremos la opinión de algunos autores ci---tados por el Dr. Mario De la Cueva:

A) TEORIA DEL ARRENDAMIENTO

Los romanos clasificaron al contrato para la presta---ción de servicios personales como ya expusimos, a un contra---to de arrendamiento de servicios, siendo su principal defen---sor Marcel Planiol.

Respecto al mismo tema, el profesor Carlos García Ovi---do, sostiene el mismo criterio anterior, quien fué poste---

riormente criticado por Philipp Lotmar, sosteniendo el --- ilustre escritor alemán, que el contrato de trabajo no podía reducirse al contrato de arrendamiento, porque la energía de trabajo del obrero no formaba parte de su patrimonio y, en consecuencia, no podía ser objeto de un contrato.

B) TEORIA DE LA COMPRA-VENTA

El ilustre procesalista Francesco Carnelutti, es quien se esforzó de manera brillante para demostrar que el contrato de trabajo podía ser clasificado como un contrato de compra-venta; al respecto, sostenía: "El objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida"; en consecuencia, la energía eléctrica también, sólo puede ser objeto de un contrato de compra-venta.

C) TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD

Chatelain y Valverde, son los principales defensores de la teoría de que el contrato de trabajo era de sociedad y manifestaban que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente en la gran industria, y, se refiere, pues, al trabajo en la empresa, por lo tanto, es un contrato de sociedad. Esta doctrina fué objeto de diversas críticas porque desde un punto de vista jurídico, no podía hablarse de un contrato de sociedad entre trabajadores y patronos, porque la sociedad supone la creación de una nueva persona.

D) TEORIA DEL MANDATO

La idea de que el contrato de trabajo, tuviera una si-

similitud al contrato de mandato, tuvo extraordinario eco en otros tiempos, pero hoy se encuentra descartada por la definición que proporciona el artículo 2546 del Código Civil, - ya que solamente existe para la ejecución de actos jurídicos.³⁰

La verdad es que, sin entrar en un estudio profundo de estas equiparaciones, las tesis mencionadas no tomaron en cuenta que el Derecho Laboral no tiene la misma finalidad que el Derecho Civil; también es criticable porque el contrato de trabajo no es una operación mercantil, y es que el trabajo no es una mercancía, cuyo precio pueda ser fijado por la ley de la oferta y la demanda; además, el acto constitutivo de una sociedad no es un contrato y, en cuanto al mandato, el mismo Código Civil vigente para el Distrito Federal, en su artículo 2546, señala que dicho mandato solamente existe para la ejecución de actos jurídicos.

Estas tesis contractualistas sostienen que se requiere de un acuerdo de voluntades para que se produzcan efectos jurídicos entre trabajador y patrón; es decir, la relación debe configurarse como un contrato.

Por su parte, la teoría relacionista sostiene que la simple circunstancia de hallarse una persona trabajando bajo la dependencia de otra, crea, independientemente del vínculo contractual, una relación laboral que es regulada por

³⁰ DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Cuarta edición; edit. Porrúa, México, 1954. pp. 447-452

el Derecho del Trabajo. Estas teorías han llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura jurídica distinta a la del contrato y, en una posición extremista, afirman que el contrato de trabajo es en realidad un término que no corresponde a tal figura, sino que se trata de -- algo muy distinto.

En la época actual, se habla mucho de relación de trabajo como una expresión que pretende substituir al contrato en el campo laboral; al respecto, existen tesis que se han abocado al problema comparativo de la relación y el contrato de trabajo.

De la Cueva señala que al celebrarse el acuerdo de voluntades, entre el trabajador y el patrón, es decir, el contrato de trabajo, no nace el deber de obediencia ni la facultad de mandar sino hasta que el trabajador dá cumplimiento a la obligación que contrajo; y aquí es donde se puede distinguir claramente el contrato de la relación de trabajo.

Para Castorena, la relación de trabajo no es un contrato, sino un régimen de Derecho al que se ajustan la prestación de servicios personales.

Por su parte, De la Cueva no acepta la idea de la relación de trabajo como un contrato, haciendo las siguientes consideraciones:

"a) El acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para la formación de la relación, opina que ese acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, - porque dicha función es cumplida por los reglamentos, leyes y contratos colectivos.

b) Expresa que hay ocasiones en que sí se dá un acuerdo de voluntades, como es el caso de los trabajadores de -- los domésticos, de los trabajadores de confianza y los de -- la pequeña industria, por el trato permanente que tienen -- los trabajadores con el patrón, pero a pesar de eso, nada -- impide que se modifique el acuerdo originario.

c) Para que exista una relación de trabajo no se re-- quiere una voluntad empresarial, pues la voluntad del empre-- sario es más aparente que real.

d) El contrato es de carácter estático, mientras que -- la relación es dinámica, fundamentándolo en razón de que el trabajador puede exigir que se modifiquen las condiciones -- de trabajo cuando el salario no sea remunerador, sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen."³¹

La relación de trabajo es un término que no se opone -- al contrato sino que lo complementa, ya que abarca situaciones que pueden no estar contempladas en el contrato, ya que la mayoría de las relaciones surgen a través del contrato, -- ya sea expreso o tácito, lo cual genera la prestación de -- servicios y, como consecuencia, la obligación del pago de -- un salario.

Por otra parte, la ley autoriza la imposición de la re-- lación de trabajo por medio de la cláusula de exclusión de ingreso en los contratos colectivos, sin que exista necesi--

³¹ MS LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Tra
bajo. Ob. cit. p. 189

riamente manifestación individual de la voluntad de las partes; aquí no se podrá hablar de contrato, pero sí de relación laboral; también, en el caso de que por el simple enrolamiento del trabajador en la empresa, se origina una relación de trabajo, aplicándose un estatuto laboral, sí se puede hablar de relación de trabajo, pero no de contrato de trabajo.

Al respecto, tenemos que la ley de 1931, recogió las definiciones de la época, y la tendencia fué siempre con un marcado sabor civilista al considerar la relación patrón-trabajador como un contrato. Así tenemos que el artículo 17 de dicha ley señalaba: "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida"; posteriormente, con la reforma constitucional del 20 de Noviembre de 1962, y, específicamente, la reglamentación de la fracción XXII, del Apartado "A" del artículo 123, llevó a la Ley Federal del Trabajo de 1931 al reconocimiento expreso de la tesis de la "relación de trabajo"; posteriormente, esto trajo como consecuencia, que la Ley Federal del Trabajo de 1970, adoptara íntegramente la teoría de la relación de trabajo, sin perjuicio de que se celebrara un contrato con las formalidades propias de dicha institución.

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, establece lo que se debe entender por contrato y relación de trabajo: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante

el pago de un salario."

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."

De lo anterior podemos analizar lo siguiente:

La relación se refiere al hecho material de la prestación de servicios, mientras que el contrato se refiere a la obligación del trabajador a prestar sus servicios.

La diferencia es muy sutil:

a) En el contrato se requiere el consentimiento; la voluntad que tiende a crear la obligación y la recíproca de pagar el salario.

b) En la relación de trabajo, sólo debe atender a la condición fáctica de prestación de un servicio personal, subordinado, para que surja de inmediato dicha relación, y los ordenamientos de la ley tengan imperatividad.

De esta forma, se abandona la doctrina tradicional y se atiende a la prestación de servicios, resultando secundarios la manifestación de la voluntad, frente al hecho real de desempeño de una tarea personal y subordinada.

Por otra parte, tenemos que cuando el concepto de relación se refiere a "cualquiera que sea el acto que le dé origen", amplía el ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes; así también, es indudable la protección que se contiene en la definición de contrato, al indicar que sólo será independientemente de su "forma o denomi-

nación".

Aún cuando dos personas convengan en la celebración de un contrato civil o mercantil, habrá de atenderse al contenido, a la naturaleza del servicio y no a la voluntad de las partes.

Al respecto, Alberto Briseño Ruiz, manifiesta: "Resulta inexplicable que la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, al fallar en Amparo Directo- No. 4930/71, promovido por María Teresa Nieto Pérez y Coags. El 6 de Abril de 1972, donde regresando peligrosamente a conceptos que podrían derivarse de la ley de 1931, contrarios a los sostenidos por la ley en vigor, determina en la parte -- substancial lo siguiente: "Si al fallecimiento del trabaja-- dor Glisorio Nieto, ocurrido el tres de enero de mil nove-- cientos sesenta, los actores hubieran realizado, lo que ne-- está probado en autos, las labores para las que fué contrata-- do el difunto, no determinan necesariamente la relación de-- trabajo entre el Instituto y los demandantes, por que siendo éste un contrato, no puede quedar sujeto a la voluntad de -- una de las pretendidas partes sino que, para que exista rela-- ción laboral, se necesita que el patrón acepte y contrate -- a una persona para que le preste servicios, pero si estos lo son acompañados sin voluntad y consentimiento, no por ello-- existe relación laboral"; la anterior tesis, en bien de la-- justicia laboral, debe ser rectificada, y nuestro elevado -- Tribunal haga avanzar y no retroceder el derecho."³²

³² BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Primera edición; edit. Harla, México, 1985. pp. 114-115

Volviendo al citado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se identifica al contrato con la relación de trabajo, independientemente del acto que les dé origen. De esta manera, el acto puede ser un convenio formalizado con la celebración del contrato, o bien, la prestación efectiva del servicio; en ambos casos regirán siempre las leyes protectoras de los trabajadores.

2.5 DEFINICION LEGAL DE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

A) DEFINICION LEGAL DE CONTRATO

Una definición legal de contrato, es muy importante y, de esta forma, muestra Ley Federal del Trabajo de 1931 definina, en su artículo 17, al contrato de trabajo como "aquél_ por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, una prestación personal se diante una retribución convenida".

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo vigente, define al contrato de la siguiente manera: "Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Si estudiamos ambas definiciones transcritas, nos da--mos cuenta que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se refiere para nada al concepto de "subordinación", sino que expresa los conceptos de "dirección" y "dependencia"; pero el empleo de estas dos palabras originaron grandes confusiones, por lo que se prefirió en la nueva Ley Federal del Trabajo_ de 1970, emplear el término "subordinación" para evitar dicha confusión.

La palabra "dirección" servía para designar la direc--ción técnica que se da entre el trabajador y el patrono, -- que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba.

Con la palabra "dependencia" se hacía referencia a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe.

Esta interpretación que se daba a los términos anteriores, repercutió dolorosamente en los trabajadores, puesto - que todos aquéllos que tenían una fuente de ingresos o trabajaban alguna jornada reducida, se veían excluidos de la legislación laboral.

"En 1938, la tesis de la dependencia económica como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo, rompía con los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, donde el siervo era un auténtico dependiente económico de su señor, pues dicha tesis no tenía fundamento alguno, contrariando el principio - de igualdad de los derechos sociales."³³

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo -como ya vimos- se define al contrato de trabajo y, asimismo, tiene concordancia con el artículo 5^o de la Constitución Federal, que sanciona la libertad de trabajo diciendo: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode siendo lícito"; a este concepto, la Ley Federal del Trabajo añade: "cualquiera que sea su forma o denominación"; de esta manera,

³³ DE LA CUEVA Mario. - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p. 202

reafirma así que la configuración del contrato es el resultado de la reunión de los elementos de éste, no del nombre que se le dé. La siguiente ejecutoria lo ratifica:

RELACION DE TRABAJO A LA QUE SE LE DA OTRA DENOMINACION.- Para distinguir la relación laboral de otra de naturaleza mercantil como lo es la comisión, debe atenderse primordialmente a los términos reales en que se lleva a cabo - la prestación del servicio y el carácter permanente o temporal del vínculo existente entre las partes. Por lo mismo, - la circunstancia de que en el documento en que consta el -- contrato respectivo se le haya denominado contrato de comisión mercantil, no debe impedir a la Junta que conoce del - caso analizar la esencia de la relación entre las partes, - para determinar cual fué su verdadera naturaleza, independientemente de la denominación que se le haya dado (Asparró Directo 1334/79, José de los Angeles Guzmán; 16 de Enero de 1980).

De lo anterior se desprende que no importa que las partes le hayan dado un nombre distinto al contrato que celebran; pues, en todo caso, será contrato de trabajo, si se produce la obligación de prestar un servicio personal subordinado y el pago de un salario.

El contrato es un simple acuerdo de voluntades y no importa que se inicie o no la prestación del servicio para -- que surta sus efectos legales, pues el último párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos".

De lo cual se desprende que se producen las mismas consecuencias jurídicas cuando se viola una relación efectiva de trabajo, que cuando se incumplen las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando en este acuerdo - todavía no se haya generado la relación de trabajo.

B) DEFINICION LEGAL DE RELACION DE TRABAJO

Por otro lado, también es de suma importancia una definición legal de relación de trabajo, atendiendo a que es -- una de las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo, así como para diferenciarlas de otras relaciones jurídicas afines; en este sentido, es necesario recurrir al texto legal, el cual responde a las exigencias doctrinales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en el primer párrafo del artículo 20, dispone que "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".

Para entender el contenido de la anterior definición, -- es necesario estudiar cada uno de los elementos que la integran y, al respecto, el artículo mencionado pone al descu-- bierto los siguientes elementos:

a) Dos personas (a las cuales el distinguido jurista -- Dr. Néstor De Buen Lozano, las denomina elementos subjeti-- vos); una de dichas personas será el patrón y la otra el -- trabajador.

Al respecto, el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, expresa lo siguiente: "Trabajador es la persona fi sica que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Entendiendo por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. ...

Por su parte, el artículo 10 del citado ordenamiento --

legal dispone: "Patrón es la persona física o moral que uti
liza los servicios de uno o varios trabajadores".

b) Prestación de un trabajo personal subordinado.- Es-
to significa que se trata de los servicios de un ser humano,
con esta expresión se hace referencia al deber que tiene el
trabajador de laborar personalmente, es decir, sin delegar_
sus funciones, no pudiendo substituirlo con el de otra per-
sona o mediante algún procedimiento técnico. Este elemento_
es de gran importancia ya que si el trabajador estuviera en
posibilidades de substituir su trabajo por medio de otra y-
persona, o alguna máquina de su invención, cambiaría la na-
turalidad de dicho acto jurídico.

c) Subordinación.- El término "subordinación", debemos
entenderlo como el elemento que sirve para diferenciar la -
relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

Como hemos estudiado, La Ley Federal del Trabajo de --
1931, no se refería a la subordinación, sino que configura-
ba dos elementos: dirección y dependencia; el Dr. Mario De_
la Cueva critica el doble empleo de esas palabras, las cua-
les originaron grandes confusiones; para él, la palabra "su-
bordinación" era la más aconsejable y se fundaba en que la_
dependencia económica rompe con los principios fundamenta--
les de nuestro Derecho.

"Esta consideración tuvo su primer efecto en la ejecu-
toria de 20 de Octubre de 1944, Amparo Directo 1690/43, 2a;
Ignacio Reinoso, cambió la Corte la jurisprudencia y esta--
bleció que: "La disposición del artículo 17, relativo a que
para que exista relación de trabajo se necesita que el tra-

bajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo.

La interpretación del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que --- quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia patronal."³⁴

Posteriormente, en la ejecutoria de 24 de Noviembre de 1944 (Amparo Directo 5527/44/la., Antonio Góngora Pardeni---lla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia, y principió a emplear el término "subordinación" al señalar que "la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia subordinación, que en el caso sí---la había."³⁵

En la Ley de 1970, la Corte cambió su jurisprudencia--- y se decidió por el término "subordinación", para hacer a --- un lado los términos que figuraban en la ley de 1931, y por que se usaban corrientemente en escritos y alegatos, pero--- una vez seleccionado el término "subordinación", se enfrentó el significado del nuevo término.

³⁴DE LA CUEVA Mario. Ob. cit., p. 202

³⁵Ibidem.

A ese fin, la exposición de motivos señala que: "Por - subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir las obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de la empresa".

La subordinación implica la facultad jurídica del patrono, en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes, para la obtención de los fines de la empresa; así como también la obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Al respecto, la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos señala:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa - por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. (Jurisprudencia, -- Cuarta Sala, Informe 1981, Segunda parte, tesis 203, pág. - 156).

La subordinación como elemento esencial de la relación de trabajo, permite diferenciar dicha relación de otro tipo de relaciones jurídicas; ha sido ratificado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que al respecto nos señala:

SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRAJ

BAJO.- La sólo circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesario la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1984, tesis 20, pág. 21).

d) Mediante el pago de un salario.- Es también de gran importancia este elemento, pues de otra forma estaríamos en un estado de servidumbre o esclavitud, lo cual iría en contra de los principios del Derecho del Trabajo.

Debemos entender la palabra "mediante" como "a cambio de", ya que sería ilógico que el pago del salario se haga simultáneamente conforme se desarrolla el trabajo, pues a toda prestación de servicios corresponde el derecho de percibir un salario. De esta forma, el patrón está obligado a pagar al trabajador un salario como remuneración por sus servicios.

De lo que deducimos que el salario, si bien en la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo; asimismo, la Declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no lle-

gan a un acuerdo el trabajador y patrón, decidirá sobre el particular la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera, hemos expuesto la forma en que se han desarrollado las tesis o formas referentes al contrato y relación de trabajo, culminando con la definición que nuestra ley proporciona, que al fin y al cabo es la que se aplica en nuestro sistema jurídico.

CAPITULO III

LA DURACION DE
LAS RELACIONES
DE TRABAJO EN
LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

3.1.- CONSIDERACIONES GENERALES.

En las relaciones laborales lo que más preocupa al trabajador es su estabilidad en el empleo, es decir, hasta qué punto será permanente o duradera la prestación de su servicio en la fuente de trabajo; por ello, en este capítulo, estudiaremos y analizaremos la institución jurídica de la "duración de la relación de trabajo" que está íntimamente ligada a la preocupación del trabajador por conservar su empleo o trabajo.

Comenzaremos por estudiar los contratos o relaciones laborales que, por su duración, establece la Ley Federal del Trabajo, y siguiendo el orden de la misma (art. 35 al 41) partiremos de los contratos por obra determinada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado y la relación de trabajo para la inversión de capital determinado.

Precisaremos las consecuencias jurídicas que originan la celebración de cada uno de esos contratos, además, señalaremos cuando, esos contratos o relaciones de trabajo, pueden prorrogarse por producir las condiciones que para ello establece la ley laboral.

También, dentro de este capítulo, y por tener relación íntima con la duración de la relación de trabajo, estudiaremos la figura relativa a la substitución de patrón junto a la relación laboral; asimismo, y por la misma razón, analizaremos porqué el trabajador, por disposición de la ley, debe prestar sus servicios hasta por un año.

Finalmente, haremos referencia al principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, en virtud de que es la

base fundamental sobre la cual se finca la duración de la -
relación de trabajo.

3.2.- EL CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la duración de la relación de trabajo, se encontraba regulada por el artículo 39, el cual señalaba "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que duren dichas circunstancias."

Por su parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1970,-- la duración de la relación laboral se encuentra regulada en su artículo 35, el cual previene "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado."

De las dos anteriores definiciones, podemos señalar -- que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se menciona el -- concepto de "tiempo indefinido" lo que en nuestra Ley actual se expresa como "tiempo indeterminado", asimismo, se -- manejaba ya el concepto de "tiempo fijo o para obra determinada", a lo que nuestra Ley actual eliminó lo de "tiempo -- fijo", quedando únicamente "para obra o tiempo determinado"

También, la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 36, nos indica, refiriéndose al tema que nos ocupa, -- que "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente -- te estipularse cuando lo exija su naturaleza."

El contrato por obra determinada: "Es aquél en el cual se desarrollan trabajos de manera uniforme, en periodos de tiempo fijo, es decir, ciclicamente." Vrg. Se contratan tra

bajadores para la construcción de una carretera, la que una vez terminada la relación laboral, se extingue por obedecer a la temporalidad del objeto de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Además, se deberán especificar las características de la obra y los servicios que está obligado a prestar el trabajador para su realización, de manera que aún cuando se fije un tiempo aproximado de duración del contrato de trabajo, la terminación del mismo, no está sujeto al término señalado, sino precisamente a la terminación de la obra.

Al respecto, el distinguido jurista Dr. Néstor de Buen Lozano manifiesta: El concepto de "obra determinada" es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa en sus efectos la relación.

La modalidad por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia, está llamado bien a empeñar o producir efectos, o bien a extinguirse.³⁶

De lo anterior se desprende que la modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La de terminación de la obra, en los contratos para obra determinada depende también de su voluntad, pero al nacer la relación, se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido

³⁶ DR. BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, T. II. -- Sexta edición; editorial Porrúa, México, 1985, p. 156

por las partes, dominará siempre la vigencia de la relación.

Al respecto, el artículo 36, de la Ley Federal del Trabajo determina "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

De lo anterior se desprende que no basta, para que se considere una relación de trabajo para obra determinada, por que así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate de esta relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará por tiempo indeterminado, y por consiguiente, el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como es el derecho a la estabilidad en el empleo (tema del cual hablaremos mas adelante); asimismo, no podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada, y en caso de que esto ocurra, tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización o el cumplimiento del contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto al contrato por obra determinada nos señala que:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA. - Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en--

su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Quinta Epoca:

Tomo LII.- Chavero Cándido y Coaga. Pág. 1982.

Tomo LXI.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 3318.

Tomo LXI.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 5852.

Tomo LXII.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 5852.

Tomo LXII.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 1411.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral - 151156, Quinta Parte, Pág. 107.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981. Segunda Parte, tesis 38, Pág. 29.

El Vol. Actualización IV Laboral, tesis 407, Pág. 212, la describe.

Jurisprudencia 41 (Quinta Epoca). Pág. 52, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice --- 1917-1965.

Jurisprudencia 31, Pág. 44. (En nuestra Actualización I Laboral, tesis 319, Pág. 157).

Séptimo Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Maye, --- Pág. 113.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACION DEL.- Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no le despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Amparo directo 2432/71.- Ruperto Gutiérrez Marie.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 39, Pág. 15.

Amparo directo 4427/71.- Aurelio Moreno Uribe.- 5 votos.- Volumen 39, Pág. 15.

Amparo directo 795/71.- Jesús Magaña Villa.- 5 votos.- Volu

men 39, Pág. 15.

Amparo directo 5043/71.- Jorge Reyna Maqueda y Coags.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 40, Pág. 32.

Amparo directo 2066/71.- Tomás Hernández Hernández.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 39, Pág. 15.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semestral - 151156, Quinta Parte, Pags. 107, 110. Esta última con el título "Contrato de Trabajo, terminación del, por concluir la obra que constituya su objeto."

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 43, Pág. 33.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 39, Pág. 30.

El Vol. Actualización IV Laboral, tesis 409, Pág. 214 la describe.

Jurisprudencia 4a. Sala (Séptima Época), Pág. 53, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

Séptimo Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Mayo, --- Pág. 114.

El distinguido jurista Dr. Néstor de Buen Lezano, nos comenta que en realidad el concepto de "obra determinada", no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde, para lo cual nos da algunos ejemplos, estableciendo dichas diferencias:

- a).- En la industria de la construcción, el objeto de la relación se asocia a un trabajo concreto, Vrg. La cimentación, la obra negra, las instalaciones eléctricas o hidráulicas, la pintura, carpintería etc. Aquí como podemos ver, la determinación de la obra es absolutamente precisa.
- b).- En ocasiones, particularmente en la industria automotriz, las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir anualmente sólo--

un determinado número de vehículos. También aquí se trata de obra determinada.

c).- Por otro lado, también tendría la misma característica en un contrato de trabajadores del campo para el levantamiento de una cosecha Vrg., cosecha de fresa, y el objeto de la relación configura claramente una obra determinada, sin embargo, en algunas ocasiones se denomina a estos contratos de "temporada", lo que evidentemente desvirtúa su esencia.

d).- Por el contrario, constituye un contrato "de temporada" el que celebran normalmente los grandes almacenes, de artículos de consumo duradero con personal distinto del que desempeña habitualmente el trabajo Vrg., durante las fiestas navideñas, concepto que engloba desde el primero de noviembre al seis de enero siguiente.

En este caso, la materia no determina la duración del contrato, sino la mejor oportunidad de ventas que se producen en esa época.³⁷

De lo anterior, podemos decir que algunas empresas intentan, algunas veces, disfrazar de contratos por obra determinada lo que en realidad es una relación indeterminada, con el objeto de eximirse de las obligaciones derivadas de la misma.

³⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. T. II, p. 57

3.3.- EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Este contrato obedece a que toda relación laboral debe-estar predeterminada, señalando no sólo su inicio, sino también el momento en el cual habrá de terminar; asimismo, es de hacer notar que tanto en la Codificación Civil como en la Laboral, se luchó por establecer esta limitación, pero -- los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la rela---ción de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931, mencio- naba en su artículo 39, que "el contrato de trabajo podrá ce- lebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y para o- bra determinada. Si vencido el término del contrato subsis- ten las causas que le dieron origen a la materia del traba- je, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que duren-- dichas circunstancias."

También, establecía como posibilidad para la celebra---ción del contrato por tiempo determinado, el trabajo de ex- plotación de minas que carezcan de reservas minerales o pa-- ralizadas.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 37, condiciona la determinación del tiempo, manifes- tando:

"Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

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

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

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

Del precepto antes citado, podemos decir, que sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración; Vrg. En algunas temporadas se incrementan las ventas en las negociaciones comerciales, como sucede cada fin de año; la naturaleza de los servicios implica la posibilidad de la celebración de un sólo contrato para esos meses, en que se aumentan las ventas, entonces si alguna empresa no puede cumplir con su personal normal, algún pedido especial, habrá de contratar trabajadores adicionales únicamente para ese propósito.

Sobre el tema que nos ocupa, la Jurisprudencia de la -- Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha corroborado mi -- consideración en la siguiente Ejecutoria:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. - Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37, y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado salvo los casos del contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término, cuando se ha agotado la causa que die origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, --

el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción II del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo directo 5126/78.- Miguel Esteban Martín.- Febrero 20 de 1980.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 581/79.- Margarito Carbente Ortiz.- Enero 28 de 1980.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 6132/79.- Banco de Crédito Rural del Centro, S.A.- Febrero 7 de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Mtro. Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 6548/79.- Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista.- Febrero 11 de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 3965/79.- Ramón Torres Fuentes.- Febrero 18 de 1980.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semestral 151156, Quinta Parte, Pág. 108.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, - tesis 40, Pág. 30.

Séptimo Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Mayo- Pág. 115.

En la doctrina, los tratadistas han expresado las siguientes opiniones:

Luigi de Litali; en su libro "El Contrato de Trabajo", - citado por Alberto Briseño Ruiz, nos dice al respecto que:

"Vrg. Si un contador es aceptado como empleado para redactar un balance, si un ayudante es aceptado por todo el pe

riodo de construcción de una casa, en estos casos nos parece que el contrato es por tiempo determinado, ya el prestador de servicios sabe que a la cesación de la redacción del balance, su relación habrá terminado, o a la cesación de la construcción de la casa, la relación de trabajo también habrá terminado; término que puede prever por lo menos de un modo muy aproximado. Por el contrario si un ayudante fuese contratado para prestar su obra en todas las construcciones que una empresa realizara, el contrato será por tiempo indeterminado, ya que el prestador de servicios ignora cuando la empresa terminará la construcción."³⁸

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.- Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, no obstante que en él se establezca un término de vigencia (arts. 35 y 37). (Amparo Directo 2237/83, --- I.M.S.S. Informe Cuarta Sala, 1983, tesis 30, p. 33).

También, respecto a lo que debemos entender por estipulación expresa, ésta debe entenderse en el sentido de que sólo opera en relación con los preceptos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo y que imputan su falta al patrón; de lo que se desprende que si no existe estipulación expresa (única forma de afirmar su existencia), la duración de la relación de trabajo debe reputarse indeterminada.

De esta manera, las excepciones a la regla general de -

³⁸ BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 176.

duración indeterminada de las relaciones laborales, la constituyen las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, y las relaciones de trabajo para la explotación y restauración de minas comprendidas en los artículos 36, a 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, Ernesto Krotoschin nos dice:

"El contrato por tiempo determinado es el que fija una fecha final (hasta el 31 de diciembre, por tres años, etc. - A este contrato se le equiparan los contratos a plazo cuya fecha final, sin embargo, no depende de un determinado día-calendario sino de algún acontecimiento o del alcance de alguna finalidad concreta. Vrg. Contrato a una secretaria hasta el día que me embarco para Europa, a un vendedor para el tiempo de la liquidación, a un empleado para reemplazar al Contador enfermo etc., entonces, el verdadero contrato por tiempo u obra determinada, es aquel que extingue automáticamente la relación laboral sin necesidad de despido. Pero sólo se dan estos contratos cuando determinadas características objetivamente reconocibles no dejan lugar a una interpretación diferente."³⁹

De lo anterior podemos decir que, para que el contrato se pueda extinguir automáticamente con el vencimiento del plazo o la terminación de la obra, debe tratarse de trabajos únicos sin posibilidad de prolongarse o repetirse. Pero en el supuesto que pudiese ser posible la continuación del trabajo, el contrato también se puede extinguir cuando las par-

³⁹ KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Quinta edición; Roque Depalma editor, Buenos Aires, 1955, pp. 467-468

tes así lo hubieren convenido expresamente y la limitación -
en el tiempo corresponda a la clase o a las modalidades del-
trabajo prestado.

3.4.- EL CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que "Artículo 39.-- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Al respecto, el artículo 35 dice que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado", pero en su párrafo final hace la primera referencia a la fórmula general, al decir que "A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado."

Asimismo, los artículos 36 a 38 fijan la esencia de la fórmula al señalar limitativamente las hipótesis de relaciones para obra o por tiempo determinado. "Artículo 36.- El elemento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando le exija su naturaleza", "Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- I.- Cuando le exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

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

"Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales constatables e para la restauración de minas abandonadas e paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado."

Por su parte, el artículo 39, cierra el círculo diciendo que "si vencido el término que se hubiese señalado subsistiera la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia. Lo anterior habiendo sido corroborado por la siguiente ejecutoria.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO. REGLA GENERAL.- En el Derecho Mexicano del Trabajo la regla general es que el contrato de trabajo por tiempo indefinido y los contratos por tiempo determinado e para obra determinada constituyen excepcionalmente que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así le exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, e de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, y deben estar expresamente estipulados, según se desprende de los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es definida. D-3071/52/2a-Petroleos Mexicanos.- 5 de febrero 1954.- Ntro. Lic. Arturo Martínez Adams.- Erite. --- Lic. Rafael Pérez Miravete. (Relacionar esta tesis con los artículos 25, fracción II, y 35 al 39 de la Ley Federal del Trabajo vigente)

Si se penetra en el fondo de estos principios, se descubre que su precisión en la Ley es otra consecuencia magnífica de la teoría de la relación de trabajo, pues desprendida la prestación obrera de la causa e fuente que le dió origen, la Ley puede proteger al trabajo en sí mismo, ya que el empro

sario no puede desplazar sino por una causa justificada; por le tante, si la actividad de la empresa continúa, significa- que persiste la materia del trabajo.

El párrafe final del artículo 35, exige que las excep-- ciones sean objeto de una estipulación expresa, por le que- en ausencia de ella la relación será por tiempo indetermina- de; por le tante, a falta de estipulación expresa, no hay-- una presunción sine que, de manera categórica, se etorga a- la relación categoría de duración indeterminada, le que a - su vez significa que no serán suficientes las deducciones - de algunas frases del escrito de condiciones de trabajo.

Ahera bien, por estipulación expresa debemos entender- la obligación de consignar por escrito las condiciones de - trabajo y, en case de omisión, se imputará al empresario -- tal falta, de le que deducimos que si no existe la estipula- ción expresa, forma única que permite afirmar la existencia del contrato de trabajo, la relación debe reputarse de dura- ción indeterminada.

Al respecte el Dr. Marie de la Cueva nos dá el siguien- te ejemplo relacionade con el tema que nos ocupa:

"Una persona proyecta la construcción de una casa habi- tación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles pintores, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc; por el - tiempo que a cada grupo corresponda, por le tante, se trata de una relación para obra determinada que satisface el re- quisite del artículo 36, porque la naturaleza de la obra -- proyectada no admite las relaciones por tiempo determina- do, pero, en cambio, no puede quedar incluida en esta excep- ción el trabajo a domicilio, al que no podría estructurarse

como una serie de relaciones independientes por cada pieza--
confeccionada, sino que es una relación ordinaria por tiempo
indeterminado.⁴⁰

La más importante clasificación del contrato de trabajo
es la que se funda en su duración.

La distinción entre el contrato por tiempo indetermina-
do y contrato por tiempo determinado, despierta particular--
interés porque no se aplican a los dos las mismas normas ju-
rídicas, en determinadas situaciones, pues la diferencia de-
tratamiento jurídico se manifiesta particularmente en los e-
fectos producidos por la rescisión unilateral del contrato -
de trabajo.

De su propia denominación se indica que el contrato de-
trabajo por tiempo indeterminado, es aquél en que las partes
al celebrarlo, no estipulan su duración, no prefijan su tér-
mine extintivo.

Por el contrario como ya quedó precisado en el punto an-
terior, el contrato de trabajo por tiempo determinado, es a--
quél en que los contratantes, explícita e implícitamente li-
mitan su duración, predeterminan su fin.

⁴⁰DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Tra-
abajo. T. I. Novena edición; edit. Porrúa, México, 1984. ---
p. 224.

3.5.- RELACION DE TRABAJO PARA LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO.

En las relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado, la ley contempla la posibilidad de que se---contrate a trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas y, en estos casos, la duración de la relación depende de la inversión que se haga de un capital determinado (artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo). En estas relaciones hay una condición resolutoria que---determina la duración de la relación laboral; que se gaste el capital previsto. Este tipo de relaciones obedece a claras razones económicas, independientemente que tienen un indudable carácter aleatorio, ya que no sabemos en qué momento ya no va a ser costeadable la explotación o si el capital va a alcanzar para restaurar una mina abandonada o paralizada.

La dificultad de saber si ya se agotó o no, una mina o un filón, ha llevado al legislador a buscar otra solución, de tal manera que la temporalidad resuelve solamente de la---subsistencia del capital invertido.

Como ya sabemos, en nuestra materia domina la presun---ción favorable al trabajador de que toda relación tiene una duración indeterminada, salvo que se estipule que sea para---obra o tiempo determinado. En el contrato que se redacte, se debe señalar con toda precisión (sin expresiones vagas e imprecisas) la obra a realizar o la razón de ser del tiempo ---determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de la situación, debiendo aceptar expresamente ese tipo de contrato.

En caso de conflicto, la carga de la prueba se impone - al patrón, quien habrá de acreditar, fehacientemente, la naturaleza temporal de la relación de trabajo; así lo ha establecido la Jurisprudencia:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA.- Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo pugna de terminarse legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, - es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Quinta Época:

Tomo LII.- Chavere Cándido y Coags. Pág. 1982.

Tomo LII.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 3318.

Tomo LXI.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 5852.

Tomo LXII.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 5852.

Tomo LXII.- Sinclair Pierce Oil, Co. Pág. 1411.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semestral 151156, Quinta Parte, Pág. 107.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, - tesis 38, Pág. 29.

El Vel. Actualización IV Laboral, tesis 407, Pág. 212- la describe.

Jurisprudencia 41 (Quinta Época), Pág. 52, Volumen 4a. Sala. Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965.

Jurisprudencia 31, Pág. 44 (En nuestra Actualización - I Laboral, tesis 319, Pág. 157).

Séptimo Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Mayo Pág. 113.

Cuando el patrón no acredite fehacientemente que la relación de trabajo fué para obra o tiempo determinado, ya ha quedado expresado que se entenderá celebrado por tiempo indeterminado y, por lo tanto, no se podrá dar por terminado, ya que en caso que eso ocurra, tal actitud se equipararía a un despido injustificado, teniendo el trabajador derecho a demandar, a su elección la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato de trabajo.

Ahora bien, puede darse el caso de que el patrón despidiera injustificadamente al trabajador en una relación de trabajo para obra o tiempo determinado y, en tal supuesto se le condene al pago de la indemnización constitucional y de los salarios vencidos, pues exclusivamente pagará los días que por causas imputables al patrón dejó de laborar el trabajador, ya que resultaría ilógico que también se le impusiera la obligación de pagar los salarios por causas no imputables a él.

Apoyando lo manifestado en párrafos anteriores, el distinguido jurista Dr. Néstor de Buen Lozano expresa que:

"En estas relaciones la duración está sometida a una condición resolutoria ; que se gaste el capital previsto. Su naturaleza excepcional obedece a claras razones económicas: no es prudente agregar a lo aleatorio de este tipo de explotaciones, una eventual responsabilidad laboral. La dificultad que supondría configurar este tipo de contratos alrededor de una obra determinada; sería difícil señalar si yá se agotó una mina o filón, lo que ha llevado al legislador a buscar esta otra solución de tal manera que la temporalidad-

resulte solamente de la subsistencia del capital invertido."⁴¹

⁴¹DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T. II., p. 59

3.6.- PRORROGA DE LA RELACION DE TRABAJO.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la institución jurídica de la prórroga de la relación de trabajo y textualmente establece que "si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Es decir, esta disposición se refiere a que el contrato termina automáticamente con el vencimiento del término o la terminación de la obra (se trata de trabajos sin perspectivas de prelungarse), pero si al vencer el término fijado en el contrato subsiste la relación de trabajo, la relación se prorrogará automáticamente, durante todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Sin embargo, hay excepciones contenidas en nuestra ley laboral ya que respecto de ciertos contratos especiales (trabajadores de buques - artículo 293-; trabajadores actores y músicos - artículo 305), a pesar de que pudieran subsistir las condiciones que dieron origen al contrato, éste concluye, debido a las características peculiares de esta clase de trabajadores.

De esta manera, tenemos que la subsistencia de la materia del trabajo es la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despida al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios veneci-

dos desde la fecha del despido hasta que sea repuesto en su trabajo.

Ahora bien, en esta materia domina el principio de que la temporalidad no deberá depender sólo de la voluntad patronal, sino que habrá de acreditarse que la naturaleza del servicio así lo amerita, es decir que se haya terminado la materia que dió origen al contrato de trabajo.

Existen problemas, que se agudizan, a propósito de las acciones que resultan, en favor del trabajador, cuando el patrono dá por terminado un contrato temporal, por vencimiento del plazo fijado. Por regla general, y equívocadamente, los trabajadores ejercen una acción de despido a pesar de que la procedente es de prórroga de la relación laboral, por todo el tiempo que perduren las circunstancias.

Con la finalidad de que nos quede más precisado el tema que nos ocupa, a continuación transcribiremos algunas Ejecutorias dadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA.- Para que preceda la prórroga a que se refiere el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, es indispensable que se demuestre la subsistencia específica de las labores que motivan la contratación temporal del obrero y no sólo que, en los términos generales, se acredite la subsistencia genérica de la materia de trabajo.

Amparo directo 5993/73.- Luis Alberto Arcoz.- Agosto 28 de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtra. María-Cristina Salazarán de Tamayo.

Amparo directo 20114/75.- Guillermo Uresti.- Agosto 21 de 1975.- 5 votos.- Ponente, Mtra. María-Cristina Salazarán de Tamayo.

Amparo directo 5797/74.- Rosalino Villegas Juanillo.- - Junio 30 de 1975.- 5 votos.- Ponente Mtro. Ramón Camedo Aldrete.

Amparo directo 5351/74.- Blanca Estela Avilés Herrera - Marzo 31 de 1975.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Mtro.- Ramón Camedo Aldrete.

Amparo directo 2554/73.- Heracio Hernández Álvarez.- --- Octubre 4 de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: --- Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semes--
tral 151156, Quinta Parte, Pág. 192.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, -
tesis 156, Pág. 121.

El Vol. Actualización V Laboral, tesis 2525, Pág. 201--
la describe.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen 78, ---
Quinta Parte, Pág. 42.

Publicada también en la página 407 del VII Tomo de la -
Actualización Laboral.- Nave Ediciones.

**PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. TERMINO PARA LA-
PRESCRIPCION.-** Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del-
Trabajo en vigor, la obligación que surge a cargo del patrón-
es la de prorrogar el Contrato de Trabajo por todo el tiempo-
que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera-
que si se cumple con esa obligación, su actitud debe equiparar-
arse a la de un despido, porque con la actuación del patrón-
se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmen-
te sus labores. Así, pues, el término de la prescripción para
el ejercicio de la acción correspondiente prescribe en des me
ses, conforme a lo establecido en el artículo 518 de la Ley -
Federal del Trabajo, y no en un año como lo establece el artí-
culo 516 de la Ley de la Materia.

Amparo directo 4403/73.- Gabriel Córdoba Pérez.- Marzo -
6 de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Jorge
Saracho Alvarez.

Amparo directo 5905/73.- Esther Coutiño Pinedo.- Marzo-28 de 1974.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 5906/73.- Feliciano Torres Hernández.- -Abril 19 de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: ---Mtra: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1693/74.- Antonio Peralta Díaz.- Agosto-26 de 1974.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 5055/74.- Silverio Jiménez Ulm.- Febrero 19 de 1975.- 5 votos.- Ponente: Mtro.- Jorge Saracho Alvarez.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semes--tral 151156, Quinta Parte, Pág. 193.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte --tesis 157, Pág. 121.

El Vol. Actualización V. Laboral, tesis 2526, Pág. 202--la describe.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen 78, ---Quinta Parte, Pág. 42.

Publicada también en la página 408 del VII Tomo de la--Actualización Laboral.- Maye Ediciones.

PRORROGA DE CONTRATO Y OTROGAMIENTO DE PLANTA, SON ACCIONES CONTRADICTORIAS.- Si el actor reclama la prórroga del Contrato de Trabajo en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el otorgamiento de planta correspondiente, tales acciones son contradictorias entre sí porque al demandar esta última se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la prestación de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que este último presupone que se trata de una contratación temporal y por ende, de una relación de trabajo de carácter transitorio.

Amparo directo 3448/71.- Isidro García Torres.- Febrero 11 de 1972.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Eucherio Guerrero López.

Amparo directo 6022/72.- Oscar Martín Vitre Arellano - Julio 3 de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: --- Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 3941/74.- Emma Zavala Otere.- 5 votos.- Marzo 20 de 1975.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmo ría de Tamayo.

Amparo directo 4262/74.- Alfredo Cordero.- Abril 3 de 1975.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Gu rra.

Amparo directo 1657/74.- Rubén Murillo Novelo.- Abril 4 de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Mtra. Ma ría Cristina Salmorán de Tamayo.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semes tral 151156, Quinta Parte, Pág. 192.

Jurisprudencia 4a. Sala. Informe 1981, Segunda Parte, - tesis 155, Pág. 120.

El Vol. Actualización V Laboral, tesis 2522, Pág. 200 la describe.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen 72, -- Quinta Parte, Pág. 47.

Publicada también en la página 409 del VII Tomo de la Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

3.7.- OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE PRESTAR SUS SERVICIOS HASTA POR UN AÑO.

Como antecedente del tema que nos ocupa, tenemos que en el mensaje del proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, del primero de diciembre de 1916, se señalaba, en el párrafo quinto, del artículo 50., que " el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido para un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningúncaso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."

Al respecto, se dieron diferentes puntos de vista por parte de algunos Constituyentes, unos sí apoyaban que el contrato obligara por un año, pero algunos estaban en contra -- por diferentes razones.

El maestro Alberto Briseño Ruiz Manifiesta:

"El Diputado Constituyente Pastrana Jaimes, al discutir este artículo dice que es bastante original el "que en un -- capítulo donde se trata de garantías constitucionales, nos-- encontremos nada menos que con una obligación constitucio--- mal; hacer que los trabajadores tengan la obligación constitucional de trabajar un año."⁴²

Algunos otros Constituyentes, al respecto, manifestaban "Los trabajadores podrán firmar un contrato por un año de -- plazo, pero no será ese año la duración de su obligación, -- porque el trabajador debe tener la libertad de trabajar un--

⁴² BRISEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 168.

día, una semana o no ir a trabajar, y en tal caso sólo será responsable nada más de los daños y perjuicios, pero no es posible obligarlo a la fuerza que vaya a trabajar por el tiempo contratado."⁴³

Agregabas, "que interpretación se le dará a esta obligación constitucional allí en los campos, en las haciendas donde no hay personas que ilustren a los alcaldes o comisarios-respecto a esta obligación constitucional."⁴⁴

Decías; " que si se limite a un año el contrato de trabajo, pero que no se imponga la obligación de un año, ni por un día, ni por un momento, porque iríamos en contra del principio constitucional de la libertad de trabajo, y no es posible obligar a nadie a permanecer forzosamente determinado tiempo en determinado servicio."⁴⁵

Al respecto en lo particular yo me adhiero a ésta interpretación jurídica, en virtud de que efectivamente si se obliga al trabajador a prestar el servicio hasta por un año, se iría en contra del principio de libertad de trabajo, consagrado en el artículo 5o. de la Constitución General de la República, el cual manifiesta que " a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos", por esta razón, -- estoy de acuerdo con la anterior interpretación jurídica.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 37 -- en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5o. de la --

⁴³BRISENO RUIZ Alberto. Ob. cit., p. 168.

⁴⁴Ob. cit., p. 168.

⁴⁵Ob. cit., p. 169.

Constitución General de la República, determinó que "el contrato de trabajo sólo obligará propiamente por el término estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador."

En su artículo 38 consignaba la responsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse coacción sobre su persona.

Por su parte, la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 40, dispone: "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año"

Conforme al artículo 32, "el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

De lo anterior se desprende que, tanto en la Ley de 1931 como en la vigente de 1970, garantizaron el principio del --- Constituyente de 1917, sobre la duración de los contratos de trabajo. En la práctica, el trabajador es libre para determinar la relación laboral; pues la ley ha configurado, como --- causa rescisoria, más de tres faltas injustificadas en el lapso de treinta días, lo que protege al patrón frente a las ausencias de sus trabajadores.

3.8.- LA SUBSTITUCION DE PATRON

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la "subrogación personal" que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

El distinguido jurista Dr. Néstor de Buen Lozano al hablar del tema que nos ocupa expresa:

"Los antecedentes de la subrogación parecen encontrarse en el derecho moderno francés, particularmente en el Código Civil de 1804, que regula "el pago con subrogación" (artículos 1249 a 1252), y de allí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas. El Código Civil vigente la consigna - en los artículos del 2058 al 2061. Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo. En realidad la Subrogación Civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. La sustitución patronal es mucho más que eso."⁴⁶

De lo anterior se puede decir que en realidad la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos origina--

⁴⁶ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. T. I, p. 463

dos antes de la substitución, por ejemplo: las obligaciones derivadas de la antigüedad de los trabajadores. Por ello podría clasificarse como cesión de deudas, en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la constituyan expresa o tácitamente, como por el contrario es exigible por el Código Civil (artículo 2051).

Al respecto, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece:

Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Del precepto citado se desprenden los siguientes elementos:

- a).- La existencia de una empresa o establecimiento;
- b).- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- c).- La transferencia de los derechos de titularidad de una persona a otra, (o grupo de personas)
- d).- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses, contados a partir de la fecha en que se

hubiere dado el aviso de la substitución al sindicato, o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la substitución.

Por su parte Euquerio Guerrero manifiesta al respecto:

"Muestra ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón por convenir a sus intereses, - traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior.

Tal substitución sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido del contrato de trabajo, que ya señalamos y según el cual, la duración indefinida del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el Legislador. La substitución de patrón la estudia el artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectará los contratos de trabajo existentes; pero -- nuestro Legislador quiso ir mas allá, fijando un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón substituido como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es de seis meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la substitución, -- cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón."⁴⁷

Cabe aclarar que el patrón substituido solamente tiene-

⁴⁷GUERRERO Euquerio. Ob. cit., pp. 91-92.

la responsabilidad solidaria respecto de aquéllas obligaciones que ya existían en el momento de la substitución. Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ninguna modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior; cabe aclarar que si el patrón no dá aviso a los trabajadores respecto de la substitución, seguirá siendo responsable, junto con el patrón substitute de los actos posteriores tal y como lo manifiestan las siguientes ejecutorias:

PATRON SUBSTITUCION DE.- Si no se dá aviso a los trabajadores, el substituido sigue siendo solidariamente responsable.

De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón substitute es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución a los trabajadores de manera que si tal aviso no se produce, el substituido sigue siendo responsable solidariamente con el substitute, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 65 -- A.D. 3232/74. Federico Sanchez Rivera y otro. 10 de mayo de 1975.- U.

"SUBSTITUCION DEL PATRON.- Si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con su maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia factoria, debe estimarse que la empresa absorbente es patrón substitute de los trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle servicios, porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando"

Amparo Directo 1378/56/2a. Quintiliano Garcia. Fallado el 16 de julio de 1958, 4a. Sala, Informe 1956, Pág. 36 citado por la Recopilación de Jurisprudencia. Mayo. 4a. Sala, Pág. 439.

La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene --

nuestro más alto tribunal es la de que, para que exista subtitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica, llámese empresa, fábrica, sociedad, o taller, comercio etc., se transmita de una persona a otra en propiedad. Es decir, que los bienes, - derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio a otro.

"SUBSTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONOS SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO, CUANDO NO SE-- DA AL SINDICATO O TRABAJADORES EL AVISO DE.- En los términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la substitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni - la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de ésta.- El único efecto que se surte al operar tal figura jurídica, - consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el pa-- trón substituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se dé aviso al sindicato o al trabajador de la substitución; o bien es la única responsabilidad que-- subsistirá para el nuevo patrono, una vez concluido dicho-- término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la substitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una-- obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación-- temporal alguna."

Amparo directo 224/86.- Martha Valles de Garza y Coags.- 10 de marzo de 1987, Unanimidad de votos.- Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares Lara.

Tesis No. 44. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.

La substitución de patrón ha originado controversias en la práctica; en un principio se consideró que tenía lugar la substitución de patrón cuando éste vendía o traspasaba integramente a otra persona o empresa la propiedad del mismo o el

nuestro más alto tribunal es la de que, para que exista sub-
stitución patronal, es requisito indispensable que la entidad
considerada como unidad económica-jurídica, llámese empresa,
fábrica, sociedad, o taller, comercio etc., se transmita de-
una persona a otra en propiedad. Es decir, que los bienes, -
derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un
patrimonio a otro.

"SUBSTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDA--
RIA DE LOS PATRONOS SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO, CUANDO NO SE--
DA AL SINDICATO O TRABAJADORES EL AVISO DE.- En los términos
del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la substitu--
ción patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni -
la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de ésta.-
El único efecto que se surte al operar tal figura jurídica, -
consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el pa--
trón substituido por el lapso de seis meses contados a par--
tir del día en que se dé aviso al sindicato o al trabajador--
de la substitución; o bien es la única responsabilidad que--
subsistirá para el nuevo patrono, una vez concluido dicho--
término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sub--
stitución es imputable a la parte patronal y perjudica única--
mente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una--
obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsig--
tirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación--
temporal alguna."

Amparo directo 224/86.- Martha Valles de Garza y Coags.-
10 de marzo de 1987, Unanimidad de votos.- Ponente: Ig--
nacio Patián Romero. Secretario: Sergio Pallares Lara.

Tesis No. 44. Informe de la Suprema Corte de Justicia de
la Nación.- Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circui--
to.

La substitución de patrón ha originado controversias en-
la práctica; en un principio se consideró que tenía lugar la-
substitución de patrón cuando éste vendía o traspasaba inte--
gramente a otra persona o empresa la propiedad del mismo o el

conjunto de bienes, pero al distinguir la nueva ley entre em presa y establecimiento, así como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, bastará para que tenga lugar la substitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte importante de los servicios, o bien que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. Los que adquieran la empresa en es--tas condiciones o por cualquier otra causa, son patrones --- substitutos.

Por otra parte, esto se complementa con la obligación - que tiene el patrón de dar aviso al sindicato o a los traba- jadores de la substitución real y efectiva de la empresa o-- establecimiento, no sólo para fincar la responsabilidad del- patrón substitute, sino también para que los trabajadores -- tengan conocimiento de la substitución o de la parte de bie- nes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona; para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria.

3.9.- BREVE REFERENCIA AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el empleo; es uno de los anhelos más profundos de los trabajadores, puesto que através de ella se proponen conseguir cierta seguridad en el empleo, pues donde no existe estabilidad, el patrón puede privar al trabajador de su empleo mediante el despido; de este modo se puede obligar al mismo, a cambiar sus actividades, quitarle, por lo menos, el empleo ya conocido, y poner término a las actividades que desarrolla hasta ese momento, llevando al trabajador a la desocupación por mero capricho o por motivos ajenos a la conducta del trabajador.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Queretaro, sin que pueda decirse quién fué su autor, como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalizadas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es vivir hoy y en el mañana inmediato, y en la vejez, de esta manera podemos decir que la estabilidad en el trabajo es una certeza del presente y futuro.

En la Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos se dejó asentado que: "El trabajo es un derecho y un deber social... ha de efectuarse en condiciones que asegú

ren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez, o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar."⁴⁸

El punto I del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el diez de Diciembre de 1948, dispone que "toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el empleo."⁴⁹

La estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el patrón, -- sin causa justificada o comprobable, y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato o relación de trabajo, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del trabajador a ser reinstalado, o bien, se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como lo es la indemnización por despido.

Es indispensable citar algunos preceptos legislativos del texto original del artículo 123 de la Constitución, porque sólo así entenderemos con mayor claridad la institución de la estabilidad en el empleo.

La fracción XXI decía:

"Si un patrón se negare a someter sus diferencias al ar

⁴⁸ GUERRERO Buquerio. Ob. cit., p. 111

⁴⁹ Ob. cit., p. 111

bitraje o a aceptar el laude pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por -- terminado el contrato de trabajo.

También por su parte la fracción XXII, del texto original del mencionado artículo 123 Constitucional, introduce a nuestro Derecho, el principio de estabilidad del trabajador en el empleo, remplazando para siempre con la antigua práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente a los trabajadores. La reglamentación del precepto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, contiene un régimen jurídico que asegura a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere la seguridad económica de la percepción del salario, también derechos escalafonarios y puede gozar de las prestaciones -- que derivan de la permanencia en el trabajo y su antigüedad, como en el caso de la jubilación, vacaciones etc.

Posteriormente, las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional fueron reformados el 21 de noviembre de 1962, con lo cual quedó más precisada la idea de la estabilidad del trabajador en el empleo, estas fracciones quedaron de la siguiente manera:

*Fracción XXI.- Si el patrón se negare a someter sus -- diferencias al arbitraje o a aceptar el laude pronunciado -- por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de -- tres meses de salario, además de la responsabilidad que le --

resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, quedará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarle 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 patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.⁵⁰

De lo anterior podemos observar que, con estas reformas el trabajador ya está más protegido ante los posibles caprichos de los patronos y no será tan fácil despedirlo de su empleo, pues este sólo ocurrirá cuando esté plenamente justificada la causa que dé origen a ello, por esta razón estamos de acuerdo con dichas reformas.

⁵⁰ Ob. cit., p. 116

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador-- y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación."⁵¹

Para Devesali la estabilidad en el empleo consiste en -- "el derecho del empleado a conservar el puesto por toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones e pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación, pensión, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sine por algunas causas taxativamente determinadas."⁵²

Enrique Alvarez del Castillo expresa: "La estabilidad-- en el empleo, es una institución garantizada Constitucionalmente, es el eje alrededor del cual se organiza la vida de -- las relaciones de trabajo."⁵³

Por su parte el distinguido jurista Dr. Néstor de Buen-Lozano expresa: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma in-definida sino por el tiempo en que la naturaleza de su rela-

⁵¹ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., T.I., p. 219

⁵² DEVEALI L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda edición revisada y aumentada; tipográfica editorial, Argentina Buenos Aires, 1953. p. 265

⁵³ ALVAREZ DEL CASTILLO Enrique. Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. II., U.N.A.M. Facultad de Derecho, México, --- 1974. p. 34

ción lo exija: Si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por-tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En o---tras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la--relación laboral caprichosamente.

En todo caso la relación laboral habrá de subsistir has--ta su terminación natural"⁵⁴

Ernesto R. Katz, nos dá su punto de vista estando de a--cuerdo con Devesali, nos dice: "Entendemos por estabilidad el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de di--cho momento. Sino por algunas causas taxativamente determi--das. En el caso de existir jubilaciones o pensiones, por ve--jez o incapacidad, el trabajador tiene ese derecho hasta ---cuando adquiere la jubilación o pensión."⁵⁵

Por su parte la Jurisprudencia de la Suprema Corte de--Justicia de la Nación señala:

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.- Las di--posiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal--del Trabajo de 1931, consigna la estabilidad de los trabaja--dores en sus empleos, como supuesto necesario pra la reali--zación de la seguridad social. La estabilidad de los traba--jadores en sus empleos comprende dos modalidades: la per--manencia, persistencia o duración indefinida de las rela--ciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para

⁵⁴ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T. I., p. 553

⁵⁵ R. KATZ Ernesto. La Estabilidad en el Empleo. Roque--Depalma editor, Buenos Aires, 1957. p. 3.

su disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias.

Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección prive a un obrero de su ocupación.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte. 4a. Sala Tercera 284, pp. 266 y 267.

Por otra parte en la doctrina se habla de estabilidad absoluta y de estabilidad relativa, esta distinción se hace en base al grado de libertad que se concede al patrono para disolver la relación.

Por su parte el Dr. Mario De la Cueva expresa:

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación

de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causas justificadas que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.⁵⁶

Es importante destacar que la estabilidad absoluta es difícil de lograr, para no decir imposible, porque podría conducir a la destrucción de los derechos humanos y, por otro lado una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrón, sería como si no existiera dicha institución, y nos regresaría a los años de imperio y de autonomía de la voluntad del patrón.

Por su parte, la Nueva Ley Federal del Trabajo, aligeró las excepciones consagrando una estabilidad que sigue siendo relativa. En el artículo 49 se incluyen esas excepciones.

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

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labo-

⁵⁶ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., T.I., p. 221

res, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

De acuerdo con el distinguido jurista Dr. Néstor de Buca Lesane, la estabilidad en el empleo tiene las siguientes características:

- a).- "Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- b).- Excepcionalmente podrá pactarse que se establezca la relación por obra o tiempo determinado y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (artículo 38).
- c).- La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.
- d).- Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.
- e).- Los patrones no podrán negarse a reinstalar a su trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que --

marca la ley."⁵⁷

Asimismo, en mi criterio, el principio de estabilidad en el trabajo, es el derecho que tiene el trabajador para permanecer en su puesto en forma indefinida, hasta en tanto surga su voluntad por dejar su trabajo o bien incurra en alguna causal de rescisión o terminación.

⁵⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. T.I., p.555

CAPITULO IV

VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL

4.1.- CONSIDERACIONES GENERALES

En los capítulos anteriores, hemos estudiado y analizado las diversas formas que sobre la duración de la relación laboral establece la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, -- dentro de la misma ley, existen otras instituciones jurídicas que, de una u otra forma impiden que sea permanente la mencionada relación laboral.

Así, en este capítulo, estudiaremos de manera general -- esas instituciones jurídicas, llamadas "vicisitudes de la relación laboral" por el distinguido jurista Dr. Néstor de -- Buen Lozano, las cuales afectan la duración permanente de la relación de trabajo.

Comenzaremos estudiando la rescisión y terminación, que son las que afectan en mayor grado la duración de la relación laboral puesto que producen la disolución de la misma, -- y posteriormente, la modificación, suspensión e interrupción de la relación laboral que, también afectan, aunque no terminan con ella, la duración de la relación de trabajo.

4.2.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

En cuanto a la palabra "rescisión", mucho se ha discutido sobre si es o no adecuada para emplearla en nuestra materia, ya que dicho vocable es de caracter civilista, dentro del Derecho Civil, entendemos la rescisión como la facultad que se dá a uno de los sujetos de la relación, para darla por concluida cuando su contraparte comete alguna falta e deja de cumplir con sus obligaciones.

Nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal, (en su artículo 1949 expresa el principio general sobre la rescisión y siguiendo los lineamientos del código civil español), cuando se refiere a la rescisión utiliza también la expresión "resolución", al disponer que:

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.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento 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 éste resultare imposible."

Asimismo, en otros dispositivos del mismo código, se utilizan como sinónimos las expresiones "rescisión" y "resolución", así lo manifiestan los artículos 1951 y 2138 al disponer:

Artículo 1951.- Respecto de bienes muebles no tendrá lugar la rescisión, salvo lo previsto para las ventas en las que se faculte al comprador a pagar el precio en abono.

Artículo 2138.- Si la finca que se enajenó se haya gravada, sin haberse hecho mención de elle en la escritura, con alguna carga e servidumbre no aparente, el que adquirió puede pedir la indemnización correspondiente al gravamen e la rescisión del contrato.

Esta forma legal civilista de utilizar como sinónimos-- las expresiones "rescisión" y "resolución" no parece totalmente acertada - así lo manifiesta el distinguido jurista -- Dr. Néstor de Buen Lozano -, puesto que hay una cierta diferencia de grado entre rescindir y resolver. De Buen menciona que:

"Francisco Cerrillo y Quiles afirma que la resolución - se distingue de la rescisión en que no tiene carácter subsidiario ni presupone que se carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido, admitiendo que el código civil español confunde ambas expresiones lo que evidentemente también ocurre entre nosotros."⁵⁸

En el Derecho laboral, se utiliza la expresión "rescisión" para referirse a la disolución de la relación de trabajo motivada por el incumplimiento grave de las obligaciones-- por parte del trabajador e del patrón; es decir, es la disolución de la relación de trabajo que se produce por causas - imputables al trabajador e al patrón. En realidad, dicho término es equívoco y confuso, ya que puede tener diferentes -- significados puesto que no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador; en una y otra rescisión ----

⁵⁸

DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. T. II, pp. 548-549

se produzca consecuencias diferentes.

Además, es necesario reemplazar con todos los conceptos civilistas y buscar una terminología apropiada a nuestro Derecho del Trabajo; por eso es conveniente adoptar la proposición del maestro Trueba Urbina al señalar que, se debe hablar de "despido" cuando nos referimos a la rescisión que ha de valer el trabajador. Lo anterior en razón de que la fracción XIII del apartado "A", del artículo 123 Constitucional utiliza la palabra "despido", cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón; lo mismo cabe decir respecto de la rescisión por parte del trabajador a la que se denomina "retiro". Aun cuando hay cierta confusión en este último término, al fin y al cabo es empleado -- por la mencionada fracción XIII, al disponer que 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 e por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona e en la de su cónyuge, padres, hijos e hermanos.

Por su parte, el Dr. Marie de la Cueva, define la rescisión de la siguiente manera:

"Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."⁵⁹

De la definición anterior se desprende que la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestati-

⁵⁹ DE LA CUEVA Marie. Ob. cit., T.I., p.241

ve que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; ejemplo. Un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días, el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

El ejercicio de esta potestad está condicionado por los presupuestos siguientes:

- a).- Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo;
- b).- El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, es decir, el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales e importantes pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes, dada la naturaleza humana y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad en el empleo sería precario.

La anterior idea la apoyamos en la fracción IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden y que mas adelante transcribiremos textualmente.

Para el distinguido jurista Dr. Néstor de Buen Lozano, (ada cuando no está de acuerdo en que se utilice la expre---

sión rescisión), la define como "el acto, a virtud del cual una de los sujetos de la relación laboral dá por terminada - ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento al otro sujeto."⁶⁰

Para precisar más el concepto de rescisión, es necesario (siguiendo los lineamientos del Dr. Néstor de Buen) señalar sus características fundamentales; a).- Es un acto unilateral; puesto que es una conducta que sólo puede hacer valer uno de los sujetos de la relación laboral; b).- Es un acto potestativo; lo que implica que cada uno de los sujetos de la relación, afectados por el incumplimiento de la otra parte, puede hacer uso o no de la facultad de rescindir; es decir, el titular puede hacer uso de él o bien, abstenerse; -- c).- Es un acto formal; ya que conforme al artículo 47 vigente, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; d).- Deriva de una circunstancia no prevista; es decir, se trata de una terminación e interrupción anticipada de la relación laboral; e).- La causa debe ser de naturaleza grave; f).- Deriva de un acto de comisión e de una omisión; es decir, el incumplimiento puede ser inclusive un no hacer (como sería el caso de la desobediencia).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, sobre el tema que nos ocupa dispone:

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa --

⁶⁰ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I. p. 548

justificada, sin incurrir en responsabilidad.

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

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto despues de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si come 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 e personal directivo e administrativo, algune de los actos a que se refiere la fracción II, - si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Este último agregado al artículo 47 entró en vigor el primero de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso.

Sin duda, esta adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado, como lo dispone la Nueva Ley Federal del Trabajo; es simplemente una protección más para los trabajadores.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le re-

instale 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 la 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.

Cuando el trabajador sea despedido injustificadamente de su trabajo, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos del precepto anterior, pero ello deberá hacer precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, ya que de no hacerle así, la acción que ejercite después del término anteriormente señalado, se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

En cambio, tratándose de separación justificada (rescisión justificada) por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 52 el cual dispone:

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón le indemnice en los

términos del artículo 50.

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

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

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

III.- En los casos de los trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

La disposición anterior establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar, en el juicio respectivo, la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Dice el artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeter~~g~~minado, la indemnización consistirá en veinte días de sala-- rio por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren-- las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de sa-- lario en el de los salarios vencidos desde la fecha del des-- pido hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación pa-- tronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto-- despues de treinta días de prestar sus servicios el trabaja-- dor;

II.- Incurrir el patrón sus familiares o su personal -- directive, dentro del servicio, en faltas de probidad u hon-- rradex, actos de violencia, amenazas, injurias, malos trata-- mientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajado-- res, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la --

fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Al respecto es importante destacar que los trabajadores dispongan de un mes, contado a la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la Ley, para ejercitar su acción correspondiente ante los tribunales, ya que de oponerla con posterioridad la misma se encontrará prescrita en los

términos de la fracción II del artículo 517 de esta Ley.

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

Fracción II.- Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

Es decir, el trabajador que se separe justificadamente de su trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo.

Por su parte, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias, sostiene los siguientes criterios.

RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS-SE ACREDITA UNA.- Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 2782/70.- Marcos López Cabrera.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 21, Pág. 15.

Amparo directo 58/71.- Ma. Guadalupe Villareal de Toledo.- 5 votos.- Volumen 40, Pág. 75.

Amparo directo 6276/71.- Isabel Orozco Valencia.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 42, Pág. 79.

Amparo directo 4074/72.- Federico González Huerta.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 54, Pág. 28.

Amparo directo 256/73.- Velia Díaz D^a Sandy de Ayala.- 5 votos.- Volumen 61, Pág. 55.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 205.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tomos 170, Pág. 132.

El Vol. Actualización Laboral, tesis 1621, Pág. 811 la describe.

Jurisprudencia 198 (Séptima Epoca), Pág. 189, Volumen-- 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

Publicada también en la página 449 del VII Tomo de la - Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, que consiste en -- que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente aún en caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté-- autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Amparo directo 5370/78.- Gonzalo Moreno Vélez.- Febrero 19 de 1979.- 5 votos.- Ponente Mtro. Juan Moises Calleja García.

Amparo directo 6675/78.-Gilberto Sánchez González.- Marzo 19 de 1979.- 5 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 279/79.- Santiago Sanchez Aguayo.- Junio 25 de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. --- Juan Moises Calleja García.

Amparo directo 2956/79.- Luis Gutierrez Trejo.- Agosto 6 de 1979.- 5 votos.- Ponente Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1624/79.- Miraflores, S.A.- Agosto 8 de 1979.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Juan Moises Calleja -- García.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca. Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 206.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 171, Pág. 132.

Publicada también en la página 450 del VII Tomo de la Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

RESCISION INOPERANTE DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR, - SI EXISTE DESPIDO PREVIO.- Donde existe despido, no puede existir rescisión unilateral posterior por parte del trabajador.

Amparo directo 2913/84.- Alberto Eloy Espino Carpio.- 15 de octubre de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo directo 1972.- Nicolás Medina Aguilar.- 3 de junio de 1976.- 5 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 5238/71.- José Manuel Molina Juárez.- 6 de abril de 1982.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 3216/71.- Lilia García Hernández.- 2 de diciembre de 1971.- 5 votos.- Ponente: Ramón Caneado Aldrete.

Amparo directo 3691/58.- Ricardo Zayas Dominguez.- 9 de diciembre de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Informe de 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 20.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL. POR EL PATRON FALTA DE.- Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo que dispone el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro. 4 de abril de 1983.- 5 votos. Ponente: David Franco-Rodríguez.- Secretario: Regelia Sánchez Alcauter.

Precedente:

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce. 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos de los Ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez- contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Po- nente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catali- na Perez Bárcenas.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos de los Minis- tros: Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salme- rán de Tamayo, Julio Sánchez y David Franco Rodríguez.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Caro- lina Pichardo Blake.

Informe 83, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 30.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO ESCRITO DE-- LA CAUSA Y FECHA DE LA.- Si bien es cierto que el artículo-- 47 de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el pri- mero de mayo de mil novecientos ochenta, establece que el pa- trón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y -- causa é causas de la rescisión y la falta de ello, por sí so- la bastará para considerar que el despido fué injustificado-- también lo es, que esa disposición tiene por objeto que el - trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa del despi- de, para evitar que quede en grado de indefensión dentro -- del juicio respectivo y si durante el procedimiento laboral- se demuestran esas circunstancias, o sea, que tuvo conoci- miento verbal y ante testigos de la fecha y causa de la sepa- ración, de acuerdo con una recta interpretación jurídica el- fin primordial perseguido por el invocado precepto legal -- queda satisfecho, aun cuando no se le haya dado al trabaja- dor aviso por escrito y por consiguiente, no debe sancionar- se al patrón teniendo el despido como injustificado, sine -- que debe darse oportunidad de que acredite la justificación- del mismo, pues considerar lo contrario sería apartarse de - la justicia, ya que por una falta de formalidad administrati- va, irremisiblemente se tendría que condenar al demandado, -- sin darle oportunidad de defenderse, es decir, por el hecho- de no dar por escrito, el aviso respectivo se tuviera como-- injustificado el despido sin aducir prueba en contrario, lo- que traería como consecuencia la violación a la garantía de- audiencia prevista en la norma imperativa constitucional, por- que al que se dejaría en estado de indefensión sería al de-

mandado, lo que es antijurídico y violatorio del artículo 14 constitucional. Además, en materia laboral subsiste el principio general del derecho que el actor en el juicio está obligado a exponer con claridad y a probar los hechos de su acción, con las salvedades que la propia ley y la jurisprudencia establecen, y el demandado a hacer lo mismo con los hechos en los que funde sus excepciones y defensas, y esta disposición ya no tendría razón de ser si todos modos se va a condenar al demandado a la indemnización constitucional y a otras prestaciones accesorias. Y también debe tenerse en cuenta que la justificación del despido depende de que los hechos que la originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47 con base en las cuales puede el patrón rescindir el contrato de relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad.

Amparo directo 235/83.- Armando Mandujano López.- Ponente: Luis Gilberto Vargas Chávez.- Secretaria: Rosa Edilia Quevedo Ramos.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Informe de 1983. Pág. 345.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, INDEMNIZACIONES QUE--
ESTATUYEN LA FRACCION II DEL ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL--
DEL TRABAJO. COMPRENDEN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR OPTA --
POR LA INDEMNIZACION CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALA---
RIO.- La correcta interpretación del artículo 50 de la legislación laboral al que remite el inmediato número que lo precede sólo es debido hacerla en concordancia con los demás preceptos que le siguen y que forman parte del capítulo denominado "Rescisión de las Relaciones de Trabajo", porque si el despido injustificado, en esencia, se traduce en una rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón según se advierte de lo que dispone el párrafo segundo del artículo 48 del Código en consulta, es clara que cuando se deduce la acción de indemnización constitucional, lo que se pide es que se rescinda el contrato por causa imputable al patrón, con las consecuencias que ello lleva aparejadas, no así en la hipótesis en que se opta por la acción de reinstalación, pues, en este evento reitera el trabajador su deseo de continuar en su desempeño. Es entonces esa paridad exis--

tente entre los casos que prevén los números 48 y 51, la que autoriza establecer que también cuando se elige la acción de indemnización constitucional corresponde fijar la responsabilidad del patrón en los términos a que se refiere el repetido precepto 50 fracción II; de lo que se sigue la necesidad de otorgar la protección constitucional para el efecto de -- que la autoridad responsable, finque la condena del patrón-- demandado al pago de veinte días por cada uno de los años de servicios prestados por el trabajador quejoso, partiendo de la antigüedad que precisó en la demanda laboral y que no fué discutida.

Amparo directo T-708/72.- María Luisa Ramírez Apresa.-
20 de octubre de 1972.- Unanimidad de votos.- Ponente:
Enrique Aríspe Narro.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo T-727/72.- Francisco Escalante Boc. 20-
de octubre de 1972.- Unanimidad de votos.

S.J.F., Séptima Época, Vol. 46, Sexta Parte, Pág. 86.-
TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

4.3.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Cuando se habla de terminación nos estamos refiriendo a un acontecimiento que hace imposible la continuación de la relación de trabajo y, esta terminación puede producirse a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas; lo cual no sucede con la rescisión, la cual sólo opera respecto a las relaciones individuales, ya que la ley no señala causas ni procedimientos por los cuales pueda rescindirse un contrato colectivo o relaciones colectivas de trabajo.

Cabe mencionar, en cuanto al tema que nos ocupa, que aquí no existe falta o incumplimiento de alguna de las partes, sino que se trata de actos independientes de la voluntad (salvo el mutuo consentimiento) que, por su naturaleza producen la terminación de la relación laboral.

El distinguido jurista Dr. Néstor de Buen al respecto expresa; "entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias."⁶¹

De la Cueva define a la terminación como "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, in-

⁶¹ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I. p. 551

dependientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación."⁶²

De lo antes señalado, se deriva que la terminación proviene de la voluntad de ambos sujetos de la relación laboral o bien, de hechos independientes de su voluntad; en cambio, la rescisión proviene, siempre, de la voluntad de alguna de las partes; es decir, una de ellas es quién rescinde la relación de trabajo por causa de la otra. Asimismo, la rescisión tiene su origen en el incumplimiento grave de las obligaciones, ya sea del patrón o del trabajador; es decir, se produce por causas imputables al trabajador o al patrón; mientras que la terminación es consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos (salvo el mutuo consentimiento).

La terminación puede obedecer a varias causas, algunas de ellas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituye la relación. Otras son naturales. Ejemplo. La incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas, de conformidad con el artículo 434 - Fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, dichas fracciones expresan lo siguiente.

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

Fracción II.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

⁶² DE LA CUEVA Mario. Ob. cit., T.I. p. 242

Como vemos en la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo.

Independientemente de que la ley sanciona con la nulidad de pleno derecho todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad, admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Esta ni siquiera requiere formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. El trabajador puede renunciar en cualquier momento, la única limitación deriva del hecho de que en todo caso, estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año (artículo 40), y se entiende que podrá incurrir en responsabilidad, si se retira antes sin causa justificada.⁶³

Cabe mencionar algunos criterios de clasificación que los tratadistas han dado acerca de las causas de terminación de la relación del contrato de trabajo:

Barasi expresa que las causales de disolución del contrato de trabajo son dos:

a).- Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado e circunscrito en el tiempo, a que se hubiere destinado originalmente.

b).- Por el advenimiento de un hecho, jurídico por su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente.⁶⁴

⁶³ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I. p. 553

⁶⁴ Ob. cit., T.II, p. 125-citada por el autor-

R. de Grijalba considera que existen "causas generales" (muerte del trabajador, mutuo consentimiento, terminación -- del plazo o de la obra y fuerza mayor) y, "causas especia-- les" (las establecidas por la ley para que cualquiera de las partes disuelva el contrato).⁶⁵

Por su parte, Cabanellas clasifica a las causas de diso-- lución de acuerdo a la legislación comparada hispanoamericana señalando el siguiente cuadro:

Derivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio.	a).- Contrato de prueba. b).- Contrato a plazo cierto o de duración determinada. c).- Contrato para obra de-- terminada.
Derivadas del mutuo consentimiento o acuerdo de partes.	a).- Causas previstas válidamente en el contrato. b).- Mutuo acuerdo de partes. c).- Renuncia del trabajador-- aceptada por el patrón.
Ajenas a la voluntad de las partes.	a).- Muerte del trabajador. b).- Muerte del patrón, con-- imposibilidad de seguir-- la empresa. c).- Incapacidad. d).- Fuerza mayor (incendio, -- inundación, guerra, etc.) e).- Incapacidad total y perma-- nente para el trabajo (ac-- cidentes, enfermedad, an-- cianidad). f).- Cesación de la actividad

⁶⁵ RUPRECHT Alfred J. Ob. cit., p. 376 -citado por el au-- tor-

Por de cisión unila- teral.	Por el pa- trón	Com jus- ta causa.	Hechos imputables al trabajador- que impiden la prosecución del-- contrato.
		Sin jus- ta cau- sa.	Falsa causa imputada al trabaja- dor. Sin invocación de causa.
	Por el tra- baja- dor.	Com jus- ta cau- sa.	Despido indirecto o sea hechos - imputables al patrono que impi- den la prosecución del contrato-
		Sin jus- ta cau- sa.	Falsa causa imputable al patrono. Abandono de trabajo.

Por resolución judicial {Nulidad del contrato}

Causas que sólo excep- cionalmente le ponen-- término al contrato de trabajo.	a).-Cesión, traspaso de la indus- tria.
	b).-Quiebra del patrono.
	c).-Muerte del patrono.
	d).-Prisión del trabajador. ⁶⁶

Krotoschin considera que la disolución se produce:

- 1).-Automáticamente por ocurrir un hecho determinado (plazo prefijado, muerte, etc.);
- 2).-Por mutuo consentimiento;
- 3).-Por denuncia.⁶⁷

La enumeración anterior de las causas que los diferen--

⁶⁶DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.II. P. 126 -cita-
do por el autor.-

⁶⁷KROTOSCHIN Ernesto. Instituciones de Derecho del Tra-
bajo. Roque Depalana editor, Argentina Buenos Aires, 1954. p.
401.

tes tratadistas han expresado, y las cuales han sido reproducidas tienen cierta semejanza unas con otras, de lo que podemos decir que, cada vez, existe mayor uniformidad entre ellas.

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, dispone en su artículo 53 lo siguiente

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V.. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Los artículos 36, 37, y 38 a que se refiere el precepto anterior, trata de situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

El artículo 434 se refiere a la terminación de la relación de trabajo derivada de causas de carácter colectivo; dicho precepto dispone:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que-

produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa,--
la terminación de los trabajos;

II.-La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV.- Los casos del artículo 38; y

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

De lo anterior podemos decir, que las causas de terminación de la relación de trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo las prevé, fundamentalmente, en los artículos ya mencionados (53 y 434); sin embargo, existen otras causas que no están incluidas en dichos dispositivos, sino que la ley hace referencia a cada una de ellas en particular, pero que también producen la terminación de la relación de trabajo y, -- por lo mismo, no pueden ser distintas a las señaladas por la propia ley. Tales causas son: La aplicación de la cláusula de exclusión por separación (artículo 395); las consignadas en los artículos 401 para los contratos colectivos y, en el artículo 421 para los contratos ley; la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal, (artículo 439);-- el caso de la prescripción a que se refiere la fracción III del artículo 519; la negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta (artículo 947) y; la negativa de los trabajadores a -- aceptar el laudo pronunciado por la Junta (artículo 948).

Del mismo modo, existen otras causas "especiales" previstas para los llamados "trabajos especiales", por las cuales se produce también la terminación de la relación de trabajo; en este supuesto se encuentran los trabajadores de buques (artículo 209); los trabajadores de las tripulaciones aeromáticas (artículo 244); el de los trabajadores domésticos (artículos 342,343) y; el de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad (artículo 353-H.).

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dá algunas ejecutorias sobre el tema que nos ocupa:

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR CONVENIO. ES RETIRO VOLUNTARIO.- Si al trabajador se le pagó la incapacidad parcial permanente que padecía mediante convenio respectivo, y en el mismo además el trabajador manifiesta, que por convivir a sus intereses daba por terminada la relación de trabajo, se está en presencia de un retiro voluntario para el caso del pago de la prima de antigüedad.

Ejecutoria: Informe 1978 2a. Parte. 4a. Sala, pp. 47 y 48 A.D. 6539/77, José María León Moreno. 23 de octubre de 1978. 5 v.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE PUEDE DARSE POR LEGALMENTE TERMINADO.-Un contrato de trabajo puede terminar legalmente cuando, como en el caso concreto, tenga como finalidad substituir temporalmente a otro trabajador y el trabajador substituido se reincorpore a sus labores, supuesto en el que la empresa no incurre en responsabilidad propia de los casos de separación injustificada al dejar de emplear al trabajador substituto, máxime si como en la especie el patrón cumplimentó los extremos a que se refiere el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo a que hace referencia el quejoso, pues en los contratos extendidos a éste se hace clara referencia a que su contratación obedeció a la necesidad de substituir temporalmente a otro trabajador.

Ejecutoria: Informe 1976, 2a. Parte, 4a. Sala. p. 14 --
A.D. 6469/75. Pablo Avilés de los Santos. lo. de abril de --
1976. Unanimidad.

4.4.- MODIFICACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Entendemos por "modificación" la substitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral.

"Al respecto, el distinguido jurista Dr. Néstor de Buen-Lozano habla de dos tipos de modificación, la subjetiva y la objetiva, señalando que "la modificación subjetiva se produce en la relación laboral, en el caso de la substitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro" y "la modificación objetiva es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral."⁶⁸

Por su parte, Cabanellas clasifica las causas de modificación de la relación laboral atendiendo sólo a su distinta naturaleza jurídica en el siguiente cuadro.

Causas de modificación de la relación laboral.	{	Objetivas ajenas a la voluntad de las partes.	{	Ley Resoluciones administrativas. (Ejemplo. Fijación de salarios mínimos). Laudos económicos. Contratos colectivos de trabajo.
		Subjetivas (reducidas en la voluntad de las partes.		Unilaterales (Posesión de derechos). Bilaterales (novación)." ⁶⁹

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, al respecto señala:

⁶⁸DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I., p. 532

⁶⁹Ob. cit., T.I., p.542 -citado por el autor.-

"Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar ante la --
Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las --
condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador
o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstan-
cias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concu-
rran circunstancias económicas que la justifiquen."

Del precepto anterior se puede señalar, en su primera--
parte, que se ajusta al artículo 123, fracción XXVII, aparta-
do "A", de la Constitución, en el sentido de que el trabaja-
dor tiene derecho a que se modifique su contrato o relación-
de trabajo, gestionando un procedimiento ordinario ante las-
autoridades del trabajo, con el objeto de la determinación--
de un salario remunerador o de la jornada de trabajo.

Por lo que respecta a la segunda parte del precepto ci-
tado, la modificación de las condiciones de trabajo por moti-
vos económicos deberá sujetarse a las reglas del conflicto -
individual jurídico, en razón de la individualidad del traba-
jador y patrón, ya que si las relaciones de éstas se rigie--
ran por un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley,-
entonces el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las--
normas procesales de naturaleza económica por mandato del ar-
tículo 426.

Dicho artículo 426 se refiere a la modificación colecti-
va de las condiciones de trabajo; y dispone:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán--
solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modifi-
cación de las condiciones de trabajo contenidas en los con-
tratos colectivos o en los contratos-ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo."

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

De lo señalado anteriormente, se puede decir que la ley no señala un procedimiento específico para la modificación de las condiciones individuales de trabajo a petición de los patrones. En todo caso, esta modificación será consecuencia de la modificación colectiva prevista en el ya citado artículo 426, que la autoriza cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen -causa patronal- o cuando el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.- causa obrera.

Por otro lado, se puede señalar que nada impide, que -- por vía de convenio se llegue a acordar una modificación de las condiciones individuales. No obstante, la validez de esta solución dependerá de su aprobación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la que a su vez estaría condicionada por el hecho de la modificación de que se trate y que no implique una renuncia de los derechos de los trabajadores.

Pues el artículo 33 dispone lo siguiente: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de

los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Es importante señalar que si el patrón modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, sin el consentimiento del trabajador, éste podrá negarse a aceptarlas sin incurrir en desobediencia. Pues es claro que se trata de una modificación evidente. Ejemplo. La modificación del lugar donde presta el trabajo.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación-- nos proporciona las siguientes ejecutorias.

SALARIO REMUNERADOR.--Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Quinta Época:

Tomo LII, Pág. 2319. A.D. Martínez Tapia, Consuelo y -- Coags.-- 5 votos--

Tomo LII, 2354. A.D. 2083/37.--García, Carmen.-- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LV, Pág. 1315 A.D. 7085/37.-- Sindicato de vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida.-- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVII, Pág. 2962. A.D. 1048/38.-- Editorial Masas -- Asociación en Participación.-- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LII, Pág. 962. A.D. 6827/38.-- Romero Ontiveros Alberte.-- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala.-- Pág. 144

SALARIO REMUNERADOR.- De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador.

Tomo XXVIII, Pág. 780. R. 13295/32.- León, Antonio 5 votos.

Tomo XXVIII, Pág. 2667. R. 2684/33.- Moreno, Celia. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXVIII, Pág. 3386.- Pérez, Guadalupe.

Tomo XXXIX, Pág. 1242. R. 3992/33.- Barrera, Luis y - - Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala.- Pág. 144.

4.5 SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

La figura jurídica de la suspensión de la relación de trabajo es, relativamente, de reciente creación, y la frase "suspensión de la relación de trabajo" se ha objetado en razón de que no se suspende la relación, sino sólo algunos de sus efectos; por ello, varios autores prefieren utilizar la denominación "suspensión de los efectos de la relación de trabajo"; sin embargo, para nosotros, porque al fin y al cabo así lo marca la ley, preferimos seguir utilizando la expresión "suspensión de la relación de trabajo".

Entendemos por suspensión jurídica aquélla en que los efectos contractuales desaparecen provisionalmente, esto es, el trabajador no tendrá la obligación de prestar el servicio y, a su vez, el patrón de pagar el salario, porque la relación de trabajo queda subjudice.

El Dr. Mario De la Cueva define la suspensión de la manera siguiente: "Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."⁷⁰

Para el profesor Roberto Muñoz, "la suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo -

⁷⁰ DE LA CUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., Ob. cit. p. 234

laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran."⁷¹

Por otro lado, el Dr. Néstor De Buen Lozano expresa: - "De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42, lo característico de la suspensión de la relación de trabajo radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón. Esto, sin embargo, no es más que una regla general susceptible de aceptar variaciones diversas."⁷²

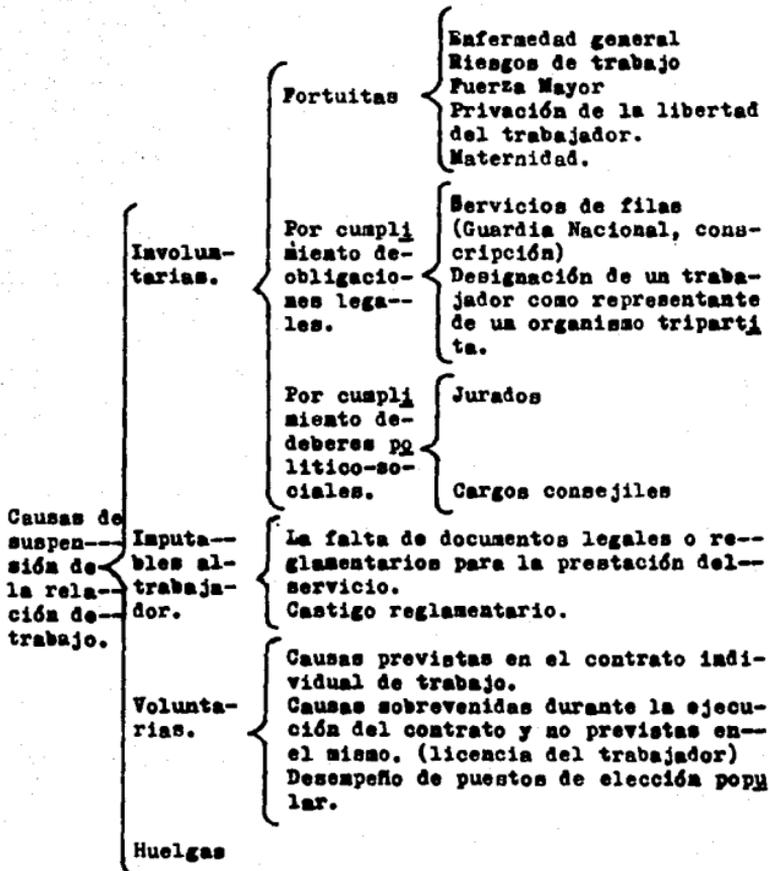
La suspensión de la relación de trabajo puede presentarse por diversas causas, entendidas éstas como aquéllos acontecimientos que al presentarse imposibilitan temporalmente el cumplimiento y ejercicio de algunos de los derechos y deberes integrantes de la relación de trabajo.

Tanto la legislación como los doctrinarios han clasificado las causas de la suspensión según su punto de vista, - sin embargo, nos apegaremos a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, aunque citaremos algunas clasificaciones proporcionadas por los tratadistas del derecho, para darnos una idea de su concepción acerca de las causas de suspensión de la relación de trabajo.

De esta forma, el distinguido Dr, Néstor de Buen, clasifica las causas de suspensión conforme al siguiente cuadro:

⁷¹MUNOZ RAMON Roberto.-Derecho del Trabajo. T. II, Primera edición; edit. Porrúa, México, 1983, p. 304.

⁷²DE BUEN LOZANO Néstor.-Derecho del Trabajo. T. I, - Ob. cit. pp. 542-543



Por su parte, Roberto Muñoz, clasifica las causas de la suspensión según que afecten al trabajador, al patrón o a la empresa, de la manera siguiente: ⁷³

Causas que afectan al trabajador	Causas que afectan al patrón	Causas que afectan a la empresa
a) Incapacidad temporal. (art. 42-II).	a) Incapacidad física o mental. (art. 427-I).	a) Fuerza mayor o caso fortuito. (Art. 427-I).
b) Enfermedad contagiosa. (art. 42-I).	b) Muerte (art. 427-I).	b) Falta de materia prima. (art. 427-II).
c) Privación de la libertad. (art. 42-III y IV)		c) Exceso de producción. (art. 427-III).
d) Servicios y cargos públicos y sociales. (art. 42-V y VI).		d) Incosteabilidad (art. 427-IV).
e) Falta de documentos. (art. 42-VII).		e) Falta de fondos (art. 427-V).
f) Maternidad (art. 170)		f) Falta de ministración de fondos por parte del Estado. (art. 427-VI).
g) Caso fortuito y fuerza mayor. (art. 4-I, a).		g) Huelga (art. 447).

⁷³ MUÑOZ RAMON Roberto.- Op. cit. p. 305

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo, enuncia las causales de suspensión de la relación de trabajo en el precepto siguiente:

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5^o de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, ---fracción III, de la misma Constitución;

VI.- Las designaciones de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, ----

cuando sea imputable al trabajador.

Respecto a la fracción I del artículo citado, nos encontramos con algunas enfermedades que pueden ser contagiosas y, por lo mismo, origina una suspensión de la relación laboral, independientemente de que lo incapacite o no para desempeñar su trabajo; en este caso, lo importante es el riesgo que implica para los compañeros de trabajo y el patrón, la enfermedad contagiosa y, por ello, la legislación optó por considerar la enfermedad contagiosa del trabajador como causa de suspensión de la relación de trabajo.

La fracción II del artículo en cita, establece como causa de suspensión la incapacidad temporal, pero que no sea originada por un riesgo de trabajo ya que, en este último caso, no sería una causa de suspensión; es decir, si la incapacidad temporal es ocasionada por un riesgo de trabajo no constituye una causa de suspensión, puesto que el patrón tiene que seguir pagando salarios al trabajador y, por lo tanto, no se cumple con los efectos derivados de la suspensión de la relación laboral.

De esta forma, cuando la incapacidad temporal es ocasionada por un accidente o enfermedad que no deriva de un riesgo de trabajo, el patrón no tiene la obligación de pagar el salario, así como el trabajador no tiene la obligación de prestar el servicio, sin embargo, la relación laboral continúa subsistiendo. Al respecto, Francisco Ramírez Fonseca expresa que el patrón no tiene la obligación legal de pagar el salario si el trabajador que ha sufrido el padecimiento, de esa enfermedad general, está protegida por el

régimen de seguridad social, pero éste sólo brinda una protección parcial ya que le otorga un subsidio a partir del - cuarto día de que se inició la enfermedad.

Con referencia a la fracción III, sabemos que un trabajador, como cualquier otro sujeto, puede encontrarse privado de la libertad corporal por arresto, prisión preventiva, o por sentencia condenatoria y, en cualquiera de esas tres situaciones, como es evidente, el trabajador está materialmente imposibilitado para prestar sus servicios.

Los casos de arresto y de prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, son causas de suspensión conforme a lo establecido por las fracciones III y IV del artículo 42 de la ley tratándose, pero la prisión puesta por sentencia condenatoria, es causal de rescisión de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47, fracción XIV de la misma ley.

El arresto consiste en la privación de la libertad --- hasta por treinta y seis horas impuesta por la autoridad administrativa como castigo de las infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía (artículo 21 constitucional) o como medio de apremio.

La prisión preventiva consiste en la privación temporal de la libertad para los procesados por delitos que merezcan pena corporal, con el objeto de mantenerlos en seguridad durante la instrucción del proceso.

De esta manera, si el trabajador ha sido arrestado o - privado temporalmente de la libertad, obviamente no puede - prestar sus servicios y, por lo tanto, es una causa de sus-

ensión, tal y como lo establece la ley, con los efectos -- jurídicos derivados de la misma, es decir, el patrón no ten drá la obligación de pagar el salario, ni el trabajador la_ de prestar el servicio.

Cabe mencionar la aclaración que hace la ley en el sen tido de que si el trabajador fué arrestado o privado de la_ libertad por obrar en defensa de la persona o de los inte-- reses del patrón, éste tiene la obligación de pagar los sa- larios que deje de percibir el trabajador con motivo de su -- conducta y, esto está más que justificado, ya que sería iló gico que si actuó defendiendo los intereses del patrón, to- davía se le condenara a no recibir su salario.

Por lo que respecta a la fracción V, el cumplimiento - de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados - en el artículo 5º de la Constitución son, entre otros, el - servicio de armas, los jurados, cargos consejiles, los de - elección popular, alistarse para servir en la Guardia Nacio_ nal, etc., en estos casos se suspenden temporalmente (mien- tras perduren las circunstancias) las obligaciones de pres- tar el servicio y la de pagar el salario.

En la designación de los trabajadores como representan tes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, y demás señaladas en la fracción_ VI del ya citado artículo 42, la suspensión queda plienamen- te justificada, pues tratándose de Organismos de constitu- ción tripartita, la presencia de los trabajadores se hace - necesaria y de tiempo completo, razón por la cual dicha ac- tividad es incompatible con el Derecho del Trabajo.

La falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos para la prestación del servicio, cuando es imputable al trabajador, también es causa de suspensión de la relación laboral. En este caso, la ley quiso hacer referencia a algunos documentos que deben tener los trabajadores y que son necesarios para la prestación de sus servicios, tales como: licencias, certificados de salud, pasaportes, etc., y, por ello, se suspende la relación laboral con el propósito de que el trabajador presente esos documentos. Si el trabajador no presenta los documentos que se le requieran durante un término perentorio de dos meses, el patrón podrá dar por rescindida la relación de trabajo, de conformidad con lo que dispone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, hemos visto que la suspensión de las relaciones de trabajo, sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo, siguen subsistiendo algunos derechos y obligaciones.

Es importante señalar cuándo inicia y termina la suspensión y, para ello, identificaremos en particular las causas que la producen.

En los casos de enfermedad contagiosa o incapacidad temporal del trabajador, la suspensión se inicia desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda --

exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo; es decir, no podrá exceder de 104 semanas, ya que conforme al artículo 99 de la Ley del Seguro Social, el término máximo para el tratamiento de enfermedades no profesionales es el de 52 semanas, pudiéndose ampliar por 52 semanas más dicho período, previo dictamen médico, conforme al artículo 100. En estos casos, el trabajador deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Tratándose de la prisión preventiva o el arresto del trabajador, la suspensión se inicia desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa o judicial, y hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

En el caso de prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el trabajador debe regresar a sus labores dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión, es decir, de la fecha en que quede libre. Tratándose del arresto del trabajador, éste deberá regresar a sus labores al día siguiente en que termine el arresto.

En los casos de cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y la designación de los trabajadores como representantes en Comisiones estatales y locales, la suspensión se inicia desde la fecha en que deban prestarse los --

servicios o desempeñarse lo cargos, hasta por un período de seis años y, en estos casos, los trabajadores deben regresar a sus empleos dentro de los quince días siguientes a la fecha en que cumplan sus servicios o cargos.

Tratándose de la falta de documentos, la suspensión se inicia desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses y si el trabajador presenta los documentos que se le requieran, deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha en que presente sus documentos.

Por último, cabe señalar que la suspensión tiene, como principales efectos, suspender temporalmente las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario y de algunos derechos correlativos, pero no implica la cesación de todos los efectos (derechos y deberes) que la integran, ya que algunos derechos y obligaciones continúan subsistiendo, independientemente de que la relación laboral sigue presente.

4.6.- INTERRUPCION DE LA RELACION DE TRABAJO

Como hemos señalado, la suspensión presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales.

Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación de trabajar, pero que, sin embargo, no constituyen causas de suspensión. A éstas la doctrina las denomina "Causas de interrupción de la prestación del servicio."

Lo característico de estas causas es que, a pesar de -- que cesa la obligación de trabajar, por un cierto período, -- a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario.

Los casos típicos son los que regula la Ley Federal del Trabajo en los artículos que transcribiremos a continuación:

Artículo 63.-Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El citado precepto no señala específicamente el momento en que el trabajador debe descansar, sino sólo establece que la media hora de reposo, la deberá disfrutar dentro de su -- jornada de trabajo, por lo que deberá pactarse entre trabajadores y patrones, las horas y lugares en que los trabajadores deben reposar durante su jornada; en la inteligencia -- de que la media hora de descanso se computará como efectivo.

Así lo ratifica la ejecutoria siguiente:

JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.-De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, "Durante la jornada continua de trabajo se concederá--

al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón.

Amparo directo 2902/81.-Adrián Quezada Trejo y otros -- Agosto 17 de 1981.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Nicolás Calleja García.

Amparo directo 2666/81.-José Elías Quiroz Muñoz y otros .- Agosto 12 de 1981.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente -- Mtro: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 2670/81.- José Luis Hernández Díaz y otros.- Agosto 10 de 1981.- 5 votos.- Ponente: Mtro: David Franco Rodríguez.

Amparo directo 2683/81.-Norberto Ibarra Chacón y otros- Agosto 10. de 1981.- 5 votos.- Ponente: Mtra: María --- Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2898/81.- Juan A. Arreaga Espinosa y otros.- Agosto 8 de 1981.-Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Julio Sanchez Vargas.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 145.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, - tesis 98, Pág. 69.

Publicada también en la página 268 del VII Tomo de la - Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

Artículo 74.-Son días de descanso obligatorio.

- I.- El 1o. de enero;
- II.- El 5 de febrero;
- III.- El 21 de marzo;
- IV.- El 1o. de mayo;
- V.- El 16 de septiembre;
- VI.- El 20 de noviembre;

VII.- El 10. de diciembre de cada seis años, cuando correspondiera a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII.- El 25 de diciembre.

IX.- El que determinen las Leyes Federales y Locales -- Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Al establecer el legislador los días de descanso obligatorio, lo hizo con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días, así como cumplir -- con determinadas obligaciones sociales o políticas, debiendo percibir su salario íntegro. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación indica en cuanto al descanso obligatorio lo siguiente:

DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DIAS DE.--No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laborarán, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días.

Quinta Época:

Tomo CXXXI.- Francisco Serrano. Pág. 84.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. XXVIII.- J. Guadalupe Cerdá Flores. Pág. 24.

Vol. LXII.- Cía. Constructora Beltrán, S.A. Pág. 13.

Vol. LXVIII.- Pastor Vega Velázquez. Pág. 12.

Vol. LXIII.- Elías Griesberg Myers. Pág. 22.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 116.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte -- tesis 51, Pág. 38.

El Vol. Actualización IV Laboral, tesis 493, Pág. 257-- la describe.

Jurisprudencia 63 (Sexta Epoca), Pág. 73, Volumen 4a.-- Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965.

Jurisprudencia 48, Pág. 62 (En muestra Actualización Laboral, tesis 428, Pág. 209).

Séptimo Tomo de Actualización Laboral.- Ediciones Mayo-Pág. 144.

Artículo.-76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, pues en este caso, también es causa de interrupción jurídica de las relaciones de trabajo, y en el cual se deja de prestar el servicio, pero el patrón estará obligado a pagar el salario íntegro de sus trabajadores.

Por su parte la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el tema que nos ocupa nos indica:

VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS.-Aun cuando el derecho al pago de las vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 1340/58.-Manuel Esparza.-Unanidad de 4 votos.- Volumen XXVIII, Pág. 151.

Amparo directo 4266/52.- Salvador Ruiz de Chavez.- Unanidad de 4 votos.- Volumen LXX, Pág. 52.

Amparo directo 8124/62.- Juan Maldonado Yañez y otros.- 5 votos.- Volumen LXXIII, Pág. 32.

Amparo directo 5341/61.-Felipe Hernández Alanís.-Unanimidad de 4 votos.- Volumen LXXXII, Pág. 33.

Amparo directo 2366/64.-Guadalupe Atilano Cornejo.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen XCIII, Pág. 31.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte,-- tesis 220, Pág. 168.

El Vol. Actualización Laboral, tesis 2134, Pág. 1064,-- Pág. 1064 la describe.

Jurisprudencia 291 (Sexta Epoca), Pág. 275, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965.

Jurisprudencia 208, Pág. 279, (En nuestra Actualización I Laboral, tesis 1518, Pág. 710).

Publicada también en la página 597 del VII Tomo de la - Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS.- Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 1863/59.- Tránsito González Guzmán y Coags.- Unanimidad de 4 votos.-Volumen XXVII, Pág. 51.

Amparo directo 2921/58.-Mueblería la Cadena y "La Asteca".-Volumen XXXII, Pág. III.

Amparo directo 6276/59.- María del Refugio S. de Ruiz-- Unanimidad de 4 votos.- Volumen XXXIII, Pág.76.

Amparo directo 5604/57.- Lous Harrasse Marie.-5 votos.- Volumen XXIV, Pág. 151.

Amparo directo 4190/59.-Josefina Pacheco Ortiz.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen XXXIII, Pág. 60.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 241.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte,-- tesis 219, Pág. 167.

El Vol. Actualización IV Laboral, tesis 2130, Pág. 10 - 63, la describe.

Jurisprudencia 290 (Sexta Epoca), Pág. 274, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1975.

Jurisprudencia 207, Pág. 196 (En nuestra Actualización I Laboral, tesis 1516, Pág. 710).

Publicada también en la página 593 del VII Tomo de Actualización Laboral.- Mayo Ediciones.

Artículo 170.-Las madres trabajadoras, tendrán los siguientes derechos:

Fracción IV.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

De la fracción anterior se desprende al igual que en los anteriormente señalados, un caso típico de interrupción de la relación laboral, y en el cual la trabajadora tendrá derecho al pago íntegro de su salario, aún cuando no esté prestando sus servicios.

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas.

Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de un reposo de una hora por lo menos. En este supuesto el patrón estará obligado a pagar el salario, pues también se trata de un caso de interrupción de la relación laboral.

De esta forma hemos expuesto algunas formas típicas de-

de interrupción de la relación de trabajo señaladas por nuestra Ley Federal del Trabajo, es así como la Ley asegura a todo empleado el derecho a dejar de comparecer al servicio,-- por un plazo corto, si ocurren ciertos hechos, a lo cual se le denomina interrupción de la relación laboral.

CONCLUSIONES

1.- El contrato y la relación laboral son el elemento--
fundamental de nuestro Derecho del Trabajo.

2.- La estabilidad en el empleo es la piedra angular de
la duración de la relación laboral.

3.- No existe una estabilidad real y efectiva del tra-
bajador en el empleo.

4.- Existen diversas figuras jurídicas sobre la dura-
ción de la relación de trabajo, mismas que se encuentran con-
tenidas en el capítulo II del Título Segundo de la Ley Fede-
ral del Trabajo, pero cada una de ellas producen consecuen-
cias distintas.

5.- La Ley Federal del Trabajo, establece diversas fi-
guras jurídicas que afectan la duración permanente de la re-
lación laboral; (rescisión, terminación y suspensión); sin-
embargo, existe otra figura jurídica que aunque la ley no la
contempla, también afecta la relación laboral y es el caso--
de la llamada "interrupción" de la relación de trabajo.

6.- Cada una de las vicisitudes de la relación laboral
producen consecuencias jurídicas diferentes, aún cuando to-
das ellas afectan la duración de la relación laboral.

7.- Deben establecerse mayores garantías para los trabajadores con el objeto de que tengan una protección real y eficaz en la permanencia en su trabajo.

8.- La Ley Federal del Trabajo vigente ha superado, con mucho, las garantías que sobre duración de la relación laboral han establecido las leyes anteriores, aunque claro, sin llegar a tener un sistema completo y eficaz.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1.- ALCALA- ZAMORA Y CASTILLO Luis, CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, T. II. Instituciones Laborales y Sociales., Editorial Heliasta S.R.L., -- Buenos Aires, Rep. Argentina, 1972.

2.-ALVAREZ DEL CASTILLO Enrique. Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. II., U.N.A.M. Facultad de Derecho, México, -- 1974.

3.- BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Primera edición; editorial Harla, México, 1985.

4.- CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. s/a; s/edit., Buenos Aires, 1949.

5.-CASTORENA José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición, México, 1984.

6.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión.-Segunda edición; editorial Trillas, México,- 1985.

7.- CORDOVA ROMERO Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México,- 1986.

8.- CLIMENT BELTRAN Juan B. La Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Segunda edición; editorial Esfinge,- México, 1984.

9.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo.T. I.Quinta edición; editorial Porrúa, México, 1985.

10.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, T. II.- Sexta edición; editorial Porrúa, México, 1985.

11.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Segunda edición; editorial Porrúa, México, 1943.

12.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, - T. II. Cuarta edición; editorial Porrúa, México, 1954.

13.- DE LA CUEVA Mario. Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis del Derecho del Trabajo por el Dr. Mario De la Cueva. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965.

14.- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Novena edición; editorial Porrúa, México, -- 1984.

15.- DEVEALI L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda edición revisada y aumentada; tipográfica editora Argentina Buenos Aires, 1953.

16.- GOMEZ GOTTSCHALK y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. T. I. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979.

17.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimosexta edición; editorial Porrúa, México, 1989.

18.- KROTOSCHIN Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Roque Depalma editor, Argentina Buenos Aires, -- 1954.

19.- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Quinta edición; Roque Depalma editor, - Buenos Aires, 1955.

20.- MOZART RUSSEMANO Victor, BERMUDEZ CISNEROS Miguel El Empleado y el Empleador. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México, 1981.

21.- MUÑOZ RAMON Roberto. Derecho del Trabajo. T. II.- Instituciones. Segunda edición; editorial Porrúa, México, -- 1983.

22.- RAMIREZ PONSECA Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la relación de Trabajo-Comentarios y Jurisprudencia. Segunda edición; editorial Paz, México, --- 1984.

23.- R. KATZ Ernesto. La Estabilidad en el Empleo. Roque Depalca editor, Buenos Aires, 1957.

24.- RUPRECHT Alfred J. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba; editores libreros, Buenos Aires. 1960.

25.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Federal del Trabajo. Segunda edición; México, la Secretaría 1970.

26.- TALLERES GRAFICOS DE LA NACION. Ley Federal del Trabajo. México, 1931.

27.- TRUERA URBINA Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición; editorial Porrúa, México, 1965.

28.- TRUERA URBINA Alberto y TRUERA BARRERA Jorge. Ley Federal del Trabajo. de 1970. Comentarios y Jurisprudencia.-- 57a. edición; editorial Porrúa, México, 1988.