

53  
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO  
COMO UNA CORRECCION DISCIPLINARIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DEL ROSARIO CAMACHO OCAÑA



SAN JUAN ARAGON. EDO. DE MEX.,

1991

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **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.

## INDICE

Pág.

Introducción ..... \*

### CAPITULO I

#### RELACION DE TRABAJO.

Concepto ..... 1

Formación ..... 3

Elementos ..... 14

### CAPITULO II

#### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Antecedentes ..... 26

Concepto ..... 29

Causas de Suspensión ..... 31

Efectos ..... 38

Propósitos de la Institución ..... 39

## CAPITULO III

### LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Concepto .....	41
Facultad del Patrón .....	44
Su Imposición .....	49

## CAPITULO IV

### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO COMO UNA CORRECCION DISCIPLINARIA.

Naturaleza .....	56
Presupuesto para su aplicación .....	59
Efectos .....	60
Critica .....	63
Conclusiones .....	67
Bibliografía .....	70

## INTRODUCCION

He pensado que la clave de las buenas relaciones entre patrones y trabajadores radica en el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales por ambas partes.

Por eso, siendo la ley la base de la que parten todos los derechos y obligaciones que correspondan a unos y otros, su conocimiento, su interpretación correcta son indispensables para el logro de aquellos fines.

La suspensión de la relación de trabajo como una corrección disciplinaria, es obligatoria dentro del Reglamento Interior de Trabajo que rigen a la empresa, para establecer un equilibrio entre patrón y trabajador.

Es importantísimo, para unos y para otros, conocer las medidas disciplinarias, he interpretarlas sin engaños, como medio para lograr la conjunción de voluntades en un fin superior que, en el último término, al conseguir la paz industrial, tiene como meta el progreso de la Nación.

En esta tesis se tratan los problemas a que se enfrenta tanto el patrón como el trabajador, cuando se aplica la corrección o medida disciplinaria, con la mayor objetividad posible, tratándose de ser realistas en el estudio de los fenómenos sociales en nuestro medio.

Por otra parte considero que la suspensión como corrección disciplinaria, realmente es un intervalo dentro de la relación de trabajo por lo que pienso, que la Ley Federal del Trabajo sea reformada en cuanto a sus artículos 42 y 423 fracción X.

## CAPITULO I

### RELACION DE TRABAJO

1. Concepto
2. Formación
3. Elementos

## CAPITULO I

### RELACION DE TRABAJO.

#### 1.- Concepto.

De acuerdo al primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, relación de trabajo es, 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.

De la descripción anterior, según el Maestro Mario de la Cueva ( 1 ) se derivan los siguientes puntos:

El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;

La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, no depende del acto o causa que le dió origen y provoca, 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.

El Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

---

( 1 ) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A., México 1978, pág. 190.

De la Cueva añade que para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige el contrato colectivo de trabajo con las cláusulas de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. (2)

Es una ficción jurídica, la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para admitir a tal o cual - trabajador, desde el momento de firmar el contrato colectivo a la cláusula de ingreso.

La prestación del trabajo determina inevitablemente la - aplicación del derecho de trabajo, porque se trata de un estatu imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la - voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación de trabajo.

La prestación de trabajo crea una situación jurídica obje tiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.

La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un - acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se produ cen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.

José Dávalos, opina que es suficiente con que se dé la - prestación de un trabajo personal y subordinado para que exis ta una relación de trabajo; al presentarse la relación surge -

---

(2) Ob. Cit. pág. 190

un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo. ( 3 )

## 2.- Formación.

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 se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".

Tal principio el Derecho del Trabajo lo respeta y hace suyo, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

Ya hemos visto que la relación de trabajo se presenta cuando una persona presta a otra, física o jurídicamente, un trabajo personal subordinado y aún en una situación de hecho, cuando el patrón acepta tácitamente la prestación de servicio.

De acuerdo a lo dispuesto en el párrafo segundo del citado artículo 20. La relación de trabajo también se puede formar mediante la celebración de un contrato de trabajo, el cual dicho precepto define como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente de la forma o denominación que se le dé a dicho contrato.

Sin embargo "... el contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la ley establece como debe sus-

---

( 3 ) Derecho del Trabajo I, Dávalos José. Editorial Porrúa, S.A. México 1985, pág. 105 y 106.

tituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir".

Así, se confirma que la relación jurídica formada por la prestación de un servicio personal subordinado sea regulado por un estatuto, objetivo que es la Ley Federal de Trabajo.

Mario de la Cueva no elimina, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato, el maestro señala que bien puede ser contrato u otro acto el que dé a la relación laboral; "El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la ley y los contratos colectivos entre otros ordenamientos." (4)

Otro supuesto es aquél en el que se constituye la relación de trabajo, teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste sus servicios personal subordinado, con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya de rechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar, por tener un arma en la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente.

El contrato individual de trabajo goza de plena autonomía frente a los contratos de derecho civil, tanto por estar regido por un estatuto autónomo, cuánto porque ninguna de las figuras ci viles es apta para explicarlo.

---

(4) Ob. Cit. pág. 191

Es preciso distinguir entre el contrato, como acuerdo de voluntades y la relación de trabajo como el conjunto de las condiciones en que efectivamente se presta el servicio, siendo de notar que para la existencia de esta última sólo es indispensable la voluntad del trabajador y que, consiguientemente, la concurrencia de la voluntad del patrono no es necesaria para la formación de la relación; lo que a su vez trae consigo que lo fundamental sea la relación de trabajo y no el acuerdo de voluntades, puesto que es aquella la que determina, en todo caso, la aplicación del derecho del trabajo.

El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que, si bien subsiste en algunos casos, es, sin duda, en los de menor importancia. La noción de contrato debe pues subsistir por la de enrolamiento o enganche, según la cual, el trabajador, sea aceptando las condiciones fijadas por el patrono o bien discutiéndolas con él, finalmente, con el concurso de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo, entra a prestar el servicio en las condiciones fijadas por el convenio, por la ley o por el contrato.

El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, puesto que existe en las condiciones reales de prestación del servicio, independientemente de lo que se hubiera pactado, con la limitación, que no está por demás hacer, que esas condiciones no podrán reducir los privilegios que el convenio, la ley o el contrato colectivo otorgaren.

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

No es uniforme la institución a través de la cual se ha venido prestando el trabajo en los distintos estadios históricos, evolucionando al extremo de que se ha desfigurado totalmente hasta llegar a la actual relación jurídica de las partes en el llamado

contrato de trabajo.

Esa actividad humana se inicia históricamente por medio del vínculo de la gens; pasa por la esclavitud; por el vínculo de obligaciones de arrendamiento; por las relaciones reales en el orden de trabajo del medioevo; toma la forma del vínculo interno cuasifamiliar de la artesanía y al desaparecer el régimen gremial, y como consecuencia de la concepción liberal individualista, se encierra en la estrecha fórmula del contrato de trabajo.

( 5 )

El contrato de trabajo "no figuró en los códigos civiles del siglo XIX, los que se limitaron a legislar sobre la locación de servicios. La denominación del contrato de trabajo la utilizaron los economistas antes de su incorporación a la terminología jurídica. En Francia apareció por primera vez en la ley del 13 de julio de 1901, que, al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su "contrato de trabajo no se disolvería por esta causa". ( 6 )

Actualmente las doctrinas legislativas positivas consagran este tipo de contrato que partió de la clásica concepción de la locación de servicios para llegar al contrato individual del trabajo, y de ahí al contrato colectivo.

En cita que hace el Profr. Guillermo Cabanellas en su obra el Derecho del Trabajo y sus Contratos del tratadista Charles Gide, señala que en tiempos en que se aceptaba ya el nombre de contrato de trabajo, expresó su opinión en contrario; "Los juris

---

( 5 ) Hernáinz Márquez: Doctrina y Legislación Social Vol. II - pág. 113.

( 6 ) Antokoletz Daniel: Derecho del Trabajo y Previsión Social Tomo I pág. 238 Edit. Guillermo Kraff. B. Aires 1941.

consultos dicen que el contrato de trabajo es, hoy en día, el nombre más corriente; no obstante el trabajo no es objeto de contrato y no se designa un contrato por su objeto: No se dice el contrato de tierra, ni el contrato de casa, ni el contrato de dinero. Distínguense las especies de contrato por los estados de derecho que crea. ¿Porqué no habría de decirse contrato de asalariado como se dice contrato de matrimonio? Y el propio Gide responde: probablemente porque la palabra no es muy bien vista hoy en día, aún por aquellos que la declaran definitiva".

A nuestro juicio creemos que la denominación de contrato de trabajo es la más técnica porque designa un acuerdo de voluntades, que crean efectos jurídicos entre el trabajador y la empresa, de tal manera que no vemos que nada se oponga a que sigamos denominándolo contrato de trabajo, además de que el término contrato de trabajo, es el más usual, jurídicamente hablando, porque comprende a las partes que intervienen en su ejecución, es decir, al trabajador y a la empresa o patrón, aún cuando haya que precisarse en qué sentido o clase de trabajo deba referirse prevalentemente. Todavía más y en forma de crítica, diremos que la denominación propuesta, toma como base el salario, para tratar de cambiar el término clásico de contrato de trabajo, siendo que este no es requisito indispensable, ya que no es necesario que esa remuneración se pague, sino que, basta con que el trabajador devengue dicho salario.

Existe una tendencia doctrinal que sostiene la desaparición del contrato de trabajo, término que debe ser substituido por el de relación de trabajo, teniendo en cuenta el auténtico concepto renovador que repugna toda idea contractual respecto al trabajo humano, por tener el vicio de contextura individualista en el derecho civil, por su frialdad y sometimiento a la condición de cosa o mercancía susceptible de contratación.

Se considera el fundamento unitario e inmediato de todo el derecho y deber de la parte lo constituye la relación personal y, "por lo tanto, el objeto y el fundamento de la relación jurídica la prestación contractual carece de valor, el contrato de trabajo en el momento actual carece de valor y resulta insuficiente, obligando al legislador a desviaciones interpretativas, alterando los principales principios del derecho social". ( 7 )

Uno de los fundamentos de las teorías que sostiene la desaparición del contrato, es el que consiste en afirmar que algunas legislaciones admiten expresamente la configuración de una normal relación de trabajo contra la voluntad de una de las partes, específicamente la del patrón, surgiendo de dichas legislaciones la interrogante:

¿contrato de trabajo o relación de trabajo?

Dice el tratadista M. Deveali que dicha interrogante surgió con motivo de que algunas disposiciones legales mexicanas e italianas, concretamente en México la llamada cláusula de exclusión de ingreso en virtud de la cual, las empresas que tengan celebrado contrato de trabajo colectivo, sólo deberán utilizar al personal que pertenece a los sindicatos y propuestos a la empresa por los mismos.

Nuestra legislación no restringe la libertad de la voluntad, siempre y cuando en caso de contratación, que presupone el ejercicio de la libertad de la voluntad, contenga o resulte de dicha contratación perjuicio al trabajador o vaya en contra de la Ley Federal del Trabajo.

---

( 7 ) Deveali L. Mario. Lineamiento del Derecho del Trabajo, 2a. edición. Tipográfica Edit. Argentina, Buenos Aires 1956 pág. 243.

A mayor abundamiento, Trueba Urbina sostiene que la teoría del artículo 31 de la Ley, que dice que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, confirma que la relación de trabajo es originada generalmente por un pacto, o sea un contrato.

De lo expuesto resulta que el contrato de trabajo es la institución jurídica de mayor importancia en los tiempos modernos, pues abarca y regula todas las actividades humanas de producción y distribución de las riquezas, y, por otra parte, asocia el trabajo y el capital en un plano de colaboración mutua para la obtención de fines económicos o determinados. De este contrato depende además, la subsistencia de la proporción más numerosa de la humanidad: los trabajadores, que no disponen para vivir de otra fuente de ingresos que el salario que perciben a cambio de su trabajo, por cuya razón dicho salario tiene un carácter esencialmente alimenticio y diferente en cuanto a su naturaleza de cualquier otro género de ingresos o rentas.

Se ha diferenciado de la relación de trabajo del contrato de trabajo. Para algunos tratadistas existen diferencias notables entre ambas figuras jurídicas.

El Dr. Mario de la Cueva opina y señala que en materia civil el artículo 1794 requiere para la existencia de un contrato el consentimiento y el objeto que puede ser materia del contrato, perfeccionándose con el mero consentimiento de las partes y, desde ese instante, se encuentran obligadas al cumplimiento de lo pactado. El perfeccionamiento del contrato determina a su vez, la aplicación integral del Derecho Civil a la relación jurídica creada, y en caso de incumplimiento, existe de inmediato, la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el sólo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan fijadas

las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de las obligaciones de las partes.

No obstante lo anterior, ocurre en la relación de trabajo, que los efectos fundamentales del derecho del trabajador principian únicamente a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación de servicios, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio. ( 8 )

Dicho en términos se parte del supuesto fundamental de la de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que se impone al patrono cargas y obligaciones.

Existe una diferencia de fondo entre la relación de trabajo y los contratos del derecho civil: En éstos la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho, solamente dependen del acuerdo de voluntades, en tanto que en la relación de trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación: de la cual se deduce que en el Derecho Civil el contrato no está ligado a su cumplimiento, por lo tanto la relación de trabajo no queda completa si no es a través de su ejecución, por lo que sería más justo denominar el contrato de trabajo Contrato-Realidad.

De lo anterior resulta que debe distinguirse, conceptualmente, la prestación efectiva del trabajo y específicamente la relación de trabajo sin contrato del contrato de trabajo, la cuestión adquiere especialmente importancia cuando el contrato de trabajo es nulo.

---

( 8 ) Ob. Cit. pág. 455.

En nuestro derecho las disposiciones del Código Civil sobre negocios jurídicos no se aplican sin variaciones a las relaciones de trabajo. Lo anterior es evidente dado el carácter proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, que tales relaciones deben de mantenerse en lo posible, y que si ello no fuere posible totalmente, por lo menos debe considerarse que el trabajo ya prestado dá lugar al pago de la remuneración conforme a los principios que rigen para un contrato válido, y no desde el punto de vista del enriquecimiento sin causa, vía que propone el tratadista Juan D. Pozzo, en el campo del orden interno y de la organización social de la empresa sólo puede importar la relación efectiva del trabajo y no el del contrato.

Ahora bien, la incorporación a la empresa no es necesaria para que la relación del trabajo nazca, sino que el contrato de trabajo en sí ya es una base suficiente y, por otro lado, necesaria para todos los casos en que la ley o las partes evidentemente no se conforma con la relación efectiva.

En el mismo sentido opina el tratadista Roberto Pérez Patón al decir que las relaciones de trabajo nacen generalmente del contrato de trabajo..., porque no pocas veces ellas emergen y tienen vida sin necesidad del acto jurídico de la incorporación del obrero en la comunidad económica de la empresa, lo que establece relaciones jurídicas personales, basadas en deberes de lealtad, subordinación y disciplina y relaciones jurídicas patronales expresadas en la remuneración a cambio del trabajo.

En muchos casos, el mandato imperativo de la Ley, los convenios colectivos obligatorios, sustituyen la manifestación interna de la voluntad de las partes, siendo que en muchas ocasiones la validez del contrato no es siempre condición necesaria para la aplicación del derecho laboral, aplicándose incluso a las rela-

ciones extracontractuales, por vía de autoridad del Estado. (9)

Por otro lado si se consideran los fines sociales que persigue el derecho del trabajo, se advertirá que el bien jurídico protegido por él es, no tanto el contrato que origina la relación de trabajo, como la relación misma laboral, y más todavía, el hombre que trabaja, su integridad física y su personalidad moral en la más alta función que le es dable cumplir mediante el trabajo productivo y útil.

El profesor Deveali encuentra diferencias entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo en términos semejantes a los del Dr. Mario de la Cueva:

La mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación de trabajo y la aplicabilidad y los efectos de aquella dependen, más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de dicha prestación.

Tales normas, al menos en algunos casos, no sólo preciden de las cláusulas contractuales, sino que parecen prescindir también de la existencia y validez de un contrato de trabajo, y por lo tanto resulta aplicables aún en el caso de que se considere nulo. Esto sucede, por ejemplo, en cuanto al derecho a la justa retribución y a las leyes que se refieren al trabajo de mujeres y menores. (10)

En nuestro medio el Dr. Alberto Trueba Urbina, opina que la relación de trabajo, es un término que no se opone al contrato de

---

(9) Derecho Social y Legislación del Trabajo, Pérez Patón Roberto Editorial A.R.A.Y.U. Buenos Aires 1954, pág. 338

(10) Ob. Cit. pág. 349.

trabajo sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato de trabajo, ya sea expreso o tácito, cualquiera que sea la prestación de ser vicios.

Efectivamente, aún cuando entre ambas instituciones existan diferencias notables, como se ha expuesto, es evidente que la Ley Laboral protege el hecho del trabajo, ya sea que se origine por un convenio individual o colectivo o por el simple hecho de la prestación de un servicio, actos a los que el derecho de trabajo reconoce efectos jurídicos, dándole protección al trabajo desempeñado, sin importar su origen.

En mi opinión, considero que las relaciones de trabajo vinculan al trabajador y al patrón, derivado generalmente de un con trato de trabajo y comprenden en consecuencia, tanto a las relaciones contractuales como la reglamentación legal del contrato, dictada en protección del asalariado.

El artículo 21 de nuestra Ley Laboral dice: Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Al efecto el Dr. Alberto Trueba Urbina señala que es la relación de trabajo la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123 constitucional, pues la prestación de trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc. y comprende no só lo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías, en toda ocupación en que una persona le preste un servicio a otro. (11)

---

(11) Ob. Cit. pág. 279

Así lo dispone el último párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que tanto la relación de trabajo como el contrato de trabajo surten los mismos efectos.

### 3.- Elementos.

Conforme a la concepción de Mario de la Cueva (12) la relación de trabajo se compone de:

- Dos personas: el trabajador y el patrón.
- Una prestación de trabajo personal.
- La característica de subordinación.

Los elementos de la relación de trabajo para Néstor de Buen (13) son los mismos que para Mario de la Cueva, los clasifica en la forma siguiente:

- Elementos subjetivos: trabajador y patrón.
- Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado.
- Pago de salario.

En cambio, para el Maestro Roberto Muñoz Ramón, la relación de trabajo es conformada por los trabajadores y patronos; criterio apoyado por la teoría sustentada por Schreier y García Maynez; el primero de ellos sostiene: la relación de trabajo no consiste en los sujetos enlazados-trabajadores y patronos sino en los derechos y deberes que los enlaza; y para el segundo la relación de trabajo es el nexo compuesto por una congerie de derechos y deberes. (14)

---

(12) Ob. Cit. pág. 199

(13) Ob. Cit. pág. 43, 44

(14) Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. pág. 44 y 45.

Dentro de los elementos de la relación de trabajo, se encuentra el trabajador y el patrón conceptos que es indispensable precisar:

En cuanto al trabajador, tomando la palabra en sentido amplio es toda persona que desarrolla un trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 dispone que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El maestro Roberto Muñoz Ramón dice que para que la persona física se convierta en trabajador, no sólo basta que preste para otra un trabajo personal subordinado sino que es necesario que lo preste libremente, por su propia voluntad, y ese trabajo sea un trabajo lícito; que no sea contrario a las leyes de orden público y remunerado, mediante el pago de un salario. ( 15 )

El análisis anterior nos lleva a la conclusión de que trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

Por lo que hace al patrón, el Dr. Mario de la Cueva menciona que una relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, de tal suerte que se desprende de la opinión del Doctor que las figuras jurídicas conoci-

das como trabajador y patrón son inseparables, ya que uno no puede existir si no existe el otro y por ende si falta alguno de ellos no nace una relación de trabajo. (16)

Así se entiende dado el artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo que establece: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El concepto de patrón y de trabajador van siempre unidos y son inseparables, según el Profesor Roberto Muñoz Ramón, al funcionar ambos conceptos quedaría una definición de patrón de la siguiente manera: Patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo subordinación los servicios lícitos prestados libremente y personalmente mediante una retribución por un trabajador. (17)

Por otra parte el Maestro Néstor de Buen, hace una observación respecto del concepto en estudio y que consiste en la omisión de destacar el elemento subordinación, pero que de acuerdo al razonamiento sobre la relación entre los conceptos de patrón y trabajador, y que en este último si aparece el elemento de subordinación mismo que debe estar dentro de la relación de trabajo. (18)

Dentro del precepto en cuestión, se menciona que también puede llegar o ser patrón una persona moral, es decir una sociedad civil o mercantil por ejemplo; para dar aplicación a la figura de nominada representantes del patrón, ya que para ejercer sus derechos y obligaciones como patrón es necesario que se realicen a través de personas físicas que la Ley les denomina directores, gerentes y administradores siempre y cuando exista el objetivo de -

---

(16) Ob. Cit. pág. 159 y 160

(17) Ob. Cit. pág. 25

(18) Ob. Cit. pág. 451

recibir un servicio en la relación de subordinación.

Por otra parte el teórico Alfredo Sánchez Alvarado citado - por José Dávalos, define al patrón como la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. En este concepto se vislumbran aspectos muy técnicos en su primera en comparación con el actual descrito en la ley; pero que al describir los servicios como nos los da a saber el Maestro José Dávalos haciendo una distinción entre el trabajador material e intelectual, es erróneo pues cualquier actividad lleva implícita en mayor o menor grado de ambe tipos. (19)

En realidad para que nazca la figura jurídica denominada como patrón, es necesario que exista una relación de trabajo no importando la calidad jurídica que tenga dicho patrón; lo anterior es en relación a que el trabajador no tiene la obligación de conocer tal calidad; criterio sustentado por la Suprema Corte de - Justicia en tesis jurisprudencial que se transcribe.

PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU.- El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal entendiendose con determinada - que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los carác-

terés técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quién ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y la otra la identificación de quién desempeña tal carácter. (20)

Otro de los elementos de la relación de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado.

El Maestro Euquerio Guerrero, menciona que la prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar al respecto de ésta a Brun Galland, que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura del contrato de <sup>trabajo</sup> ~~trabajo~~, considera como un elemento indispensable el citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica distinta y que se refiere a los intermediarios. (21)

---

(20) Sexta Epoca. Quinta Parte. Vol. XLIX, pág. 59, Amparo Directo 7229/60.- José Arroyo Arce (5 votos) Vol. XLIX, pág. 48. Amparo Directo 1090/61.- Salvador Guzmán Ramírez (5 votos); Vol. LXXI, pág. 14 Amparo Directo 7324/62.- Homero Caso de León (5 votos). Vol. LXXXIII, pág. 22. Amparo Directo 1025/62 Rodolfo Hernández Montañez (5 votos). Vol. XC, pág. 35 Amparo Directo 6364/57.- Alberto Salas Dávila (unanidad) de 4 votos. Apéndice 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, cuarta sala. pág. 112.

(21) Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México 1980 pág. 33

Al respecto el Maestro Néstor de Buen, manifiesta que en la práctica la condición consistente en la prestación de trabajo subordinado trae consecuencias. Así es que afirma que lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se trata de determinar, si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza de laboral. (22)

En la práctica se presenta con frecuencia este problema, en diferentes supuestos. Por ejemplo en la industria de la construcción es normal que se contraten los servicios de un maestro, (plomero, electricista, etc.), para que realice un trabajo a un tanto alzado. El maestro, con cargo al precio convenido, contrata a su vez a determinados auxiliares para que lleven a cabo, con él, la obra contratada.

Suele presentarse un problema semejante cuando se contratan los servicios de un profesional, el que a su vez tiene determinados colaboradores.

Si se aplicara estrictamente el concepto de trabajo personal en ninguno de los casos mencionados existiría una relación de trabajo.

Para resolver estos conflictos la misma Ley Federal del Trabajo en sus artículos 10, 13, 14 y 15, da las soluciones a estos problemas que se pudiera dar.

Finalmente el maestro Néstor de Buen, afirma que a pesar de estas medidas, seguimos creyendo en la condición personal esencial de -

---

(22) Ob. Cit. pág. 440

la relación de trabajo. Esto significa, en realidad, que el trabajador debe de prestar los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores. (23)

De lo anteriormente señalado, es necesario destacar la obligación que tiene el trabajador de prestar personalmente un trabajo, ya que este trabajador no está obligado a mandar un sustituto cuando falte a su trabajo, y el patrón no está obligado a aceptar al sustituto.

De tal suerte que si el trabajador se hace sustituir por otra persona sin conocimiento del patrón, incumple con su obligación de prestar el servicio, lo cual puede ser una causa de rescisión de la relación de trabajo.

Otra de las características de suma importancia, de la definición en referencia, es la subordinación, es decir que la prestación de un trabajo, deberá ser de manera subordinada, como lo establece el artículo 8 de la Ley.

Y así lo hace ver el Maestro Roberto Muñoz Ramón, al mencionar que para que una persona física adquiera la categoría del trabajador, deberá prestar el trabajo en forma subordinada bajo el mando de otra persona. Esta nota que es la tipificadora por excelencia del trabajo estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, resulta a su vez la nota fundamental personificadora del trabajador al cual se refiere al ordenamiento laboral positivo. (24)

---

(23) Ob. Cit. pág. 441

(24) Ob. Cit. pág. 19

El elemento esencial en la relación de trabajo es la subordinación, tal como lo afirman Mario de la Cueva y Néstor de Buen, apoyado por el tesis de jurisprudencia que a continuación transcribo:

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no extraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo, es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el 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, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal de Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajo en todo lo concerniente al trabajo (25)

Mario de la Cueva en su teoría de la relación de trabajo sostiene que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que en las formas de prestación de trabajo, la Ley no se ocupa solamente del trabajo subordinado, es decir, no toda actividad del hombre para el otro está regida por el estatuto laboral.

De donde nace la necesidad de señalar cual o cuales son las características que nos permiten establecer si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos de derecho privado. (26)

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 de 1970, 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. (27)

---

(26) Ob. Cit. pág. 188

(27) Séptima Epoca, Quinta Parte, Tesis 297. Vols. 103-108 pág. 97 A.D. 2621/77 Jorge Lomelí Almeida. Unanimidad de 4 votos. - Vols. 121-126, pág. 87 A.D. 686/79 Salvador Medina Soloache y otro. Unanimidad de 4 votos. Vols. 121-126. pág. 87 A.D. - 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 5 votos. Vols. 121-126. Pág. 87 A.D. 744/79 Gregorio Martínez Spiro. - Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132. Pág. 75. A.D. 4611/78 - Remigio Jiménez Márquez. Unanimidad de 4 votos.

Como se había dicho anteriormente, la subordinación es una característica importante dentro de la relación de trabajo, criterio que sustenta la Suprema Corte de la Nación al determinar - en las tesis jurisprudenciales que a continuación se citan.

RELACION DE TRABAJO. EXIGE LA SUBORDINACION DEL TRABAJADOR AL PATRON.- No - hay relación de trabajo entre la persona que tiene instalado un taller de servicios a disposición del público y la que aprovecha esos servicios, aún - cuando se preste directamente por aquella, pues falta la subordinación de - una hacia otra, que es característica de la relación laboral. ( 28 )

RELACION LABORAL, CARACTERISTICA DE LA Para que exista la relación laboral, - no es necesario que quien preste sus - servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como - la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el - patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, -

---

( 28 ) A.D. 5212/84. Camilo Zamora Romero. 21 de agosto de 1985. - 5 votos. Poniente: Leopoldo Ortiz Santos. Secretario: Arturo Hernández Torres.

Procedente: A.D. 3929/71 Eleuterio Sánchez Jaramillo, 4 de febrero de 1972. 5 votos. Poniente: Salvador Mondragón Guerra.

según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto; jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad de esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal. (29)

Mucho se ha discutido, entre los teóricos del derecho laboral, si el salario es un elemento más de la relación de trabajo.

Como mencionaba anteriormente, para Néstor de Buen el salario constituye un elemento de la mencionada relación de trabajo, pues así nos lo demuestra al argumentar: "...hemos destacado como nota definitoria que la relación laboral, a la remuneración - cabe decir que si el trabajo no es remunerado no habrá relación..." (30)

Por otra parte Mario de la Cueva, opina que la figura del salario aparece después de haber nacido una relación de trabajo, pues para él, la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario.

De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de 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. Situación en la que estoy de acuerdo. (31)

Así mismo el Maestro Roberto Muñoz Ramón, argumenta que la característica de un trabajo subordinado es el deber ser remunerado. (32)

---

(30) Ob. Cit. pág. 16

(31) Ob. Cit. pág. 204

(32) Ob. Cit. pág. 13

## CAPITULO 11

### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. Antecedentes
2. Concepto
3. Causas de suspensión
4. Efectos
5. Propósito de la institución

## CAPITULO II

### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

#### I.- Antecedentes.

La aparición de la figura jurídica que conocemos como SUSPEN  
SION DE LA RELACION DE TRABAJO en el derecho laboral es relativa-  
mente reciente. Es una figura moderna que surge en el ámbito del  
derecho en la segunda década del presente siglo. Concluida la pri  
mera guerra mundial se requirió la movilización de tropas y, con-  
secuentemente, con este motivo los reclutas se vieron imposibili-  
tados de seguir trabajando por lo que se estipuló, para esos ca-  
sos la suspensión de la obligación de prestar el servicio, causa  
esta en la actualidad en la Ley Federal del Trabajo el artículo -  
42 dispone que son causas de la suspensión de la relación de tra-  
bajo en la fracción III.

La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia ab  
solutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de -  
los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los  
salarios que hubiera dejado de percibir aquél.

Por su parte el artículo 44 de dicha ley dispone que cuando  
los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guar  
dia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 -  
fracción III, de la Constitución.

Son obligaciones de los mexicanos:

III.- Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la -  
ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la inde-  
pendencia, el territorio, el honor, los derechos e intere-  
ses de la patria, así como la tranquilidad y el orden inte-  
rior.

Aunado a lo anterior, en esas mismas fechas se empieza a aceptar que la huelga es una causal de suspensión en el año 1919. En la Confederación de Wáshington se reconoce a la maternidad como causal de suspensión.

La denominación de la figura jurídica en estudio, SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, es objetable en razón de que no se suspende la relación sino lo que se suspende son algunos de sus efectos.

Debemos de precisar que la relación de trabajo continúa, lo que sucede es que durante cierto lapso de tiempo se suspenden determinados derechos y deberes: fundamentalmente se suspenden los deberes y sus correlativos derechos, de prestar el servicio y pagar el salario.

La suspensión, en razón de su propia naturaleza, es temporal. No se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, por que en este supuesto, se trataría de una disolución. No existe razón alguna de mantenerla latente - cuando de antemano se conoce que no existe posibilidades de restablecerla.

El antecedente legislativo inmediato de la suspensión de la relación de trabajo lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuyo artículo 116 dispuso son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I.- La falta de materia prima en la negociación siempre que no sea imputable al patrón;
- II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente

te por el patrón;

- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada.
- IV.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada.
- V.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, - cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de trabajo.
- VI.- La falta de ministración por parte del estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiera contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.
- VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa;
- VIII.- La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo, y;
- IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesta por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de - arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.

Del artículo 116 se desprende que la Ley de 1931 contemplo -

bajo la figura de la suspensión tanto la de la relación de trabajo individual como la suspensión colectiva de la relación laboral.

La Ley vigente, o sea la de 1970, ha separado en títulos - diversos las causas de suspensión de la relación individual de trabajo, como la suspensión colectiva de las relaciones laborales.

La primera, en el capítulo III del título segundo y la segunda, en el capítulo VII del título séptimo.

## 2.- Concepto.

Para el maestro Mario de la Cueva:

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo 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 al guna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de un trabajo. (33)

En cambio para el maestro Roberto Muñoz Ramón la suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continúa el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los dere chos y deberes que la integran. (34)

La Ley Federal del Trabajo vigente no define la suspensión de la relación de trabajo; su artículo 42 expresa únicamente los

(33) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., pág. 234, México 1978.

(34) Derecho del Trabajo. Roberto Muñoz Ramón. Editorial Porrúa, S.A. pág. 304, México 1983.

efectos de esta, coincidiendo con los conceptos de los tratadistas citados; en efecto tal dispositivo establece que: "son causas temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón".

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su función de integración e interpretación de la Ley, ha emitido diversas tesis definiendo a la suspensión de la relación de trabajo. De entre ellas destaca la siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO. SUSPENSION DE. La Suspensión de un contrato de trabajo sólo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo son el pago de salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador, y demás obligaciones pactadas; más no las que consisten en abstenciones, ya que no pueden considerarse que el vínculo jurídico de trabajo haya dejado de existir, - pues de admitirse, se llegaría al absurdo de considerar que no ocurre en falta el trabajador, que debiendo mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, dé mal trato a su patrón o a sus familiares o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión de contrato de trabajo.

Por lo tanto, el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su contrato de trabajo

suspendido, no lo autoriza para dedicarse a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón. (35)

### 3.- Causas de Suspensión.

Ya hemos hablado de las relaciones laborales, ahora veamos -cuales son las causas que dan origen a que esas relaciones se suspendan.

Las causas de suspensión de la relación individual de trabajo están contempladas, en nuestra legislación positiva, en el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo. Son las siguientes:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia -absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución.
- VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

---

(35) Directo 512/952. Edmundo Carmona Urrutia. Resuelto el 28 de agosto de 1952, por unanimidad de 5 votos.

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

El enunciado causas de suspensión temporal es redundante, in dudablemente que toda suspensión es temporal ya que si fuera defi nitiva no se trataría de una suspensión, sino una disolución de la relación de trabajo; en razón de esto, con la palabra suspensi ón se significa la temporalidad de lo que se deduce que debe su primirse la palabra temporal.

Estudiemos específicamente, cada una de las causas de suspen sión previstas por el artículo 42:

1.- LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR. "Las enfermedades contagiosas, son aquellas producidas por diversos gérmenes pa tógenos, que se transmiten de un enfermo a otro sano, por diversos mecanismos, siempre los mismos para la misma enfermedad" (tratado elemental de higiene). Las enfermedades contagiosas se pueden cla sificar atendiendo al medio de transmisión en:

a.- Enfermedades de transmisión por vía respiratoria o sea por me dio de la tos, estornudo, o el habla, las enfermedades que se transmiten por estos medios son la viruela, la difteria, pape ras, meningitis, tuberculosis, etc.

b.- Enfermedades de transmisión por vía digestiva como la tifoidea.

c.- Enfermedades por insectos como son las del paludismo, tifo, ochocercosis etc.

d.- Enfermedades venéreas como la sífilis, gonorrea, etc.

En todos estos casos de enfermedad contagiosa es fácil comprender que se produzcan una suspensión en los contratos de trabajo pues debe el trabajador enfermo aislarse para evitar el contagio, debiendo dar aviso de su estado al patrón, él mismo o por conducto de uno de sus trabajadores.

Y si no da aviso al patrón, que padece una enfermedad contagiosa es causa de despido.

11.- LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCACIONADA por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

El artículo 473 de la Ley define: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Artículo 474. "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475. "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"

Artículo 478. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que se imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

No se deriva ninguna obligación para el patrón cuando la - causa que motiva la incapacidad temporal del trabajador no tenga ninguna relación con sus actividades de trabajo, es decir, que - no sea producida por un riesgo de trabajo, dándose en este caso una de las causas de suspensión de los efectos del contrato de - trabajo.

### III.- LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA.

Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

La suspensión opera no por el delito o por falta cometido o supuestamente cometidos por el trabajador sino por la imposibilidad física de poder presentarse a sus labores, además se considera que la causa de suspensión está sujeta a la condición de que el trabajador obtenga sentencia absolutoria, pero hasta en tanto el trabajador no resulte condenado por el delito que se le imputa, existe la duda de si real y efectivamente el trabajador delinquirió, será al dictar sentencia cuando se determine o no su culpabilidad.

El trabajador sujeto a proceso como presunto responsable de la comisión de un delito, será suspendido de su trabajo para presentarse al juzgado. La ley no señala el término máximo de duración de la suspensión por este motivo, pero se entiende que debe ser por el tiempo que dure el proceso.

¿Que acontece cuando un trabajador que esta sujeto a proceso sale libre bajo fianza?

Como esta libertad es relativa debido a que está subordinado a las disposiciones del juzgado relativas a la continuación del -

proceso, tales como presentarse en determinadas fechas a firmar, a las diligencias, etc., por lo tanto, la libertad bajo fianza - hace imposible el cumplimiento del contrato.

Por otra parte la desconfianza del patrón hacia su trabajador no ha desaparecido aún por existir todavía la presunción de responsabilidad criminal. Por tales motivos, la suspensión perdurará hasta que se dicte sentencia absolutoria. Si viene en términos condenatorios, el contrato será rescindido por el patrón sin su responsabilidad.

Sin embargo en la misma fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece la excepción de que si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón este tiene la obligación de pagar el salario.

Esta causal surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

#### IV.- EL ARRESTO DEL TRABAJADOR.

Esta suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que determine el arresto.

#### V.- EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 5 DE LA CONSTITUCION, Y EL DE LAS OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 31, FRACCION III, DE LA MISMA CONSTITUCION:

Artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Uni-

dos Mexicanos. "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, - el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índoles social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale..."

Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "Son obligaciones de los Mexicanos":

Fracción III.- Alistarse y servir en la Guardia Nacional, - conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban - prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.

Al suspenderse al trabajador por ese tiempo, el patrón tiene necesidad de utilizar los servicios de otros trabajadores, - que la ley denomina eventuales y al volver el antiguo trabajador a su puesto, deberá separarse al trabajador eventual.

VI.- LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES, JUNTA DE CONCILIACION, CONCILIA-

CION Y ARBITRAJE, COMISIONES NACIONAL Y REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS, COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS Y OTROS SEMEJANTES; Y

Esta causa de suspensión surte los mismos efectos que la anterior.

VII.- LA FALTA DE LOS DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DE SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

Esta suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de hecho, hasta por un período de dos meses.

Es necesario que los trabajadores tengan sus documentos ya que es preciso para el buen funcionamiento del negocio, que existan reglamentos y documentos que identifique al trabajador y le permitan desempeñar sus labores.

La ley también nos señala, que si cesa la causa que dió origen a la suspensión el trabajador deberá regresar a su trabajo así nos dice el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión; y

II.- En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

#### 4.- Efectos.

Los efectos de la suspensión son, para el trabajador, dejar de prestar el servicio y para el patrón dejar de pagar el salario.

Para mayor comprensión cito la siguiente tesis jurisprudencial.

SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL, EFECTOS DE LA.- Conforme a lo perceptuado por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo la suspensión de la relación laboral por las causas en que dicho dispositivo se mencionan, tienen por efecto liberar al trabajador y al patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y el pago del salario, por el tiempo que dure la causa de suspensión pero ello no impide que durante la vigencia de esa suspensión cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral. (36)

(36) *Impugnación Recurso 464/53.* - George W. Ayuso Castillo 3 de febrero de 1954. Unanimidad de 4 votos.

Exponente: Gabriel Santos Ayala.

Defensor: Alfredo Aguilar Caboa.

Interventor: Experto Abogado 44733. Juan Ramón Rentería Mora 1954. Unanimidad de 4 votos.

Recurso: 464/53. 3 de febrero de 1954.

Relación: 464/53. 3 de febrero de 1954.

## 5.- Propósito de la Institución.

La institución de la suspensión de la relación de trabajo - se vincula íntimamente con la idea de la estabilidad en el empleo más aún, puede afirmarse que por lo menos en el campo de las relaciones individuales de trabajo, su finalidad principal - es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que - podrían provocar la disolución de las relaciones laborales.(37)

En la Institución, las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impida prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o expresado en otra fórmula:

Es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio.

Esto nos transporta a reflexionar a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora. El estatuto laboral se propone realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y en el mañana, y podemos concluir que se trata de una institución necesaria, pues siempre surgirán circunstancias que le impidan al hombre la prestación de su trabajo; cuando presente un carácter temporal entrará en juego la idea de la suspensión, a fin de defender la estabilidad y evitar la disolución de las relaciones de trabajo.

---

(37) Ob. Cit. pág. 254 y 255

Su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanudará la prestación de su trabajo.

La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para su propósito es que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que lo produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.

Su función consiste, según el artículo 42, en la suspensión del lado del trabajador, de la prestación de trabajo, y del patrono de la obligación de pagar el salario, este es el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario.

Carácter temporal de la suspensión, al concluir la causa que le dió origen, se reanuda los efectos de la relación, por lo tanto el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

## CAPITULO III

### LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

1. Concepto
2. Facultad del patrón
3. Su imposición

## CAPITULO III

### CORRECCION DISCIPLINARIA

#### 1.- Concepto.

La potestad disciplinaria según Cabanellas, se define como la facultad patronal de sancionar los actos del trabajador que constituyan faltas intensionales en la prestación de servicios.

Tales faltas pueden consistir en acciones u omisiones, perjudiciales para el régimen de la producción, perturbadoras de la organización interna o corrosivas de la disciplina de la empresa.

( 38 )

En la doctrina el poder disciplinario, en concepto genérico, se define como "un conjunto de normas jurídicas tendientes a sancionar los atentados cometidos por parte de los miembros de la institución contra los intereses permanentes que constituyen la razón de existir de la colectividad. ( 39 )

Para Legal y Brethe de la Gressaye es "un poder jurídico que tiene por objeto imponer a los miembros del grupo, por medio de sanciones determinadas, una regla de conducta con el fin de obligarles a actuar a un fin de intereses colectivo, razón de ser de ese grupo". ( 40 )

---

( 38 ) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, pág. 438.

( 39 ) Mare, El poder disciplinario laboral, en "Gaceta del Trabajo" Tomo 18, pág. 19

( 40 ) Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées (París 1938) pág. 18

Eduardo Pallares considera que lo propio de la corrección disciplinaria consiste en ser una sanción que se impone para mantener la disciplina. (41)

Una vez descrito lo anterior, considero que ya tenemos elementos como para poder definir la corrección disciplinaria, y al respecto considero que es la facultad del patrón de imponer sanciones a su trabajadores, con el objeto de salvaguardar su autoridad, orden y producción en el centro de trabajo.

En primer término, señalaremos el criterio vertido por el Maestro Mario de la Cueva, quien al respecto dice que: la responsabilidad civil es una sanción poco eficaz y, sobre todo, de difícil aplicación: por una parte, resulta indispensable acudir ante los tribunales para probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño o perjuicio y ocurre, muy frecuentemente, por otra parte, que el monto del daño o perjuicio sea de tal manera insignificante que su reparación no compense las molestias y gastos que un proceso implica, aparte de que, en muchos casos, no se encontrarían bienes del trabajador sobre las cuales hacer efectiva la sentencia que decreta el pago.

Puede también suceder que no se haya causado daño o perjuicio aparente y que, no obstante, la falta cometida implique un principio de desorden y un relajamiento de la disciplina que debe existir en todo centro de trabajo.

Quedaría, entonces, la rescisión del contrato, pero la ley mexicana, como la inmensa mayoría de las legislaciones extranjeras, ha considerado, por las razones que veremos, que no toda falta ame

---

(41) Diccionario de Derecho, Eduardo Pallares, Editorial Porrúa, México 1976, pág. 197.

rita dicha rescisión, precisamente por las graves consecuencias - que acarrea para el trabajador.

Mas como tampoco sería posible dejar esas faltas sin castigo, por el apuntado peligro del relajamiento de la disciplina, se ha reconocido la necesidad de organizar un sistema de medidas disciplinarias que corrijan el inconveniente de la responsabilidad civil y, a la vez, eviten la dureza de la rescisión del contrato. - Es a este sistema que se llama el poder disciplinario del patrono.

En este orden de ideas, es necesario, según este autor, y - que en mi opinión también lo es, el decretar por parte del patrón un sistema mediante el cual se puede imponer una corrección disciplinaria, situación que se contempla en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 423, fracción X; acuerdo a lo anterior, la citada - Ley da al patrón un poder disciplinario.

SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CO  
RRECCION DISCIPLINARIA EQUIVALE A UN DESPIDO.  
La suspensión indefinida de un trabajador en  
sus labores equivale a un despido atendiendo  
a que la suspensión en el trabajo como medi-  
da disciplinaria no puede exceder de ocho -  
días, según lo establece la fracción X del -  
artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo,  
y en esas condiciones el término de prescrip-  
ción correspondiente se regula al artículo -  
518 del ordenamiento legal invocado que esta-  
blece el término de dos meses para ejercitar  
la acción relativa al despido de un trabaja-  
dor. (42)

## 2.- Facultad del Patrón.

Carnelutti define a la facultad como la posibilidad de obrar en el campo de la libertad, y la contrapone a la obligación.

En este sentido dice, la facultad es la antítesis manifiesta de la obligación; cuando se trata de facultad, el hombre obra como quiere; cuando se trata de obligación como debe.

Es necesario, hablar de poder disciplinario, puesto que algunos autores así le denominan, a la facultad del patrón para aplicar correcciones disciplinarias a sus trabajadores.

Así pues, Mario de la Cueva dice que el poder disciplinario corresponde, en principio, al patrono, pues no es posible pensar que los mismos trabajadores que faltaren al cumplimiento de sus obligaciones vayan a imponerse las sanciones; más ello no significa que el patrono pueda imponerlas arbitrariamente, puesto que, según lo dicho, sólo podrá ejercitar ese poder en los casos y de acuerdo con los procedimientos que se hubieren señalado en el propio reglamento interior del trabajo. Mas en ningún caso, queda el trabajador sometido al arbitrio del patrono, ya que, cualesquiera que sean las prevenciones del susodicho reglamento, queda al trabajador, en última instancia, la posibilidad de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la improcedencia de la medida disciplinaria. (43)

El fundamento del poder disciplinario en cuanto al ejercicio de una determinada facultad del empresario, no encuentra unidad de criterio en la doctrina. Las dos grandes líneas que pueden considerarse como posiciones mantenidas al respecto son las representadas por la teoría contractualista y la institucional.

---

(43) Ob. Cit. pág. 484.

El fundamento del poder disciplinario ejercido por el empresario en las relaciones laborales es una facultad de éste, que el mismo posee y desenvuelve por ordenamiento jurídico. La naturaleza del poder disciplinario es, pues, legal y se ejerce como potestad delegada. (44)

Así pues es necesario el criterio del profesor Lodovico Barassi, citado por De la Cueva, (45) quien sostiene que el término poder disciplinario, puede entenderse en sentido amplio y en sentido restringido; en el primer aspecto, comprendería la facultad de crear sanciones y aplicarlas; la segunda acepción, el poder disciplinario sería, exclusivamente la facultad de aplicar las sanciones. Barassi limita su estudio a la segunda cuestión, pues, la primera, tiene que resolverse en las convenciones colectivas de trabajo o en los convenios que celebran cada trabajador y su patrono.

El derecho de sancionar es la facultad del patrón de disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones.

Generalmente en la doctrina cuando se habla del derecho de sancionar se piensa, exclusivamente en la facultad del patrón de castigar al trabajador. Por eso se denomina parcialmente: poder disciplinario. La anterior idea es incompleta, implica una depreciable mutilación porque el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores no solamente por la amenaza de un castigo, sino también, por el estímulo de un premio.

El derecho de dirigir-mandar y controlar corresponde al pa-

---

(44) Ob. Cit. pág. 515

(45) Ibidem.

trón y, consecuentemente el derecho de sancionar también le corresponde por tratarse de un derecho instrumental para hacer eficaces los mandos y controles.

Lo anterior no significa que el patrón pueda imponer arbitrariamente las sanciones u otorgar los premios, sino que deberá hacerlo de acuerdo con los límites y procedimientos generales que convengan en el reglamento interior de trabajo, con sus trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto al respecto que "no basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que se apoya esa corrección disciplinaria, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria no es válida."(46)

El derecho de sancionar se ejerce a través de medidas sancionadoras; no solo tienden a castigar, sino que pueden orientar a la recompensa.

De la relación de trabajo se derivan a cargo del trabajador una serie de deberes, los cuales, de una manera gráfica, podríamos describirlos como una línea media. Cuando el trabajador se coloca debajo de ella, comete un incumplimiento y es sujeto de una medida sancionadora disciplinaria; en cambio si se sitúa encima de ella realiza un acto meritorio y es sujeto de una medida sancionadora premial.

---

(46) Alberto Trueba Urbina. Derecho del Trabajo.  
Ediciones Botas. México 1948.

Es fácil, expuesto lo anterior, clasificar a las medidas sancionadoras en dos categorías: a) medidas sancionadoras disciplinarias y, b) medidas sancionadoras premiales.

Las medidas sancionadoras, como disposiciones normativas, aparecen como la amenaza de una disciplina o la promesa de una recompensa.

Las medidas sancionadoras, como hecho se identifican como la imposición de un castigo o el otorgamiento de un premio.

Debe verse la potestad de imponer sanciones de carácter privado y como contrapartida, por la violación a las reglas y principios que integran la relación de trabajo. La potestad disciplinaria, en realidad, forma parte del poder directivo del empresario, pues, si no existiera una sanción por el incumplimiento de las órdenes recibidas, el poder de dirección tendría carácter precario.

Su fundamento es, por lo tanto, el mismo que corresponde al poder de dirección, esto es, deriva de la relación de trabajo.

El poder disciplinario del patrono tiene un doble límite: por una parte, puede únicamente ejercerse durante la vigencia de una relación de trabajo y, por otra parte, está estrictamente limitado a las infracciones de los deberes del trabajador con la empresa, por lo que no podría imponerse sanción alguna por actos que se refiere a la vida privada del trabajador y no tenga relación con la empresa.

El doctor Ernesto Krotoschin citado también por de la Cueva, (47) sostiene justificadamente que el poder disciplinario del pa-

---

(47) Ob. Cit. Pag. 587

trono, en primer término, tiene que ser un poder limitado y lo nombra, elegantemente poder constitucional: "El concepto del poder disciplinario como un derecho unilateral y arbitrario del empleado, no es compatible con la relación contractual, esto es, una relación de coordinación de derecho privado".

Y en un excelente párrafo, sustenta el criterio de la vieja doctrina alemana:

"El derecho disciplinario no es, como se opina generalmente, el corolario necesario del derecho de dirección que corresponde al empleador no se encuentra en un mismo plano con aquél. El derecho de dirección deriva de la propia organización de la empresa y se vincula al concepto de la dependencia jurídico-personal que cacteriza a la relación de trabajo. Es inherente al contrato sin que, por regla general, sea necesaria o posible fijarle otros límites que los que emanen de los principios de buena fé".

"En cambio el derecho disciplinario sólo existe en la medida en que de antemano se hubiere establecido en forma expresa. En realidad, se reduce a la facultad de un acreedor a hacer valer ciertos derechos contractuales que el deudor le hubiera concedido!"

De lo anterior se puede concluir que la potestad de sancionar que el patrono se atribuye y ejerce, o que se le reconoce con facultad de enjuiciar y sancionar por sí, rompe la igualdad que debiera existir entre las partes del contrato de trabajo, porque exige al empresario en juez y parte a la vez, contra el aforismo nemo iudex in causa propria. Ese argumento de la desigualdad es exacto, pero no es condenable en sí; porque la producción requiere una relación jerárquica, con mando por alguien y obediencia en los demás; y precisamente una de las características de los mandos personales eficaces consiste en la atribución de sancionar por sí discrecional y expeditamente. (48)

### 3.- Imposición.

Como todo poder, el disciplinario tiende a organizarse y a limitarse. Se estructura así, en el fondo, a través de una regulación represiva que determina las infracciones y la consiguiente punición; y se encauza en la forma, mediante un procedimiento para la verificación de las faltas y la imposición del correctivo que corresponda, con mayor o menor intervención del infractor. Se reconoce de esa manera que el derecho disciplinario procede del poder de dirección del empresario y de la situación de dependencia laboral del trabajador, que ratifican el interés individual del patrono y el social que la empresa reviste.

Vázquez Richart sostiene que en cuanto a las fuentes de potestad disciplinaria, ha de señalarse en primer término la Ley, no solamente reconoce atribuciones sancionadoras al patrono, sino que articula en ocasiones las faltas y correctivos, con apreciación de las primeras e imposición de las segundas a cargo del jefe empresario. Figuran en segundo término las convenciones colectivas de condiciones laborales, cuando el sector de los trabajadores reconoce la facultad sancionadora de la empresa. En tercer término cabe citar el propio contrato individual de trabajo, porque, cuando se concierta por escrito, la representación patronal suele puntualizar en algunas cláusulas su potestad en tal sentido, que goza de amplitud cuando no se establece concretas restricciones. (49)

Agrega, que apoyándose en ese arbitrio, alegando evidentes usos profesionales y hasta preceptos específicos de códigos y leyes laborales, la fuente más definida y sistemática de la potestad

---

(49) Vázquez, Richart; Extensión del Vínculo Laboral y Actuación Disciplinaria. (Madrid 1956. pág. 17)

disciplinaria se encuentra en los reglamentos de taller, que los empresarios redactan y ponen en vigencia por su sola autoridad y donde en capítulo o sección especial y a veces por texto independiente, tipifican las infracciones laborales, les señalan correlativos y se reserva la aplicación discrecional de los mismos a su personal. Ante la tentación de abusar de esa facultad y ante la experiencia de concretos excesos, el legislador interviene en ocasiones para restringir la calificación de las faltas y atenuar el eventual rigor disciplinario.

La potestad disciplinaria se ejerce directamente por el patrono o empresario; o, delegadamente, por su apoderado o administradores o por quien, investido de poder directivo, cuenta con el necesario poder jerárquico. Normalmente, las sanciones más severas, las que presentan cierto contenido o carácter patrimonial, como las penas de suspensión y despido, se reservan para ser decididas por el órgano que ejercen el poder directivo, esto es, por la dirección suprema de la empresa; en tanto que las faltas leves y comunes, generalmente sancionadas con amonestaciones y censuras, pueden ser aplicadas por cualquier superior directo.

Son sujetos pasivos del poder disciplinario todos aquellos que, en relación de dependencia prestan sus servicios o trabajo a una empresa en virtud a un contrato de trabajo. Quiere con ello expresarse que los trabajadores, en el más amplio sentido de esa denominación, que son sujetos del contrato de trabajo son a su vez como condición inherente a su prestación de servicios, sujetos pasivo de la potestad disciplinaria, que derivan del poder de mando o de dirección del empresario o patrono, que a su vez es el sujeto activo de dicha potestad disciplinaria.

El poder disciplinario se inicia, normalmente a partir del momento en que el sujeto pasivo quede sometido a la potestad del empresario; aquél en el cual se integra en la empresa como colabo

rador, en que se inicia la prestación del trabajo, y no aquél en el que jurídicamente, se realiza de modo válido el contrato. Cabe distinguir aquí entre contrato de trabajo el momento en que se formaliza y se efectiva ejecución, el instante en que el trabajador comienza a prestar sus servicios al empresario o patrono.

Como ya lo expresamos, se considera falta disciplinaria toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa (intencional o por negligencia) cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar a los intereses de la producción o a las conveniencias de la actividad que se encuentre afectado.

Ateniéndose estrictamente al derecho positivo, tal infracción se define como toda acción u omisión sancionada por las disposiciones generales de trabajo o las especiales de la actividad a que pertenezcan los elementos del contrato o relación laboral.  
(50)

El establecimiento repercute necesariamente sobre la producción. Así, la actividad de la indisciplina de un trabajador cerca de un capataz, agraviándolo de obra o de palabra, ataca al proceso productivo; ya que la jerarquía se funda precisamente, como se ha visto en las necesidades de producción, en la organización económica y técnica de la empresa.

No resulta factible delinear sistéticamente todas las posibles faltas laborales. Si cabe señalar como la más grave la insubordinación, el sabotaje, la falta injustificada de las tareas, la ausencia de compañerismo, al dejadez en el desempeño de las labores y la escasa diligencia en el trato que se da a máquinas y -

útiles, el derroche de materia prima, de energías industriales, - así como los genéricos que atañen a la honradez y honestidad, - siempre que repercutan, así sea indirectamente en las actividades o entre los compañeros.

El patrón carece de toda libertad para imponer medidas disciplinarias, estas deben de estar en la ley o en la jurisprudencia, y lo obligan a:

- 1.- Celebración de un reglamento interior de trabajo, en sus artículos 422 y 423 fracción X.
- 2.- La conducta a sancionar debe de estar prevista en un reglamento artículos 422 y 423 fracción X.
- 3.- Debe existir en el reglamento procedimientos para imponer la medida disciplinaria, artículo 423 fracción X.
- 4.- Limitar las sanciones que puede imponer el patrón.

Artículo 422 dice:

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423 fracción X dice:

Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medidas disciplinarias, no podrán exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído an-

tes de que se aplique la sanción; aún cuando el patrón solo está facultado para imponer una sanción en base al reglamento, dicha sanción deberá imponerla, no en forma discrecional, sino sujetándose, tratándose de suspensión al término máximo que señala el artículo 423 fracción X, de la ley que al efecto establece: La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.

De esta forma lo ha considerado la Corte en la siguiente tesis jurisprudencial:

SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA, NO PODRÁ EXCEDER DE OCHO DÍAS LA. De acuerdo con el artículo 423, fracción X, de la Ley de la materia, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de 8 días y por consiguiente el patrón no debe excederse de ese término en la sanción impuesta al trabajador ya que debe de cumplir lo dispuesto por el precepto legal citado, el que debe observarse independientemente de lo que al afectado establezcan el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo. (51)

A ese respecto, Mario de la Cueva expresa, refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo vigente, que: "La nueva es un perfeccionamiento de la doctrina expléndida de la Ley de 1931: conviene hacer notar, ante todo, que ninguna disposición atribuye al empresa

---

( 51 ) Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. volúmenes 115-120, quinta parte. julio-diciembre 1978. Cuarta Sala. Pág. 121.

rio la facultad de imponer las medidas disciplinarias por lo que únicamente podrá hacerlo si está facultado en el reglamento y previo el cumplimiento de los procedimientos fijados; en consecuencia, nada impide y éste es el pensamiento concordante de la Ley nueva, que los trabajadores exijan que las medidas disciplinarias se decreten por una comisión mixta. Para confirmar este punto de vista, la Comisión suprimió el párrafo segundo de la norma de 1931, del que alguien quiso desprender en alguna ocasión que la facultad de imponer las sanciones correspondería a la empresa, cualesquiera que fuesen los procedimientos que tuviera que seguir. (52)

Contrariamente a la opinión del maestro Vázquez Richart, en el sentido de que el poder disciplinario tiene su origen en la ley, el sistema jurídico mexicano reconoce como fuente inmediata de dicho poder al Reglamento Interior de Trabajo.

De acuerdo con los aspectos que se consideren, existen muchas clasificaciones de faltas las principales son:

- a.- Por su importancia en graves y leves. .
- b.- Por su sustantividad en principales y accesorias;
- c.- La naturaleza de la infracción, que lleva a distinguir entre faltas contra la disciplina, entre otras más. (53)

De ahí que la imposición de toda medida disciplinaria. Para ser válida, requiere que ésta se encuentre prevista en el Reglamento Interior de Trabajo que se constituye así en el fundamento jurídico de aquella y, además que el procedimiento de la imposi-

---

(52) Ob. Cit. pág. 393

(53) Ob. Cit. pág. 441 a 444

ción, así como la conducta sancionable, se encuentren previamente establecidos en el citado Reglamento Interior de Trabajo.

Así lo ha declarado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; en jurisprudencia firme, en los siguientes términos:

SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICION DE. No basta que un patrón acredite los hechos en que se basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que se apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida. (54)

---

(54) Amparo Directo 654/79.- Cordemex, S.A. de C.V. unanimidad 4 - votos. Séptima Epoca, volúmenes 121-126, quinta parte. pág. - 83.

Amparo Directo 2956/76.- Luis Gutierrez Trejo. 5 votos. Séptima Epoca, volúmenes 127-132, quinta parte. pág. 70.

Amparo Directo 3316/79.- Comisión Federal de Electricidad. - Unanimidad 4 votos. Séptima Epoca volúmenes 139-144, quinta parte, pág. 50.

Amparo Directo 5085/81 Comisión Federal de Electricidad. 5 votos. A.D. 2382/81 Leona Textil, S.A. 5 votos.

## CAPITULO IV

### LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO COMO UNA CORRECCION DISCIPLINARIA.

1. Naturaleza Jurídica
2. Presupuestos para su aplicación
3. Sus efectos
4. Crítica

## CAPITULO IV

### SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO COMO CORRECCION DISCIPLINARIA.

#### 1.- Naturaleza Jurídica.

No cabe calificar con criterio unitario los diversos supuestos de suspensión. En todos ellos concurre, ciertamente, la nota común de incumplimiento de las prestaciones básicas. Se trata, - pues, de un incumplimiento temporal, que puede tener su origen - en causas dependientes o independientes de la voluntad de las -- partes.

Ahora bien, el incumplimiento de la obligación que pesa sobre una de las partes de la relación, el trabajador lleva consigo en opinión de Manuel Alonso García, la liberación de su obligación para con la parte que incumple. En este sentido, y desde el punto de vista de su naturaleza, se trata en los casos de suspensión acordada, en la que empresario y trabajador convienen en que a la interrupción de la prestación o servicio del segundo corresponde a un no pago del salario por el primero, de una convención que, en uso de su libre autonomía, pueden aceptar ambas partes, con independencia de que la Ley pueda señalar, además algunos efectos ligados a dicha convención. En los supuestos en que la suspensión opera por imperativo legal, enfermedad, accidentes, servicio militar, etc., no cabe hablar, sigue diciendo sino de una hipótesis de imposibilidad temporal sobrevenida, como consecuencia de la cual, y ante el hecho de no poder otorgar su -- prestación una de las partes, por causa independiente de su voluntad, el exigir la contraprestación de la otra plantearía evidentemente un manifiesto ejemplo de ruptura del equilibrio de -- prestaciones, provocando además un enriquecimiento sin causa de la parte que incumple. (55)

(55) Alonso García Manuel, curso de Derecho del Trabajo. Barcelona 1967, Pag. 538.

Considero que en la vigente Ley, debería estar incluida dentro de este artículo 42, para quedar más completa, la suspensión del trabajador decretada por el patrón como medida disciplinaria, sanción prevista por la fracción X, del artículo 423 de la Ley actual.

El mencionado artículo señala en la fracción X, el reglamento contendrá: Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

La omisión de ciertas faltas puede dar lugar a la sanción - de suspensión de sueldo y empleo, previstas como tal en las diferentes reglamentaciones, como en el reglamento interior de trabajo y con un plazo de duración que varía, de acuerdo con la naturaleza de la falta que se trata.

El efectuar la sanción al servicio que deja de prestarse -- y al salario - que no se percibe determina la suspensión de la - relación laboral.

La suspensión de la relación de trabajo por vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando exista Reglamento Interior de Trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción en dicho reglamento. De no haber reglamento o habiendolo no está prevista la sanción, el patrón no puede castigar.

Ahora bien, la misma fracción que comentamos señala que "el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción".

Este es un requisito Sine qua non, para que la sanción sea legal. Es nada menos que la garantía de audiencia consagrada en

el artículo 14 Constitucional, que extiende su manto protector - para cubrir todos los actos humanos aunque no deriven de la autoridad formal.

Entonces en una proposición final nos es dable afirmar que para que el patrón pueda suspender la relación por vía del castigo, es necesario que se cumplan con los requisitos, se encuentran en el reglamento, interior de trabajo, de la empresa o establecimiento.

Las sanciones, son una de voluntades de las partes de la relación jurídico laboral, principalmente, por la que hace el patrón quien es el que la decreta, por haber incumplido el trabajador alguna norma del reglamento interior de trabajo y es aplicable como corrección disciplinaria, siempre y cuando se encuentre prevista en los estatutos correspondientes.

Analizando el artículo 42 de la Ley Federal del trabajo, en donde su título es "Suspensión de los efectos de las relaciones de Trabajo" y el del artículo 423 que es "Reglamento interior de Trabajo", su origen y sus causas son distintas a aquellas a que se refiere el artículo 42, en donde no interviene la voluntad - del trabajador, ni del patrón ya que es una figura jurídica cuya finalidad es contribuir a la estabilidad de los trabajadores; - sus normas protegen y tutelan los intereses de la clase trabajadora.

Por su parte la suspensión reglamentaria en el artículo 423 Fracción X, es decretada por el patrón en vía de medida disciplinaria, es decir con esta clase de suspensión, sí interviene la - voluntad del patrón.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

Fracc.- X - Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrán exceder de ocho días.- El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

2.- Presupuestos para su aplicación.

- 1.- Que haya Reglamento Interior de Trabajo o Contrato Individual.
- 2.- Que en dichos documentos se prevean las conductas sancionables.
- 3.- Que el trabajador incurra en la conducta sancionable.
- 4.- Que se le dé la oportunidad de defensa.
- 5.- Que se encuentre prevista la sanción en el reglamento interior de trabajo.

Sin embargo, cabe preguntar ¿Qué sucede si faltando alguno de estos requisitos, el patrón sanciona?

Es criterio del alto tribunal que, en tal supuesto el patrón incurre en la falta de propiedad y, por lo mismo el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato, de acuerdo con la fracción II, del artículo 51 de la ley, y a recibir la indemnización correspondiente que importa tres meses de salario y veinte días, por año de servicios prestados.

Por lo tanto, cito la siguiente ejecutoria.

#### REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Medidas disciplinarias - si el patrono no llega a demostrar en el juicio, la existencia de un Reglamento Interior de Traba

jo, con base en el cual aplicó las medidas disciplinarias al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios, la ley laboral preve la elaboración de dicho reglamento. ( 56 )

Los anteriores conceptos son aplicables, según la Corte, al caso de que la sanción de suspensión sea impuesta por el Sindicato.

Aunque, claro está; en el supuesto la sanción tendrá que estar prevista en los estatutos y solo que se puede aplicar a los trabajadores miembros del sindicato, pues éste no tiene jurisdicción sobre los trabajadores libres o que pertenezcan a otra organización sindical.

### 3.- Efectos.

De acuerdo al artículo 423 de la fracción X, en la que seña la que la "suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días".

La Corte sostiene que, si el patrón impone una sanción que supere el límite antes indicado, tal acto es equiparable al despido injustificado.

En este aspecto la limitante, la extiende la Corte a la sanción impuesta por el sindicato; por otro lado, según criterio -- del mismo tribunal, una suspensión por tiempo indefinido se equi para a un despido.

---

(56) A.D. 3804/64 Santos Villagómez Rodríguez. 10 de Junio de -- 1966. Vol. CVIII, Página 66.

Para mayor abundamiento transcribo la siguiente tesis jurisprudencial.

SUSPENSION INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO. Si el patrón suspen de indefinidamente a un trabajador, esa - suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, - sin fundamento legal. (57)

A mayor abundamiento, transcribo la siguiente ejecutoria: -

SUSPENSION INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR, - SOLICITADA A LA EMPRESA POR EL SINDICATO Y REGIMEN INTERNO DE ESTE. Si bien es -- cierto que los patrones no deben interve- nir en el régimen interno, de los sindica tos y que están obligados a cumplir en sus términos el Contrato Colectivo de Trabajo, también lo es que deben solicitar informa ción en el caso de que el sindicato pida a la empresa la suspensión indefinida del trabajador, pues acatar tal acuerdo sindi cal equivale al despido injustificado y - la responsabilidad es de la parte patro- nal. (58)

---

(57) Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5° Parte, 4° Sala, Tesis 254, - p.p. 239 y 240.

---

(58) Tribunal Colegiado del Octavo Circuito Amparo Directo Laboral 604/75. Embotelladora de Nazas, S.A. y Regrescos Mexicanos - en la Laguna, S.A., 30 de Abril de 1976. Unanimidad de 4 votos Poniente: Guillermo Velasco Felix. Boletín S.J.F., núms. 28 y 29, P. 99.

Uno más de los efectos que trae consigo, el aplicar por parte del patrón una suspensión como corrección disciplinaria es -- que el trabajador aún y cuando tenga el ánimo de asistir a laborar a la empresa, este no puede hacerlo, siendo como una obligación por parte del trabajador el no asistir a sus labores cotidianas; tal y como lo describe la jurisprudencia que se cita en el capítulo II, en los efectos, de allí que esta suspensión consagrada en el 423 F.X., si pueda encuadrar dentro de las numeradas en el artículo 42, solo que la única diferencia que encontramos entre estos dos numerales, es que en una suspensión de la relación de trabajo necesariamente influyó la voluntad del patrón, y en cambio en la otra, no es necesario; ya que esta la dicta el patrón, como corrección disciplinaria en el artículo 423 F.X. y en el artículo 42, es que cesa la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón; ya que esta no es dictada por el patrón; es por causa temporal de las obligaciones.

Entendemos que la medida suspensiva afecta a su familia, ya que no obtendrá el pago de salario.

Naturalmente, el tiempo que se halle en estado de suspensión contractual por causa que es absolutamente atribuible al -- trabajador no computará para participación en beneficios, pagas extraordinarias, tanto reglamentarias como voluntarias, así como para vacaciones, cómputo de antigüedad, etc.; es decir, que en este aspecto existe una abstención total.

Sin embargo, la empresa no puede beneficiarse de la falta del trabajador, en el aspecto de que, durante la suspensión no habrá producción, y disminuirán los productos de la fábrica.

Además por que la Ley, ante el incumplimiento de esa norma

reglamentaria; ya sea el Contrato o el Reglamento Interior, permite aún satisfechos los supuestos, que el patrón decreté la suspensión con perjuicio para éste y la producción (pues durante esta no recibirá el trabajo), y también en perjuicio del trabajador quien no tiene derecho a percibir el salario con el consecuente detrimento de la economía familiar.

El otro efecto es que por parte del patrón, que éste queda relevado de la obligación de pagar el salario por el término de la suspensión por corrección disciplinaria.

Esta corrección como ya dijimos, se debe de encontrar en el Contrato o en el Reglamento Interior.

De tal manera que comparando el artículo 42 y el 423 en su Fracción X nos damos cuenta que en los dos artículos, existe la suspensión de la relación de trabajo.

Aunque tiene diversas causas cada uno de ellos, pero los dos llegan al punto de la suspensión de la Relación de Trabajo.

#### 4.- Crítica.

Como ya hice mención en el capítulo anterior la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 423 Fracción X, faculta al patrón a imponer sanciones como corrección disciplinaria a los trabajadores que hayan violado, las normas establecidas en el reglamento interior de Trabajo; sanciones que se pueden traducir en suspensiones temporales en las labores del personal afectado, que no podrán exceder de ocho días, según lo decretado por los artículos en cita.

Tomándose en cuenta que la suspensión representa que el trabajador, el no asistir a la empresa, lógicamente el empleado no

cumple con sus obligaciones para las cuales fue contratado, y -- por parte de la empresa, el descuento correspondiente al día o a los días, según por los cuales este sancionado.

La cual representa una verdadera suspensión de la relación de trabajo, en forma temporal ya sea de uno a ocho días, por que el trabajador deja de prestar el servicio y el patrón no está -- obligado a pagar el salario.

A mayor abundamiento, no hay responsabilidades para ninguna de las partes, es decir trabajador y patrón en virtud de que si las sanciones se encuentran debidamente reguladas en el reglamento interior de trabajo, y el patrón utiliza la facultad de imponer una sanción para éste no existe responsabilidad alguna, a menos que al imponer la sanción se viole un derecho al trabajador, como por ejemplo, al asentar en el acta respectiva las manifestaciones que realiza el empleado sobre el hecho controvertido. En este orden de ideas tampoco existe responsabilidad para el trabajador, ya que su conducta se encuentra regulada, en el reglamento interior y ésta es sancionable, en los términos del mismo reglamento.

En mi opinión queda encuadrado el artículo 423 Fracción X - en el artículo 42, en virtud de que el resultado de la causa, es la suspensión de la relación de trabajo aún y cuando la naturaleza de ambos artículos sea distinta, ya que en el 2º artículo citado, no interviene la voluntad del trabajador ni del patrón, ya que es una figura jurídica cuya finalidad es contribuir a la estabilidad de los trabajadores; esta norma protege y tutelan los intereses de la clase trabajadora.

Por su parte la suspensión reglamentaria (423 Fracción X) - es discutida por el patrón en vía de medida disciplinaria es decir con esta clase de suspensión si interviene la voluntad del

patrón.

La suspensión reglamentaria es ilegal, puesto que no esta prevista como causa de suspensión de la relación de trabajo en el artículo 42, de la Ley Federal del Trabajo, mismo artículo que establece en forma limitativa más no enunciativa aquellas causas por las cuales opera la suspensión. Toda vez que la figura de la suspensión de la relación de trabajo tiene como finalidad contribuir a la estabilidad elemental de los trabajadores.

Por lo que considero que sería necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, Ley actual e incluir como suspensión de la relación laboral a las sanciones impuestas por el patrón, ya que si la medida disciplinaria radica en vías de descanso para el trabajador, esto verdaderamente representa una suspensión temporal de la relación de trabajo.

Desde otro punto de vista, considero que al aplicarse un correctivo, el trabajador se ve afectado en su economía, por una parte y por la otra, la empresa, deja de percibir el producto del trabajo de la empresa sancionada y más aún, se ve en la necesidad de pagar horas extras dobles o hasta triples, para cubrir la ausencia del trabajador.

De tal forma que debería regular en la Ley Federal del Trabajo, las medidas disciplinarias que no perjudiquen a la empresa y que sea una corrección para el trabajador.

Por lo tanto propongo que el día o los días que sea suspendido lo pague con trabajo, es decir, que asista a laborar como lo hace comúnmente el trabajador sin que perciba el salario correspondiente.

Considero importante lo descrito anteriormente, en virtud de que nuestro país requiere de productividad, calidad en todos los productos que se elaboran con el simple objeto de tener una mejor economía, situación que es muy relevante para todos los que vivimos en México.

## CONCLUSIONES

1.- La llamada Relación de Trabajo podemos definirla como la prestación efectiva de servicio de un trabajador a un patrón, que produce por efectos de la Ley obligaciones y derechos recíprocos.

2.- La relación de trabajo tiene 2 aspectos:

Primero, una situación meramente de hecho, es decir, la - prestación efectiva de servicios, que produce consecuencias jurídicas por disposiciones de la ley, sin importar el acto que le de origen.

Segundo, como consecuencia o efecto del contrato de trabajo.

3.- La relación de trabajo que regula la Ley Federal del Trabajo es dinámica.

4.- Nuestro derecho positivo laboral, a través de las jurisprudencias y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia en materia de trabajo, admite la teoría de la relación de trabajo.

5.- Existe la presunción en nuestro derecho laboral de que todas las prestaciones de servicio, son relaciones de trabajo, por lo que quien niega a dichas relaciones tal carácter, deberá demostrar que no reúne los requisitos de una relación de trabajo, que tiene como finalidad regular todo tipo de prestación de servicios, cumpliendo así como los principios de justicia social contenidos en el Artículo 123 Constitucional.

6.- Los elementos básicos de toda relación de trabajo reco

nocidas tanto doctrinal como legalmente son: Prestación efectiva de servicios subordinada y la remuneración por dicha prestación.

7.- Los efectos de la suspensión de la relación de trabajo sólo suspenden las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario.

8.- La reanudación de las labores deberá llevarse a cabo una vez que la causa de suspensión haya desaparecido.

9.- Hay circunstancias que se dan como consecuencia de la suspensión, las cuales serían, por ejemplo, el derecho de regresar al empleo, que será indudablemente el que le siga al de la terminación de la suspensión.

10.- La suspensión de la relación de trabajo 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 para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

11.- Suspensión tiene un carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad por algún tiempo transcurrido el cual se reanudará la prestación de trabajo.

La suspensión reglamentaria es ilegal, ya que no está prevista como causa de suspensión de la relación de trabajo en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, este artículo está en forma limitativa.

Toda vez que la figura de la suspensión de la relación de trabajo tiene como finalidad ayudar a la estabilidad elemental de

los trabajadores.

12.- Pienso que deberían de encontrarse dentro del artículo 42, el artículo 423 Fracción X, en virtud de que la causa es la suspensión de la relación de Trabajo.

Ambos tienen diferente naturaleza jurídica.

Digo que debería enmarcarse en un sólo artículo porque ambos norman la suspensión de la relación de trabajo.

Y propongo que las medidas disciplinarias realmente ayuden a que tanto trabajador como patrón sirvan para una mejora.

Que el trabajador tenga conciencia de que al aplicarse una medida disciplinaria está afectando toda su economía, su vida diaria y a la empresa porque se está privando de los beneficios que el trabajador les otorga.

13.- Las sanciones deben estar previstas en el reglamento interior.

14.- Cuando las sanciones consistan en suspensiones la familia se ve afectada en forma económica.

## BIBLIOGRAFIA

- ANTOKOLETZ DANIEL. Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo 1, Editorial Guillermo Kraff, Buenos Aires 1941.
- DE BUEN NESTOR Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1971.
- DE BUEN NESTOR. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977.
- DE BUEN NESTOR. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, - Tomo I.  
  
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- CREMADES BERNARDO MARIA. La Sanción Disciplinaria en la Empresa, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1969, Vol. XX
- CUEVA, MARIO DE LA Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - México. 1978.
- CUEVA, MARIO DE LA Derecho Mexicano del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A., México 1954.

- CUEVA, MARIO DE LA Derecho Mexicano del Trabajo, -  
Editorial Porrúa, S.A., México -  
1961.
- CUEVA, MARIO DE LA El Nuevo Derecho Mexicano del -  
Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1972.
- CUEVA, MARIO DE LA La estabilidad en el empleo, Edi-  
torial Porrúa, S.A.
- DAVALOS JOSE Derecho del Trabajo I, Editorial  
Porrúa, S.A., México 1985.
- DEVEALI L. MARIO Lineamientos del Derecho del Tra-  
bajo, 2o. Edición. Editorial Ar-  
gentina, Buenos Aires, 1956.
- GARCIA MANUEL ALONSO Curso de Derecho, Librería Bosch  
Barcelona, 1964.
- GARCIA MANUEL ALONSO Curso del Derecho del Trabajo -  
Vol. I, Librería Bosch Barcelona  
1967.
- GUERRERO EUQUERIO Manual del Derecho del Trabajo,  
Editorial Porrúa, S.A., México -  
1973.
- GUERRERO EUQUERIO Manual del Derecho del Trabajo,  
Editorial Porrúa, S.A., México -  
1980.

- HERNAINZ MARQUEZ Doctrina y Legislación Social -  
Vol. II
- LAFARGUE RAUL Derecho de la pereza, Colección  
70, Editorial Grijalvo, S.A.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Ley Federal del Trabajo comenta-  
da.
- MARE El poder disciplinario laboral,  
"Gaceta del Trabajo" Tomo 18.
- MUÑOZ RAMON ROBERTO Derecho del Trabajo, Editorial -  
Porrúa, S.A., México 1983.
- PALLARES EDUARDO Diccionario de Derecho, Editorial  
Porrúa, México 1976.
- PEREZ PATON ROBERTO Derecho Social y Legislación, -  
Editorial A.R.A. y V., Buenos Ai-  
res 1954.
- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO Derecho Mexicano del Trabajo, -  
Texto Universitario, S.A., Edito-  
rial Porrúa, S.A.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO Suspensión, modificación y termi-  
nación de la Relación del Traba-  
jo, Editorial Pac.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Derecho del Trabajo, Ediciones -  
Botas, México 1948.

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1972

TRUEBA URBINA ALBERTO

Ley Federal del Trabajo de 1970 comentada, Editorial Porrúa.

VAZQUEZ RICHART

Extinción del vínculo laboral y actuación disciplinaria, Madrid 1956.

VIDA SORIA JOSE

La suspensión del contrato de trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1965, Vol. I