

786
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL
TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

OSCAR MARTIN ROMERO ALDAGO

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

INDICE

| | PAG. |
|--|------|
| INTRODUCCION | I |
| CAPITULO I.- NOCIONES FUNDAMENTALES. | |
| 1.- Concepto de relación de trabajo | 1 |
| 2.- Concepto de estabilidad | 12 |
| 3.- Concepto de estabilidad absoluta | 20 |
| 4.- Concepto de estabilidad relativa | 37 |
| CAPITULO II.- ANTECEDENTES. | |
| 1.- La Constitución de 1917 | 42 |
| 2.- Las legislaciones estatales de 1917 a 1931 ... | 45 |
| 3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 | 50 |
| 4.- La Ley Federal del Trabajo. reformas de 1962 . | 56 |

CAPITULO III.- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

| | |
|--|----|
| 1.- La duración de la relación de trabajo | 65 |
| 2.- Relación de trabajo por tiempo indeterminado . | 71 |
| 3.- Relación de trabajo por obra determinada | 80 |
| 4.- Relación de trabajo por tiempo determinado ... | 87 |
| 5.- Relación de trabajo para inversión de capital determinado | 95 |
| 6.- La suspensión de la relación de trabajo | 97 |

CAPITULO IV.- LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

| | |
|--|-----|
| 1.- Despido | 117 |
| 2.- Retiro | 139 |
| 3.- Terminación | 157 |
| 4.- Negativa del patrón a reinstalar | 172 |
| 5.- La cláusula de admisión | 179 |
| 6.- La cláusula de exclusión | 184 |
| CONCLUSIONES | 191 |
| BIBLIOGRAFIA | 195 |

INTRODUCCION

El derecho a conservar un empleo, tiene como finalidad primordial la facultad con que cuentan los trabajadores de permanecer en su trabajo, siempre y cuando no se presente una causa que justifique la disolución de las relaciones de trabajo y por lo tanto, limita la facultad de los patrones de disolver unilateralmente, sin causa justificada las relaciones de trabajo.

El derecho a conservar el empleo, se denomina derecho a la estabilidad en el empleo y ha sido un tema muy polémico donde las opiniones sobre el particular de los trabajadores y de patrones se ha caracterizado por su antagonismo y toda vez en común cuentan con una versión parcial del derecho a la estabilidad.

La estabilidad en el empleo tiene como objetivo que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica para que le den el debido cumplimiento a la prestación de sus servicios. No obstante de que el tema de la estabilidad en el empleo, no se limita estrictamente a lo jurídico sino que trae consecuencias económicas, políticas, sociales e incluso humanísticas por tratar un valor tan fundamental como lo es el derecho al trabajo.

Consideramos de suma importancia a la estabilidad en el empleo, por lo que pretendemos elaborar una sistematización del derecho vigente a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, con el objeto de resaltar que este principio tiene para diferentes

instituciones del derecho mexicano del trabajo. donde no se puede hablar de la estabilidad en el empleo por separado.

De acuerdo con la perspectiva del presente trabajo ha sido estructurado de la manera siguiente: El capítulo primero tratamos las nociones fundamentales de la estabilidad en el empleo. en donde se contempla el concepto de relación de trabajo. concepto de estabilidad. concepto de estabilidad absoluta y concepto de estabilidad relativa.

En relación al capítulo segundo hacemos un estudio de la evolución histórica en el derecho mexicano del trabajo. en la institución de la estabilidad en el empleo desde la Constitución de 1917. hasta la Ley Federal del Trabajo del año de 1970.

Respecto del tercer capítulo elaboramos propiamente un estudio del régimen vigente de la estabilidad en el empleo en el derecho mexicano del trabajo. Para lo cual analizaremos a la duración de las relaciones de trabajo en sus diversas modalidades que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Por último. el cuarto capítulo referente. a la disolución de las relaciones de trabajo en relación con la estabilidad en el empleo relacionada con las siguientes figuras jurídicas. como son: el despido. retiro. terminación. negativa del patrón a reinstalar. cláusula de admisión y cláusula de exclusión.

CAPITULO I

NOCIONES FUNDAMENTALES

- 1.- Concepto de relación de trabajo**
- 2.- Concepto de estabilidad**
- 3.- Concepto de estabilidad absoluta**
- 4.- Concepto de estabilidad relativa**

1.- Concepto de relación de trabajo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un problema real en la actividad del derecho del trabajo, por ser un supuesto necesario para la realización del derecho de la seguridad social, con esto el ser humano tiene el deber, pero también el derecho a trabajar, la sociedad tiene el deber de otorgar a cada hombre un trabajo u ocupación que le conceda conducirse en armonía y con dignidad como persona humana y por lo consiguiente en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de otorgar al trabajador los medios de subsistencia, con esto podemos afirmar que la estabilidad en el empleo es un pilar fundamental de la seguridad social.

El Maestro Mario de la Cueva puntualiza que: " La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser, un motivo imputable al trabajador - el incumplimiento de sus obligaciones - y entonces se produce la rescisión o una razón de carácter técnico o

económico - implantación de una nueva actividad - en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente encajosa: Primeramente, que el trabajador, después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se vea obligado a iniciar una nueva labor, en una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en un segundo término, que la sociedad se vea obligado a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente ". 1

Con esto nos damos cuenta de que la arbitraria disolución de la relación de trabajo ocasiona daños a la sociedad y al propio individuo siendo innecesario e injusta dicha disolución de la relación laboral.

Para los efectos del presente trabajo debemos considerar lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que 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 para cada profesión u oficio". Con esto se desprende que el trabajador es una persona física, donde las personas

1 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 9a. ed., Ed. Porrúa, México 1966. pág. 755.

morales no pueden trabajadores y que la prestación de un trabajo debe ser personal y subordinado.

El artículo 10 de la Ley Laboral define al patrón puntualizando que: "... es la persona física o moral que utiliza los servicios de una o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos". El trabajador no necesariamente debe identificar al patrón.

Mario de la Cueva señala que el principio fundamental: " El derecho mexicano del trabajo quebró las normas del viejo derecho civil; el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que, a su vez, condujo a la doctrina de que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de duración.²

De lo antes expuesto por el autor señalado al puntualizar que: "Las relaciones de trabajo deben ser permanentes; así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador. Dejar a la voluntad libre

² Ibidem, pág. 757.

la voluntad libre de los trabajadores y patronos: la denuncia o la fijación de un plazo de terminación, equivale a dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del empresario, pues, vencido el término, la permanencia del trabajador en la empresa dependerá de que el patrono consienta en la prórroga".³

Con respecto a la permanencia de las relaciones de trabajo De La Cueva nos dice que: "Es el problema eterno del individualismo y liberalismo y consiste en la falsa creencia de que la libertad formal coincide con la realidad y con la justicia. La libre fijación de plazos de terminación y la denuncia de las relaciones de trabajo contraría el principio de la seguridad obrera, presente y futura, principio del que deriva la idea de que la relación de trabajo hace hacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa. Sobre estos conceptos están constituidas las instituciones de los ascensos y las jubilaciones, que son una realidad en numerosos contratos colectivos; pues bien, esas instituciones no rendirán sus frutos si se autoriza la formación de relaciones de trabajo por tiempo determinado, porque los patronos, para eludir particularmente el deber de jubilación, se limitarán a fijar plazos breves, a fin de quedar en libertad de separar a sus trabajadores y evitar se concreten los derechos de ascenso o de jubilación".⁴

Con esto nos damos cuenta que el problema no ha sido analizado unilateralmente: El sistema mexicano al asegurar el empleo y la

3 Idem.

4 Idem.

permanencia de los trabajadores en las empresas, traerá beneficios a las empresas y al mismo trabajador obviamente.

Si el trabajador sabe que su permanencia en el centro de trabajo está firme o bien segura este se esforzará para desarrollar un mejor trabajo y por lo tanto lograr una posición mejor cada día dentro de la empresa obteniendo ascensos, aumentos de salario y en su caso una pensión por jubilación.

De lo contrario aquel obrero que se encuentra obligado a cambiar frecuentemente de ocupación, no puede alcanzar o bien interesarse en aumentos de salarios, ascensos y en su caso una pensión jubilatoria y mucho menos el contar con una especialidad laboral con la cual pueda independizarse en un trabajo.

El principio consagrado en la ley mexicana es consecuencia de la naturaleza de la relación individual de trabajo, en donde la legislación laboral protege, esencialmente, la prestación del servicio y está la otorga con independencia del acto que le dio origen; que es la relación de trabajo en sus diversas modalidades y que una vez nacida se regula por los principios propios, mismos que no pueden ser alterados por la voluntad inicial de las partes.

Mario De La Cueva establece que: " El derecho mexicano, al mismo tiempo que procuró garantizar la permanencia del trabajador en la empresa, respetó el principio de libertad: El artículo quinto de la Constitución, reproducido en el artículo 37 de la Ley, previene que

el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por un tiempo mayor a un año; el precepto asegura la libertad del trabajador, a efecto de que pueda, en cualquier momento, dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener necesidad de esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil".⁵

Existen varias formas para constituir una relación de trabajo, en donde de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, puntualiza que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ...". Con el contrato individual de trabajo nos damos cuenta que es una de las formas más comunes de las relaciones individuales de trabajo, en donde se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios.

De tal manera de que con el sólo hecho de que se preste el servicio se constituye la relación de trabajo, sin que para ello exista de por medio un contrato de trabajo; pero no se da de manera contraria. Aun cuando generalmente se establece un contrato por anticipado siendo este por escrito, verbal o tácito; con esto el hecho de la existencia de un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación de trabajo, con esto podemos afirmar que puede haber contrato de trabajo laboral.

⁵ Ibidem, pág. 758.

Al respecto José Dávalos Morales indica que: " Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo ".⁶

Mario De La Cueva no elimina el surgimiento de un contrato de trabajo, independientemente del acto que le de origen a la relación de trabajo. Para lo cual José Dávalos Morales señala que: "... bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen 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 ".⁷

El derecho mexicano del trabajo no protege a los acuerdos de voluntades, sino que al trabajo, con esto no regula el intercambio de prestaciones sino que protege a la integridad del hombre, proporcionando al empleado una existencia decorosa. En la vida diaria se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente fijado o bien por lo menos de una manera simultánea.

El Maestro De La Cueva indica que: "... La contemplación de

6 DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*. Ed. Porrúa, México 1955. pág. 105.

7 *Ibidem*, págs. 105 y 106.

nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella: a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida...".⁸

Con lo antes citado nos podemos dar cuenta que es una mera ficción jurídica, la que trata de explicar que el patrón concede su consentimiento para asegurar a un trabajador al firmar su contrato de trabajo con la cláusula de ingresó a una empresa.

José Dávalos Morales expresa que: " Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho. esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se

⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 6a. ed.. Ed. Porrúa, México 1980. págs. 188 y 190.

han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral ".⁹

Mario De La Cueva detalla que: "... si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el art. quinto de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener una arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrono, hemos expresado ya que las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aun en contra de su voluntad ..."¹⁰

El trabajo en actividades ilícitas de acuerdo con lo establecido en el artículo quinto de la Constitución dispone que: " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos ...". El concepto de ilicitud o licitud no se invoca a la energía humana de trabajo considerada en si misma, con esto se afirma que solo si a la actividad a la que se destine: de ahí que el concepto de ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o las buenas costumbres. Con esto podemos señalar de que aquel trabajador que previo consentimiento de la ilicitud de la actividad, preste su energía de trabajo, a una o varias personas para la realización de un

⁹ Ibidem, págs. 106.

¹⁰ Ibidem, págs. 207 y 208.

trabajo. más que un trabajador. este. será cómplice de la realización de un hecho delictivo.

El Doctor José Dávalos indica respecto de la presunción de la existencia del contrato y de la relación laboral que se: "... debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral. No obstante esto. la Ley habla del contrato y de la relación de trabajo ".¹¹

En la Ley Federal del Trabajo se señala que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe: " Artículo 21 se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe ".

Dentro de los comentarios hechos por Baltasar Cavazos Flores en el citado artículo 21 de la Ley nos comenta que: " Esta presunción es juris tantum, es decir admite la prueba en contrario, en oposición a las jure et de jure que no lo admiten".¹²

De igual manera el Maestro Baltasar Cavazos comenta que: "Un trabajador tendrá a su favor la presunción de haber celebrado un

¹¹ Ibidem, pág. 107.

¹² NIUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada, comentada por Baltasar Cavazos Flores entre otros. 26a. ed.. Ed. Trillas, México 1992. pág. 121.

contrato de trabajo si fuera inscrito por las empresa en el Instituto Mexicano del Seguro Social. (Amp. Dto. 4405/55)".¹³

En cuanto a la forma como presupuesto de validez, de las relaciones de trabajo las encontramos en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley. No sólo se refiere a este requisito al acto que le dio origen a la relación de trabajo, sino que se le da origen a varios actos que ocurren durante la relación de trabajo, como ejemplo tenemos los supuestos de los artículos 81 y 158 de la Ley, que versan sobre la antigüedad y los beneficios que se derivan de la misma.

Con respecto de la falta del requisito de forma, no inválida a la relación de trabajo. Para lo cual el Maestro José Dávalos Morales puntualiza que: "... los trabajadores conservan todos los derechos que les otorgue la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (artículo 784)".¹⁴

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo puntualiza que: "la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por

¹³ Idem.

¹⁴ DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. Pág. 111.

otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador ..."

2. Concepto de Estabilidad

Con la posibilidad de estudiar a la estabilidad en el empleo desde diferentes puntos de vista y por la diversa regulación que ha tenido en cada país, se han propuesto diversos conceptos de la misma. Unos se refieren exclusivamente a la esencia de la institución que es garantizar la permanencia en el empleo y otros se refieren a la esencia y a la estabilidad. Este segundo grupo de conceptos, por lo general, se refieren a legislaciones positivas concretas, porque los requisitos varían de país a país.

A continuación expondremos diferentes conceptos que los tratadistas han dado sobre la estabilidad en el empleo.

Mario De La Cueva establece que: "La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de

las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación".¹⁵

Al respecto Mario L. Deveali señala que: "La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada".¹⁶

Juan Mateo Pistone manifiesta que la estabilidad de los trabajadores en su empleo es: "... el derecho de protección razonable, tendiente a la conservación del empleo o remuneración, del trabajador público y privado, jurisdiccionalmente garantizado, que dificulta la rescisión de la relación laboral y especialmente contra la cesantía o despido arbitrario".¹⁷

Para Néstor de Buen Lozano: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo

15 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 216.

16 DEVEALI, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Tipografía Ed. Argentina, Buenos Aires 1948. pág. 193.

17 PISTONE MATEO, Juan. Derecho a la estabilidad de los trabajadores dependientes. Ed. Ediar, Buenos Aires 1965. pág. 26.

exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello".¹⁸

Francisco de Ferrari considera que lo que se busca con el principio de estabilidad es: "... dar a la relación laboral cierta estabilidad y firmeza sin pretender convertir al contrato de trabajo en un vínculo ad vitam".¹⁹

El Maestro Horacio D. J. Ferro determina al respecto en el sentido que: "La estabilidad importa el tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones; es decir, a quien revista la calidad de permanente. Sin embargo, el trabajador puede tener esta calidad más no por eso será declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido".²⁰

Hugo Italo Morales señala que: "La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones

18 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 3a. ed., Ed. Porrúa, México 1981. pág. 547.

19 DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. 2a. ed., Ed. Buenos Aires, Buenos Aires 1977. pág. 180.

20 FERRO, Horacio D. J., El Derecho a la estabilidad. Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain, Librería El Ateneo, Ed. Buenos Aires, Buenos Aires 1954, pág. 144.

adquiridas en el contrato". 21

El Maestro Guillermo Cabanellas advierte que: "Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir". 22

Mario L. Deveali señala que: "La estabilidad consiste en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en un empleo hasta cuando quiera y pueda hacerlo". 23

Víctor Russomano Mozart establece que: "La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido". 24

Sin pretender dar una definición, al estudiar la estabilidad en el empleo, destacaremos de los conceptos anteriores los elementos principales de la estabilidad en el empleo, concluyendo los tres puntos siguientes:

21 MORALES, Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, Ed. Trillas, México 1957, pág. 19.

22 CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho del Trabajo, Tomo II., Ed. Alfa, Buenos Aires 1964, pág. 228.

23 DEVEALI, Mario, Ob. Cit., pág. 548.

24 RUSOMANO MOZART, Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, 3a. ed., Ed. Por la Dirección General de Publicaciones U.N.A.M., traducido por Héctor Fix Zamudio y José Dávalos, México 1963, pág. 13.

a) Con la estabilidad lo que se busca es dar permanencia y solidez a las relaciones de trabajo.

b) La estabilidad procura que las relaciones de trabajo sólo se terminen por razones objetivas que justifiquen la disolución del vínculo jurídico.

c) La estabilidad implica una limitación a la facultad o decisión unilateral del patrón de dar por terminada o concluida la relación de trabajo sin causa justificada.

La estabilidad en el empleo genera la certeza y la seguridad en el presente y en el futuro, la seguridad plena y real de que, en todo tiempo los trabajadores cuenten con la satisfacción de sus necesidades personales y de su familia y no depender de la decisión arbitraria o caprichosa del patrón.

Por su importancia y trascendencia de la estabilidad en el empleo, Roberto Muñoz Ramón, opina que: "... la doctrina de los autores nacionales ha proclamado que México es el precursor mundial de la regla de estabilidad en el trabajo y que esta regla constituye la columna vertebral de nuestra legislación vigente".²⁵

El Maestro Mario de la Cueva afirma que: " El derecho mexicano

²⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Decreto del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa. México 1983, págs. 279 y 280.

del trabajo es la primera legislación de Europa y América que procura reformar integralmente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo... "26 y la "... fracción XXII del artículo 123 Constitucional consagra la estabilidad de los trabajadores en su empleo, siendo un ejemplo para el mundo. La regla de la estabilidad ... nació en Querétaro en 1917, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea con fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera";27 "... La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de justicia social hondamente enraizada en el derecho del trabajo...; son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el nuevo derecho del trabajo".28

Alberto Trueba Urbina sostiene que: " Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123, y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquieren la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo".29

26 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, págs. 756 y 807.

27 Idem.

28 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, págs. 218 y 220.

29 TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo, 4a. ed., Ed. Porrúa, México 1977, pág. 297.

Por su parte el Maestro Euquerio Guerrero también defiende la regla de la estabilidad en el trabajo cuando expresa: "... siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace para labrar su propio porvenir: con tanto mayor razón, en la evolución de la contratación colectiva, en que el tiempo de servicio va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo".³⁰

El Doctrinario Enrique Alvarez del Castillo, al referirse a la legislación laboral mexicana, explica que: "La estabilidad en el empleo, institución garantizada constitucionalmente, es el eje alrededor del cual se organiza la vida de las relaciones de trabajo".³¹

Néstor de Buen manifiesta que: "... el principio general de que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, es una de las manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho del trabajo".³²

Los doctrinarios extranjeros han opinado respecto de la estabilidad en el empleo: El Maestro Manuel Alonso Olea con gran

30 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 11a. ed., Ed. Porrúa, México, 1980. pág. 64.

31 ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Tratado Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, Dirección General de Publicaciones U.N.A.M., Facultad de Derecho, México 1974. pág.33.

32 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 33.

fuerza significativa resume el sentido de la estabilidad en la frase siguiente: " El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extrema vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración" .³³

Al respecto Russomano Mozart Victor puntualiza que: "La estabilidad, para el empleado, tiene relevante importancia moral y valor económico. Para la sociedad, sin embargo constituye la garantía del nivel de seguridad en que deben ser colocados todos los hombres que viven de su trabajo honesto y que la estabilidad constituye ... la cuestión neurálgica en el campo del derecho individual del trabajo".³⁴

En efecto Russomano cita que: "... la estabilidad altera la estructura tradicional de la relación de trabajo y, más objetivamente, constituye para la transformación la democratización de la empresa capitalista, ya que se coloca al trabajador de la empresa como un participante integral de las realidades, del destino y de los resultados de la producción económica ".³⁵

El Maestro De Ferrari Francisco desarrolla sus ideas de la manera siguiente: "... seguramente uno de los principios básicos que

33 ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Sección Publicaciones. Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid. Madrid 1976. pág. 116.

34 RUGDOMANO MOZART, Victor. El empleado y el empleador. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1982. pág. 424.

35 Ibidem. pág.74.

integran la dogmática del derecho del trabajo es la estabilidad. Nuestra disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad".³⁶

Ernesto Krotochin afirma que la estabilidad no sólo constituye: "... una medida de seguridad económica sino, también viene a afianzar la incorporación del trabajador a la empresa como medio de integración a los fines específicos del derecho social".³⁷

3.- Concepto de estabilidad absoluta

Si los patrones tienen el derecho de despedir en cualquier momento a los trabajadores ya sea con o sin causa justificada, no podemos hablar de estabilidad en el empleo, aun cuando exista una indemnización de por medio. La estabilidad en el empleo necesariamente implica, una limitación a la facultad unilateral del patrón de poner fin a la relación de trabajo.

Del grado de libertad que la Ley otorgue a los patrones para disolver la relación de trabajo, dependerá el grado de estabilidad

36 DE FERRARI, Francisco. El Despido de los Trabajadores enfermos y su Indemnización Especial. Revista de Derecho Laboral, Tomo XV. Buenos Aires 1982. pág. 123.

37 KROTOCHIN, Ernesto. Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires 1959. pág. 88.

del cual gozan los trabajadores.

Se dice que la estabilidad de los trabajadores es absoluta, cuando el patrón sólo puede disolver las relaciones de trabajo por motivos imputables a los trabajadores; es decir, cuando los trabajadores incurran en una o varias causales de despido. Por lo que los trabajadores no podrán ser despedidos mientras cumplan con sus obligaciones.

Este tipo de estabilidad absoluta, niega totalmente la facultad unilateral del patrón de disolver, sin causa justa la relación de trabajo. Al respecto José Dávalos Morales manifiesta que: "... Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador".³⁸

El Maestro Mario de la Cueva opina que: "... Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, a ejemplo, y a reserva de volver al tema, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esta

³⁸ DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., p. 141.

y otras hipótesis. más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llegará al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negociación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato".³⁹

Consideramos conveniente hacer el comentario de que, la estabilidad protege a los trabajadores frente a la voluntad arbitraria del patrón, pero no protege la permanencia de la relación de trabajo, frente a, causas de disolución ajenas a la voluntad del patrón, como sería la incosteabilidad, caso fortuito, fuerza mayor, muerte y demás; que son causas justificadas de disolución de la relación de trabajo, pero no por motivos imputables al trabajador.

El Doctor Morales Hugo Italo indica que: "la estabilidad absoluta; siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio".⁴⁰

En consecuencia el Maestro Morales Hugo Italo puntualiza que:
 "... Debemos considerar que la institución, que muestra una

39 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit.. 6a. ed., Tomo I, págs. 221 y 222.

40 MORALES HUGO Italo, Ob. Cit.. pág. 23.

aparición absoluta de beneficio para la clase trabajadora, puede volverse en su contra en los casos en que se prohíbe a los trabajadores el cambio de empleo; estos únicamente se admiten en caso de emergencia, puesto que de lo contrario, se convierte en un régimen de servidumbre obligatoria que les impide a los asalariados buscar mejores condiciones de trabajo. Por ese motivo debemos pensar que en un régimen de derecho, la estabilidad debe admitir excepciones que puedan cambiarse por sanciones económicas a cargo del patrón ..."⁴¹

Se concluye lo siguiente con la estabilidad se garantiza a los trabajadores su permanencia en el trabajo. Con la aplicación de este régimen se evita la separación injustificada de los empleados. Con su aplicación se obtienen beneficios que se derivan de una permanencia prolongada en el puesto, mayor capacitación y adiestramiento, escalafón y ascensos, etc., y obtener los beneficios de algunas leyes de previsión social.

De lo antes citado podríamos permitirnos llegar a las siguientes conclusiones, en donde el Maestro Morales Hugo Italo, puntualiza al respecto que: " Los dos últimos puntos que se desprenden de las conclusiones ya referidas, no coinciden con nuestro criterio, puesto que incluyen únicamente a los trabajadores permanentes, lo cual, a todas luces, es absurdo y contrario el espíritu que anima el derecho del trabajo ... Asimismo, esta afirmación debemos hacerla por lo que se refiere a los trabajadores que gozan de un contrato con vigencia

⁴¹ Idem.

determinada o sujeto a condición, puesto que sus necesidades se identifican con las de los permanentes y no es justificable que la posibilidad de terminar la relación por causas ajenas a las partes, constituya una posibilidad para que el patrón abuse de su derecho y despidá sin justa causa al obrero ".⁴²

El Profesor Américo Pla Rodríguez en otra clasificación divide a la estabilidad en propia e impropia: "... La estabilidad es propia cuando la prohibición de despedir se sanciona con la nulidad del despido y esta nulidad significa que el despido injustificado se tiene por no hecho. Por tanto, sigue al trabajador considerándosele empleado de la empresa y desde luego con derecho a percibir el salario".⁴³

Con el principio de la estabilidad absoluta e instrumentados los requisitos indispensables de la estabilidad, parecía solucionado el problema; pero había una fracción del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que por su dudosa interpretación podía acabar con la estabilidad; esta era la fracción XXI que establecía:

XXI. "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje ó aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por

42 Ibidem. pág. 25.

43 PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Ed. Biblioteca de Derecho Laboral, Montevideo 1965. pág. 173.

terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;"⁴⁴

El problema era determinar si esta fracción se aplicaba a los casos señalados en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. El Maestro Mario de la Cueva nos dice que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia aceptaron la argumentación de que: "... La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, en armonía con los artículos 601 y 602, de la Ley, autorizan al patrón para no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que dicten; estas negativas producen la ruptura de la relación de trabajo y la obligación de reparar los daños y la obligación de reparar los daños y perjuicios que se causen".⁴⁵

La ratificación jurisprudencial de la estabilidad absoluta, en la ejecutoria de GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA, de fecha 29 de julio de 1936, dictada por la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se disiparon las dudas y estableció que:

" La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta Sala en algunas de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema

⁴⁴ Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, Tomo VIII, Antecedentes y Evolución de los artículos 107 a 136 Constitucionales, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1967, pág. 655.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., Pa. ed., Tomo I, pág. 817.

relativo a la terminación unilateral del contrato de trabajo, el derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración o que no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podía darlo por terminado, exigiendo a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como, en realidad, los contratos de trabajo se celebraban siempre por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos de despedir a voluntad a sus trabajadores. Ante la gravedad de esta situación, que hacía inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123, determinó que el patrón no podía despedir a sus obreros sin causa justificada y pareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir, precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, que es el que, fundamentalmente, dio lugar al problema mencionado, no pueden darse por concluido por voluntad del patrón, sino cuando concurren estas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido dos acciones, la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario a razón de esta dualidad de acciones esta en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento o no este de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, con continuar trabajando en la empresa y que, entonces en lugar de la reinstalación, opte por una indemnización. Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición de

tienda a destruir el derecho del trabajador. es contrario al texto y al espíritu de la repetida fracción XXII. Tanto la autoridad responsable como el Juez del Distrito, se apoyan en la fracción XXI del artículo 123, afirmando que los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII, se encuentran limitados por aquella, más es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajo, porque, si se da ese alcance a la fracción XXI, resultaría que, en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos del trabajador. Esto último se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos profesionales: si la fracción XXI autoriza al patrón, en todo caso a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido el servicio o por una enfermedad profesional contraída, podrían el patrón, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues, en este caso, no tendrían sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto fijada en los artículos 601 y 602, de la Ley Federal del Trabajo. responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de los riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrón deja de cubrir, durante un largo período de tiempo, su salario a un trabajador, podía igualmente, eludir el pago, no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es, evidentemente, contraria a la naturaleza del derecho del

trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y, al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejarán de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia de lo expuesto, debe decirse que la fracción XXI, del artículo 123, de la Constitución, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrón de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo.⁴⁶

La anterior ejecutoria fue confirmada por otras cuatro y se estableció la jurisprudencia: "Reinstalación de trabajadores. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y opta por demandar su reinstalación, no es posible admitir que un patrón este autorizado para no aceptar el laudo que le ordene reinstalar al obrero, mediante el pago de daños y perjuicios, y a que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar el derecho de reinstalación del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejarán de cumplir con esta obligación".

⁴⁶ Ibidem, págs. 617 y 618.

Semanario Judicial de la Federación.

Tomo XLIX. Selva. Gustavo Adolfo de la, pág. 681.

Tomo XLIX. Sandoval. Roberto a., pág. 2193.

Tomo LIII. Olivares, Everardo, pág. 1262.

Tomo LXII. Cortés. Lucas, pág. 639.

Tomo LXII. Huasteca Petroleum Co., pág. 1541.⁴⁷

Con la jurisprudencia transcrita, la estabilidad de los trabajadores en su empleo era absoluta, pero poco duró esta situación, teniendo a la institución jurisprudencial de la inestabilidad absoluta, de fecha 25 de febrero de 1941, la famosa ejecutoria OSCAR CUE, de la sala de Trabajo de la Suprema Corte de nuestro país estableció que: "Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque se acordó con lo previsto por el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene forzosamente que ser obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrón es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar trabajo para que pueda operar el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como ésta, aceptan tal premisa. En

⁴⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. Cit., Tomo II, pág. 278.

efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor, que son exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible, o, en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la Exposición de Motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 12 de marzo de 1931, en el párrafo cincuenta y dos, en donde se dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios". Sentado, pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII, del artículo 123 constitucional.

Se tiene, en primer lugar, que la fracción XXI del citado artículo 123 constitucional, establece que cuando el patrón despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; que en el presente caso el señor OSCAR CUE pide el cumplimiento del contrato, o sea su reinstalación en el trabajo que ha venido desempeñando en la Standard Fruit Steamship Company, pero como la fracción XXI del artículo, establece a su vez, que si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la

Junta. se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad en el conflicto. no debe estimarse fundados los agravios del quejoso como se ha dicho al principio de este considerando, porque las fracciones del artículo citado son bastante claras y fijan la posición en casos semejantes, tanto del trabajador como del patrón, de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente, además, que tratándose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelva en el pago de daños y perjuicios de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así lo establece el artículo 1949 ya citado del Código Civil vigente, principio éste que además ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII, como queda dicho, del artículo 123 constitucional y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrón y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrón que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrón y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúe, sin embargo, en una relación forzosa que perjudicaría el equilibrio y la armonía que debe existir para la producción entre el capital y el Trabajo. Por último, y aparte de lo anti-jurídico y hasta monstruoso que sería

ejercer violencia en las obligaciones de hacer. la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter de vitálico, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo quinto constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, acto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.⁴⁸

Se dictaron otras cuatro ejecutorias más en ese sentido que conformaron la tésis jurisprudencial siguiente: "Reinstalación obligatoria de trabajadores, los patronos pueden negarse a ello, pagando daños y perjuicios. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible: por esto es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios.

Seminario Judicial de la Federación.

Tomo LXVII. Cue, Oscar, pág. 2044.

Tomo LXXV. Cía Terminal de Ver., S.A., pág. 4766.

Tomo LXXV. Cía. del Ferrocarril Sudpacífico, pág. 9363.

Tomo LXXVI. Briseño, Guadalupe, pág. 2467.

Tomo LXXVIII. Cía Industrial de Parra, pág. 1305."⁴⁹

48 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 9a. ed., Tomo I, págs. 819 y 820.

49 Idem.

Con esta jurisprudencia quedaba a la voluntad del patrón la reinstalación y no a la del trabajador en su empleo y, por consiguiente, la continuidad de las relaciones de trabajo volvía a quedar al arbitrio del patrón. Con lo cual los trabajadores perdieron la efectividad de su derecho a la estabilidad y pasaron de la estabilidad absoluta a la inestabilidad absoluta en sus empleos: situación que perduró hasta el año de 1962.

En la ejecutoria de OSCAR CUE anuló uno de los requisitos indispensables de la estabilidad: la reinstalación. Los trabajadores seguían teniendo el derecho de ejercer la acción de cumplimiento del contrato - reinstalación - pero la efectividad de la acción quedaba al arbitrio del patrón, el cual decidía si reinstalaba o pagaba la indemnización de tres meses de salario, más la responsabilidad del conflicto, con lo cual el patrón podía poner fin a las relaciones de trabajo en cualquier momento sin causa justificada.

OSCAR CUE acabó con la estabilidad en el empleo de acuerdo con dos ideas: 1) La que sostenía que la reinstalación era una obligación de hacer y, por lo tanto, su ejecución forzosa es imposible y, 2) La que consideraba que la fracción XXI del artículo 123 constitucional era aplicable a los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico entre los trabajadores y patrones. A continuación analizaremos la validez o invalidez de estos dos argumentos en contra de la estabilidad en el empleo:

1) La reinstalación es una obligación de hacer y por lo tanto, su ejecución forzosa es imposible.

Consideramos que el laudo que condena al patrón a reinstalar al trabajador no establece al patrón una obligación de hacer, es decir, no lo obliga a la ejecución de un hecho. En realidad a lo que obliga al patrón es a restablecer la relación de trabajo en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollando antes de que sugiera el conflicto.

En las relaciones de trabajo, el patrón está facultado para utilizar la prestación de los servicios de sus trabajadores y la obligación por parte del patrón de pagar el salario correspondiente a sus empleados. El trabajador por su parte tiene el derecho de recibir el salario y es decir la obligación de prestar sus servicios al patrón en forma subordinada.

Estos derechos y obligaciones que podemos considerar los principales del contrato de trabajo, nos señalan que la obligación primordial del patrón es una obligación de dar - pagar el salario - y no de hacer. Es cierto que al patrón difícilmente se le puede obligar a proporcionar y a recibir el trabajo, pero esto en la relación de trabajo, es un derecho del patrón, no una obligación. El hecho de que el patrón no ejerza sus derechos no lo libera de sus obligaciones.

El Maestro Mario de la Cueva sostiene que: "... la llamada obligación de reinstalar es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado y todo lo más a poner los medios

para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y existe aún en las de dar y cuando el acreedor impide que el deudor cumpla con su obligación, se tiene esta por cumplida.⁵⁰

2) La fracción XXI del artículo 123 Constitucional era aplicable a los conflictos jurídicos individuales y colectivos entre patrones y trabajadores.

Consideramos que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional no era aplicable a los conflictos jurídicos individuales y colectivos entre trabajadores y patrones por lo siguiente. Creemos que la fracción XXI no era aplicable a los conflictos obrero - patronales individual o colectivos de carácter jurídico, porque de serlo la efectividad de los derechos de una u otra parte de la relación de trabajo estaría subordinada a la voluntad de la contraparte, lo cual es inadmisibles.

Con la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA, se plasma claramente a los absurdos y errores en donde se podía concluir que la aplicación de la fracción XXI a todos los conflictos obrero - patronales. el Maestro Mario De La Cueva respecto de los absurdos y errores que: "... en multitud de casos se harían nugatorios los derechos del trabajador ...".⁵¹

50 Ibidem, págs. 825 y 826.

51 Ibidem, pág. 817.

Si la fracción XXI no era aplicable a los conflictos obrero - patronales individuales y colectivos de carácter jurídico, por exclusión solo podía aplicarse a los conflictos obrero - patronales individuales y colectivos de carácter económico: la razón de ser de la aplicación de esta fracción a los conflictos de carácter económico, al respecto el Maestro De La Cueva la señala con toda precisión que: "... cuando se trata la solución de conflictos económicos de carácter colectivo, la tradición acude en apoyo de la fracción XXI, para señalar su campo propio de actividades; concuerda con la legislación universal y es consecuencia de la función de las Juntas que como ya sabemos, no es la de decir el derecho, sino crearlo: por lo que no es posible obligar al empresario a que trabaje su negociación en las nuevas condiciones que se le impongan...".⁵²

En estas controversias, se procura la creación de nuevas condiciones de empleo, esto es, concretamente de un nuevo derecho objetivo para la empresa y cuando la autoridad interviene, el laudo que se dicta es una sentencia colectiva, la ley mexicana, no quiso obligar a los trabajadores a que prestaran sus servicios en condiciones que estimaran desfavorables, ni obligar tampoco a los patronos a continuar el trabajo en sus empresas en condiciones que repudien, con esto se otorgó a unos y otros la potestad de no aceptar el arbitraje y no cumplir el laudo y señalando los efectos de la negativa, porque no se podía coaccionar al trabajador, ni obligar al patrón a continuar los trabajos dentro de su empresa.

52 Ibidem, p. 48. 622.

4.- Concepto de estabilidad relativa

Si los patrones cuentan con el derecho de despedir en cualquier momento a los trabajadores, ya sea con causa justificada o sin causa justificada, no podemos hablar de estabilidad en el empleo aún cuando exista una indemnización de por medio. La estabilidad en el empleo necesariamente implica una limitación a la facultad unilateral del patrón de poner fin a la relación de trabajo.

Del grado de libertad que la Ley otorgue a los patrones para disolver la relación de trabajo, dependerá el grado de estabilidad de la cual gocen los trabajadores. Es manifiesto de que la estabilidad es relativa, cuando la regla general es la estabilidad absoluta, pero se establecen en la ley, casos de excepción en los cuales los patrones están facultados para disolver unilateralmente la relación de trabajo sin que el trabajador haya incurrido en una causal de despido.

En los casos de excepción el patrón está facultado para disolver la relación de trabajo en el momento que quiera. Este tipo de estabilidad otorga cierto grado de libertad al patrón para disolver unilateralmente la relación de trabajo. Consideramos conveniente hacer la aclaración de que, la estabilidad protege a los trabajadores frente a la voluntad arbitraria del patrón, pero no protege la permanencia de la relación de trabajo frente a causas de disolución ajenas a la voluntad del patrón, como el caso fortuito, fuerza mayor, muerte, etc., que son causas justificadas de disolución de la

relación de trabajo, pero no por motivos imputables al trabajador.

Mario De La Cueva nos señala de que: "Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización".⁵³

Roberto Muñoz Ramón indica que la importancia y trascendencia de la estabilidad en el trabajo se da cuando: "... los preceptos positivos: inspirándose en el principio de dignidad, la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, consagró desde 1917, la regla de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La consagración de esta regla se manifiesta en dos derechos fundamentales: 1.- Los trabajadores tienen derecho a que permanezcan sus relaciones de trabajo hasta cuando exista una causa justificada para su disolución; y 2.- en caso de despido injustificado, los trabajadores pueden demandar y obtener a su elección el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización".⁵⁴

El derecho al trabajo se dió, con las reformas al primer párrafo del artículo 123 Constitucional, en el que se instituyó plenamente el derecho a conseguir y conservar un trabajo; Dentro de la ley laboral encontramos la manifestación y consagración de la regla de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, debemos considerar que

53 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 221.

54 ROBERTO MUÑOZ, Ramón, Ob. Cit., Tomo II, pág. 251.

la propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 49 enuncia los casos de excepción a la regla antes citada.

En cuanto a la disolución de la relación laboral el Maestro Roberto Muñoz Ramón expresa que: "El límite taxativo de que el patrón solamente puede disolver unilateralmente sin causa la relación de trabajo en los casos de los trabajadores: de menos de un año de antigüedad que estén en contacto directo y permanente con el patrón que desempeñen trabajos de confianza que correspondan al servicio doméstico o que sean eventuales".⁵⁵

El artículo 49 de la Ley, versa lo siguiente: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza:

IV. En el servicio doméstico; y

⁵⁵ Ibidem. p. 277.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Respecto del principio de la estabilidad de los trabajadores el Maestro José Dévalos Morales puntualiza que: "El principio de la estabilidad en el empleo no es absoluta, hay excepciones según los artículos 49 y 50 de la Ley, que con derivación de la fracción XXII del artículo 123 constitucional. "...La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización "...56

José Dévalos Morales cita al tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano, puntualizándonos una tesis que nos orienta sobre el tema de la estabilidad relativa y absoluta: "No obstante lo anterior los juslaboralistas acostumbran dar a esa palabra (estabilidad) otro sentido, aún más estricto, de acuerdo con el cual la estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario "...57

El mismo autor comenta que: "De acuerdo con esa acepción, la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleados de indemnizar. En el segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la

56 RUSSEOMANO MOZART, Víctor, citado por DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit., p4g. 141.
57 Ibidem, p4g. 142.

reinstalación del trabajador injustificadamente despedido".⁵⁸

Por lo tanto José Dávalos Morales establece que: "...En rigor, nos consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso el pago de una indemnización, consagre el principio de la estabilidad ... pues es la negación no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toca estabilidad o es absoluta o no es estabilidad".⁵⁹

En los antecedentes de las reformas: los C. C. Diputados de la XL Legislatura del Congreso de la Unión y miembros de la C.T.M. en 1948, formularon una iniciativa para modificar la fracción XXI de la Constitución Política Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos.

El Maestro Hugo Italo Morales expresa que: " Cabe señalar al respecto, el gran interés que había despertado desde entonces la estabilidad obrera, con motivo de las diversas interpretaciones que se les habían dado a las fracciones XXI y XXII de la carta fundamental, pero había de transcurrir mucho tiempo aún, para que se llevaran a cabo las modificaciones indispensables ".⁶⁰

⁵⁸ Ibidem. p4s. 142.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ MORALES. Hugo Italo. Ob. Cit., p4s. 23.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

- 1.- La Constitución de 1917
- 2.- Las legislaciones estatales
de 1917 a 1931
- 3.- La Ley Federal del Trabajo
de 1931.
- 4.- La Ley Federal del Trabajo,
reformas de 1962

1.- La Constitución de 1917

La historia del Derecho del Trabajo Mexicano la encontramos plasmada en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917. El Maestro Baltasar Cavazos Flores manifiesta que: " En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad."⁶¹

En el año de 1915 en el estado de Yucatán el General Alvarado promulgó una ley de trabajo, en la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Con esta ley de Yucatán se le dio al derecho del trabajo una finalidad positiva, como el de elevar el nivel de vida de los trabajadores, evitar la explotación del hombre, en donde el Maestro Baltasar Cavazos nos puntualiza que: "... De acuerdo con el pensamiento del Maestro De la Cueva, la legislación de trabajo del general Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de Reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917."⁶²

Al respecto el autor citado señala que: "... Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de

61 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 6a. ed., Ed.

Trillas, México 1968, pág. 76.

62 Ibidem, pág. 76.

las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad, de salubridad, de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo. sino fomentar la organización de establecimiento, de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública."⁶³

Todos estos principios de justicia fueron plasmados en el artículo 123 Constitucional, precepto que constituye la jerarquía más alta dentro de la Ley laboral. atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela nos plasma que: "Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas".⁶⁴

En 1917 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció, en la fracción XXII del artículo 123, a favor de los trabajadores el principio de la estabilidad en el empleo donde: los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada. Por lo tanto los trabajadores tienen derecho a permanecer en su empleo, siempre y cuando no exista una causa que justifique su separación.

⁶³ Ibidem. págs. 76 y 77.

⁶⁴ Idem.

Artículo 123 fracción XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá ésta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por falta del patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esa responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Esta fracción otorgaba a los trabajadores despedidos injustificadamente por el patrón, la posibilidad de ejercer dos acciones:

1. La acción de cumplimiento del contrato, que implica la acción de reinstalación en el puesto que se venía desempeñando y,
2. La acción de pago de una indemnización consistente en tres meses de salario.

El Maestro Mario De la Cueva puntualiza que: "... la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor como una idea - fuerza destinada a

dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la corte: vivir sin temor es el destino del hombre.⁶⁵

A nuestro criterio la fracción XXII estableció el principio de la estabilidad absoluta actual, pero para ver su verdadera efectividad es necesario analizar cuales eran en aquella época los principios rectores de la duración de la relación de trabajo y las causas que justificaban su disolución ya que en el juego de estas dos instituciones se centra, en gran medida, la efectividad de la estabilidad en el empleo.

2.- Las legislaciones estatales de 1917 a 1931.

Del año de 1917 a 1931, las relaciones de trabajo, estuvieron reguladas por las legislaciones de los Estados, por lo que debemos analizar estas legislaciones para averiguar los alcances en esta época del principio de estabilidad absoluta consagrado en la Constitución.

En la mayoría de las legislaciones Estatales de Trabajo, en lo relativo a la duración y terminación de los contratos de trabajo encontramos disposiciones como las siguientes:

65 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 219.

1.- Los contratos de trabajo pueden celebrarse por; a) tiempo fijo, b) obra determinada y c) tiempo indeterminado.

Si concluido el término fijado se siguiese presentando el servicio, se entiende que el contrato ha quedado prorrogado por tiempo indefinido, terminando en este último caso por aviso de cualquiera de los sujetos de la relación a la otra parte con "X" días que generalmente eran de quince días de anticipación.

2.- Los contratos de trabajo terminan:

- a) Por vencimiento del plazo estipulado.
- b) Por conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo.
- c) Por voluntad de cualquiera de las partes, cuando se hubiere celebrado por tiempo indeterminado, debiendo dar aviso a la otra con "X" días que generalmente era de quince días de anticipación o bien con el tiempo de anticipación convenido.

En este sentido regulaban la duración y terminación de las relaciones de trabajo las legislaciones estatales siguientes:

AGUASCALIENTES artículo 45 de fecha 6/marzo/1928; CAMPECHE artículos 23, 27 y 30 de fecha 30/noviembre/1924; COLIMA artículos 3, 8 y 190 de fecha 10/noviembre/1925; CHIHUAHUA artículos 14, 19 y 22 de fecha 27/junio/1922; DURANGO artículos 7, 9 y 17 de fecha 24/octubre/1922; JALISCO artículos 3 y 191 de fecha 3/agosto/1923;

NAYARIT artículo 95 de fecha 25/octubre/1918: PUEBLA artículos 12, 122 y 123 de fecha 14/noviembre/1921: SINALOA artículos 14, 16 y 30 de fecha 15/julio/1920: SONORA artículos 14, 16 y 30 de fecha 12/abril/1919: TAMAULIPAS artículos 23 y 31 de fecha 12/junio/1925; VERACRUZ artículo 94 de fecha 14/enero/1918.

El hecho de que los trabajadores no pudieran ser despedidos de su trabajo más que por causa justificada fracción XXII del artículo 123 Constitucional, parecía otorgar a los obreros la seguridad que necesitaban, pero como puntualizaremos, la forma en que los Estados de nuestra República regularon la duración y la terminación de las relaciones de trabajo, desvirtuó la finalidad del principio de la estabilidad absoluta consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los principios rectores de las relaciones de trabajo continuaban estando a favor de los patrones y la amplitud de las causas justificadas de terminación del contrato de trabajo anulaban el principio de estabilidad absoluta.

En realidad la duración de los contratos de trabajo dependía de la voluntad del patrón, ya que, en última instancia, el plazo de terminación lo fijaba el patrón y la prórroga dependía de su voluntad. El contrato por tiempo indeterminado como hemos señalado, era el que mayor inestabilidad generaba para los obreros por la posibilidad de darse por terminado unilateralmente, con el simple requisito de preaviso.

Algunas legislaciones estatales establecían: AGUASCALIENTES en su artículo 51. DURANGO en su artículo 19. ZACATECAS en su artículo 80; como causa de terminación del contrato de trabajo, que el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o no aceptar el laudo pronunciado por la Junta, como lo señalaba la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pagando tres meses de salario. Esta disposición permitía al patrón terminar las relaciones de trabajo sin causa justificada, pagando la indemnización respectiva.

La posibilidad de no someterse al arbitraje pagando una indemnización, era un atentado directo contra la estabilidad en el empleo, que tardaría varios años en resolverse, siendo que con el sólo hecho de que el patrón pagara no se obtendría ningún resultado favorable para la Institución de la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Las legislaciones de trabajo de CHIAPAS del 5/marzo/1927 en sus artículos 23 y 24; OAXACA del 21/marzo/1926 en sus artículos 5 y 13; TABASCO del 23/octubre/1926 en su artículo 23; YUCATAN del 16/diciembre/1928 en su artículo 24; ZACATECAS del 1/junio/1927 en su artículo 71; e HIDALGO del 30/noviembre/1928 en su artículo 16; prevían que cuando los obreros continuaran prestando sus servicios una vez expirado el plazo fijado, sin celebrar nuevo contrato, se consideraría prorrogado dicho convenio por todo el tiempo en que los obreros siguieran prestando sus servicios, siempre que no fuera en perjuicio de ellos y que cuando el trabajo fuera por tiempo indeterminado el que podía darlo por terminado avisando con

anticipación era el trabajador, y no el patrón.

Es importante hacer notar que el plazo original y la prórroga dependía de la voluntad del patrón, por lo que la duración y permanencia de la relación seguía en manos del patrón: con excepción de la Ley del Estado de Hidalgo y la de Yucatán de fecha 14/octubre/1926; pero de alguna forma estas legislaciones protegían un poco más la continuidad de las relaciones de trabajo, que las legislaciones enunciadas con anterioridad.

La legislación del Estado de Hidalgo, al proteger la duración de los contratos, sólo podría celebrarse contratos de tiempo fijo de acuerdo al trabajo y su naturaleza que debería de señalarse con toda exactitud. Dentro de la Ley del Estado de Yucatán, ésta consideraba de que al término del plazo pactado dentro del contrato, el obrero al no dar una causal de despido, el patrón se obligaba a conceder otro contrato al trabajador, terminado el contrato al mismo trabajador subsecuentemente se debería de conceder otro contrato.

Estas dos legislaciones, de los Estados de Hidalgo y Yucatán son las que entendían con mayor claridad que, si se deseaba proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, no se podían dejar a la voluntad del patrón, la fijación del plazo y la duración de la relación de trabajo. Si se quería dar seguridad y permanencia al trabajador en su empleo, era necesario que la duración del contrato dependiera de motivos extremos a la voluntad del patrón, como por ejemplo: la subsistencia de la materia de trabajo.

Dentro de la legislación del Estado de Oaxaca nos encontramos de una disposición en la que en ningún caso el personal doméstico podría exigir al patrón lo conservara en su empleo, con esto podemos darnos cuenta que esta legislación es de las primeras excepciones a la estabilidad en el empleo.

Dentro de las legislaciones estatales 1917 a 1931 nos podemos dar cuenta que el principio básico de la estabilidad absoluta consignada en la Constitución de nuestro país, la práctica fue anulando la regulación que se dio a la duración y a la terminación de los contratos de trabajo.

3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, elaboró un proyecto al que se le tituló Ley Federal del Trabajo, al cual se le realizaron un número importante de modificaciones, siendo aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Esta ley estableció innovaciones en lo relativo a la duración de las relaciones de trabajo.

De La Cueva puntualiza que todos aquellos trabajadores que saben: "... que su permanencia en el trabajo está asegurada, se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de

la empresa, una posibilidad de ascensos, un aumento de salarios y, en su caso, una pensión jubilatoria".⁶⁶

En este orden de ideas la legislación mexicana, señala el Maestro Mario de la Cueva de que admitió el principio de que: "... la duración indefinida de la relación de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen: Esta doctrina deriva, por una parte, de los artículos 24, Fracción III y 39 de la Ley y, por otra parte, de que el patrono, según estudiaremos con mayor detalle no puede disolver las relaciones de trabajo, sino en los casos expresamente previstos en la ley. Según el primero de los preceptos citados, la relación de trabajo puede celebrarse a plazo fijo, únicamente en aquellos casos en que lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar; y el artículo 39 completa la idea al disponer que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perduren".⁶⁷

De acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina en su 25a. edición señala que: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".

66 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 9a. ed., Tomo I, págs. 757 y 758.

67 Idem.

Dentro del artículo 123 constitucional nos encontramos que quedó de la manera siguiente en el año de 1931, fracción XXVII. " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato; g) las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, prejuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra; h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrada a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores ".⁶⁸

Este artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y las fracciones XXII y XXVII incisos g y h respectivamente del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, claramente excluían de la voluntad de las partes la duración de los contratos de trabajo y otorgaban al trabajador los derechos necesarios para ejercer las acciones de indemnización o cumplimiento por parte del patrón.

El contrato por tiempo indeterminado ya no podía ser disuelto por simple aviso anticipado del patrón, ahora este aviso tenía que ser justificado.

Las partes no podían pactar una cláusula en el contrato que

68 Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones. Tomo VIII. Antecedentes y Evolución de los artículos 107 a 136 Constitucionales. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1967, pág. 656.

permitiera este tipo de disolución, porque se atendería contra los derechos del trabajador en el artículo 123 Constitucional fracción XXVII incisos g y h. La continuidad de la relación de trabajo salió de la voluntad del patrón, pasando a depender de la subsistencia de la materia de trabajo.

Los contratos por tiempo fijo y obra determinada quedaron por lo mismo supeditados a la materia de trabajo.

En este momento parecía que la garantía de estabilidad de los trabajadores en su empleo podía ser mayor. El Trabajador tenía el derecho a trabajar durante todo el tiempo que quisiera, siempre y cuando existiera la materia de trabajo y cumpliera con sus obligaciones.

Todo indicaba que, por primera vez en nuestro país, se lograba instrumentar el ideal de estabilidad en el empleo, que como hemos visto, se venía persiguiendo desde el proyecto de la ley de Rafael Zuberán Capmany del 12 de abril de 1915, en el que disponía: "...Dar seguridad al trabajador en su empleo".⁶⁸

Con el presente proyecto de Ley se podía consolidar el presente y futuro de los obreros dejando de estar a la voluntad y arbitrio de los patrones.

68 REMOLINA ROQUERÍ, Felipe. El Artículo 123. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1974. pág. 86.

De La Cueva indica con respecto a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y los riesgos de trabajo que: "... El legislador de 1931 se esforzó por el aseguramiento del respeto a la idea, a cuyo efecto dictó las disposiciones siguientes: a) la incapacidad temporal de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo no era causa de suspensión de la relación laboral; por consiguiente, el trabajador tenía derecho a todas las prestaciones derivadas de la ley o del contrato colectivo. b) Al recuperar su capacidad de trabajo, tenía derecho el trabajador a regresar a su empleo o al puesto de ascenso que le hubiera correspondido. c) Si no pudiera desempeñar su trabajo, pero sí otro cualquiera, la empresa debía proporcionárselo, si fuera posible".⁷⁰

Al respecto el Maestro Dávalos Morales puntualiza que en: " La Ley de 1931 consignó, desde un principio, la estabilidad relativa, al apartarse de los conceptos civilistas que contemplan la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes y limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo".⁷¹

JURISPRUDENCIA: "TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.-Las disposiciones del artículo 24, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 consignan la estabilidad de los trabajadores en sus

70 DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1978. pág. 129.

71 DAVALOS MORALES. José. Ob. Cit., págs. 141 y 142.

empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

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

artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 254, págs. 266 y 267 .72

4.- La Ley Federal del Trabajo, reformas de 1962

Con el Proyecto de Reformas Constitucionales al artículo 123, de fecha 26 de diciembre de 1961, el Poder Ejecutivo Federal presentó al Congreso de la Unión las siguientes reformas donde el Maestro Hugo Italo Morales puntualiza lo siguiente :

"El Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de Derechos Sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformado y complementado las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones

sociales económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71, de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la Soberanía de esta H. Cámara de Senadores, la siguiente INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES II, III, VI, IX, XXI y XXXI DEL INCISO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA, QUE SE FUNDA EN LOS SIGUIENTES CONSIDERANDOS: ... 73

En relación con las fracciones XXI y XXVII, se dijo en la parte conducente:

" SEPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientados de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no

compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se someten al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que se concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomados en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".⁷⁴

El Congreso de la Unión tuvo a bien aprocar las reformas contemplando algunas modificaciones al proyecto inicial, asimismo las legislaturas de los estados procedieron a aprobar dichas reformas y en el Diario Oficial se publicó el decreto correspondiente de fecha 21 de noviembre de 1962. Las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.

La pretensión del constituyente, en el que los conflictos individuales de trabajo, derivados de una injustificada separación, el patrón tiene la obligación de someterse al arbitraje de las Juntas y someterse al laudo que se dicte, salvo lo dispuesto en las excepciones, que la Ley Reglamentaria puntualizarla; en estos casos

⁷⁴ Idem.

el patrón se liberaba de la obligación de dar cumplimiento al contrato de trabajo, mediante el pago de la indemnización.

De una forma muy en especial debemos de considerar, de que la insumisión al arbitraje quedo por consecuencia descartada totalmente del Derecho Mexicano del Trabajo, para los conflictos señalados en las citadas fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional y aceptándose única y exclusivamente la insumisión al fallo siempre y cuando se tuviera la demostración de la excepción que señala la Ley Reglamentaria.

El Doctor Hugo Italo Morales manifiesta que: "El Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Unión con fecha 20 de diciembre de 1962, un proyecto de reformas a la Ley Reglamentaria que contenía en su primera parte el estudio de referencia que se consigna; "En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes".⁷⁵

Las excepciones que se consideraron en el proyecto son las siguientes:

" En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años. Para admitir esta excepción se tuvieron presentes los estudios que presentaron los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años

75 Ibidem, pág. 73.

era suficiente para que el trabajador se acostumbrara a los sistemas y métodos de trabajo y para que la empresa pueda considerarlo como un elemento integral de ella ... asimismo que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicios, mediante el pago de una indemnización, no tenía consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad eran aún reducidos.

En segundo lugar, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador si comprueba que éste, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él. Esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por otra, tiende a evitar las rupturas de la armonía indispensables para el buen funcionamiento de una empresa.

La tercera excepción menciona a los aprendices y se funda en la posición que guardan éstos dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades.

El siguiente caso señala a los empleados de confianza: la naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la mejor justificación de la excepción que se consigna.

Se menciona además el servicio doméstico. Está fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos; sería una notoria violación de los derechos del hombre.

Por último se refiere a los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda tanto en el carácter de estos trabajadores como en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de

permanencia".⁷⁶

En cuanto a las protestas y objeciones que surgieron a partir de la ejecutoria Oscar Cue de fecha 21 de noviembre de 1962, se reformaron como nos lo puntualiza el Maestro Hugo Italo Morales.

En el Diario Oficial de la Federación, se publicó el día 31 de diciembre de 1962 el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, abrogada actualmente por la de 1970.

El Doctor Hugo Italo Morales señala que en la parte que se refiere a la separación injustificada, quedó reglamentada en la siguiente forma:

"Artículo 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá, además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."⁷⁷

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

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ Ibidem. págs. 77.

menor de dos años.

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

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.⁷⁸

Artículo 125.- "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario:

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados: si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistiría en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del

⁷⁸ Idem.

despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores."⁷⁸

Estas reformas implicaron lo siguiente:

1. Se ratificó el fundamento básico de la estabilidad de los trabajadores en el empleo donde los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada: es decir tienen el derecho a permanecer en su empleo mientras no haya una causa que justifique su separación.

2. Se excluyó definitivamente la aplicación de la fracción XXI a los conflictos obrero patronales derivados del despido: es decir, en este tipo de conflictos los patronos no pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje ni desobedecer los laudos de las Juntas.

3. Se anuló la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que hacía inoperante el derecho de los trabajadores a la reinstalación.

4. Se previó en la Constitución Política la posibilidad de estipular excepciones a la obligación de reinstalar por parte del patrón y la Ley Federal del Trabajo, en reglamentación de esta estipulación, las estableció. Con lo cual el principio de estabilidad absoluta se cambio por el de estabilidad relativa.

⁷⁸ Ibidem, págs. 77 y 78.

Las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1962, pueden ser vista por los trabajadores como un avance o como un retroceso de su derecho a la estabilidad en el empleo. Ahora bien se afirma que son un avance, con relación a la jurisprudencia de la Suprema Corte sostenida de 1942 a 1962, porque a partir de las reformas, la mayoría de los trabajadores pueden hacer efectivo su derecho a la reinstalación, el cual había sido anulado para todos los trabajadores con la jurisprudencia. Son un retroceso: con relación al principio de estabilidad absoluta consignado originalmente en la Constitución de 1917, ya que se cambió por el de la estabilidad relativa.

CAPITULO III

DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

- 1.- La duración de la relación de trabajo
- 2.- Relación de trabajo por tiempo indeterminado
- 3.- Relación de trabajo por obra determinada
- 4.- Relación de trabajo por tiempo determinado
- 5.- Relación de trabajo para inversión de capital determinado
- 6.- La suspensión de la relación de trabajo

1. La duración de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva señala al respecto que: "Cada una de las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo ha tenido que romper los principios del derecho civil que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso de duración de las relaciones de trabajo, que podían ir desde un día hasta uno o varios meses o años. La idea de la estabilidad en el trabajo no consentía esa solución de donde surgió la necesidad de nuevas ideas, que fueron propuestas por la Ley de 1931, en forma tal, que la Ley nueva se ha concretado a hacerles producir sus mejores efectos ...".⁶⁰

Asimismo el citado Maestro manifiesta que: "... la Ley nueva reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen".⁶¹

La relación de trabajo como ya anteriormente se señaló, surge en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios el trabajador, y su duración, es de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, donde será por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa. Desde luego las relaciones laborales también pueden ser establecidas por tiempo fijo o por obra determinada.

60 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I; págs. 222.

61 Idem.

Cuando el contrato individual de trabajo se celebra por tiempo fijo, este deberá contar con una cláusula totalmente clara y precisa de la fecha de inicio y de su terminación, pero si al vencimiento del contrato subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará por todo el tiempo que perdure la materia. De tal manera que cuando la relación de trabajo sea por obra determinada, esta deberá de ser lo más clara y en que consiste dicha obra y su posible terminación.

En la vida diaria no es aconsejable que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las liquidaciones son muy costosas y que como ejemplo tenemos lo siguiente:

Respecto de las relaciones de trabajo el Maestro Baltasar Cavazos Flores manifiesta que: "Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos."⁸²

El Maestro antes citado comenta que: "La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e inclusive se trasladan a otros lugares por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les

⁸² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., pág. 113.

causen si son despedidos injustificadamente ...".⁸³

Dentro del artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo que puntualiza que: " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

Con esta disposición se puede afirmar al interpretarla a contrario sensu que se tendría que pensar que los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por lo menos un año, lo cual esto es falso, ya que a ningún trabajador se le puede obligar a prestar sus servicios en contra de su voluntad, tan sólo un minuto, sin su pleno consentimiento.

Los principios rectores de la duración de las relaciones de trabajo, en nuestro derecho positivo, tienen como objetivo que las relaciones de trabajo no terminen por la voluntad caprichosa del patrón. Este objetivo es el que orienta a nuestra ley para determinar las reglas de la duración de las relaciones de trabajo, mismos que encontramos plasmados en los artículos 35, 36, 37, 38, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

Los citados artículos que más adelante los transcribiremos son los que regulan en forma general la duración de las relaciones laborales. De estos artículos se deducen los principios fundamentales. El primero es el que prescribe que las relaciones de

⁸³ Ibidem. págs. 113 y 114.

trabajo deben permanecer mientras subsistan las causas que le dieron origen y el segundo el que establece como regla general la duración indefinida de las relaciones de trabajo, salvo que las partes establezcan pacto en contrario.

Los artículos 36 y 37 precisan los casos en los cuales las partes pueden limitar a la duración indefinida de las relaciones de trabajo, estos artículos en armonía con el artículo 39, son una limitación enorme a la voluntad de las partes para fijar libremente la duración de las relaciones de trabajo, ya que la permanencia de las mismas se hace depender de factores externos a la voluntad de las partes. En última instancia la ley pretende no dejar al arbitrio del patrón la duración y la terminación de la relación de trabajo.

En cuanto a la limitación de la duración de las relaciones de trabajo en favor del trabajador, la Constitución Política puntualiza en el artículo quinto " ... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menos cabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles ".

En el último párrafo del citado artículo quinto Constitucional indica que: "... La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona ".

Ahora bien si retomamos nuevamente el espíritu del artículo 40 de la Ley en la que ordena que: " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año ".

Los trabajadores de conformidad con los artículos quinto Constitucional y cuarenta de la Ley, no están obligados a prestar sus servicios por más tiempo del convenido sin que este pueda exceder de un año. La ejecución forzosa de esta obligación es de imposible realización por tratarse de una obligación de hacer, ya que de intentarlo, se atendería contra la libertad de trabajo siendo que es un derecho irrenunciable garantizado por la Constitución.

En el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo el Maestro Baltasar Cavazos señala en su comentario que: " Esta disposición esta equivocada, ya que interpretándola a contrario sensu se tendría que concluir que los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, sin su pleno consentimiento. No obstante lo anterior, la fracción XIV del artículo 132 previene que los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos, lo cual en la practica no se puede exigir ".⁶⁴

64 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada, comentada por Baltasar Cavazos Flores entre otros, 26a. ed. Ed. Trillas, México 1992, pág. 128.

El hecho de que la ejecución forzosa de la obligación de trabajar sea de imposible realización, no libera al trabajador de la obligación, sino que simplemente esta obligación se transforma en el pago de daños y perjuicios es decir la responsabilidad civil.

Estos preceptos tienden a que el trabajador no quede obligado, por periodos de tiempo excesivamente largos, a prestar sus servicios a un patrón determinado, aún contra su voluntad y pueda dedicarse tal y como lo indica el artículo quinto Constitucional el que señala que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomoden, siendo lícitos...". De igual manera encontramos esta garantía individual en el artículo cuarto de la Ley, en donde se asegura la libertad de trabajo.

Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, pueden separarse del empleo de mutuo propio en cualquier momento. Si se separan unilateralmente durante el primer año de servicios recaerá sobre el trabajador la responsabilidad civil respectiva.

Los trabajadores que celebran contratos por tiempo determinado u obra determinada, que no exceda de un año, pueden separarse del empleo en cualquier momento con la consecuente responsabilidad civil y los trabajadores que celebren contratos por tiempo indeterminado o por más de un año, después del año de prestar sus servicios pueden separarse cuando lo deseen sin responsabilidad civil alguna.

De las disposiciones anteriores se ratifica nuestro criterio sobre la naturaleza jurídica de la estabilidad en el empleo, en el

sentido de que es un derecho de los trabajadores y no una obligación de los trabajadores.

2.- La relación de trabajo por tiempo indeterminado

Los legisladores de la Ley Federal del Trabajo, conscientes de que dejar al arbitrio del patrón y del trabajador la fijación de la duración de la relación de trabajo, implica autorizar a los patrones a disolver la relación de trabajo sin causa razonable al término del plazo fijado, para lo cual los legisladores establecieron en el artículo 35 de la ley laboral, como regla general la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, es decir sin fecha fija de la disolución de la relación de trabajo.

Esta regla general significa que todo trabajador que ingresa a prestar sus servicios a un patrón, tiene a su favor la presunción de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

El Doctor Hugo Italo Morales puntualiza que: " La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios: aún en los casos de labores temporales, deben atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes ".⁸⁵

⁸⁵ MORALES HUOS, Italo, Ob. Cit., pág. 20.

El artículo 35 de la Ley previene que: " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado ".

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó la idea del constituyente, en cuanto a la permanencia de los trabajadores en sus empleos. " Trabajadores, estabilidad de los Modalidades. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe: si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al

patrón a mantener a un obrero. cuyo servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo. cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que: " Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure estas circunstancias ". Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo esta condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965. 5a. parte. tesis 201. pág. 188 y sigs.)⁸⁶

El Doctor Hugo Italo Morales respecto de la jurisprudencia citada que: " En el caso de labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a la voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por esta razón, constituyen circunstancias excepcionales: el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado en casos de explotación de minas y los múltiples contratos de los regimenes especiales..."⁸⁷

⁸⁶ Ibidem, págs. 50 y 51.

⁸⁷ Idem.

La duración de las relaciones de trabajo únicamente pueden limitarse cuando la naturaleza extraordinaria y transitoria de servicio que se va a prestar así lo exija y se pacte la limitación expresamente. Estos dos requisitos, son indispensables para poder desvirtuar la presunción de que los contratos de trabajo se celebran por tiempo indefinido.

Cuando un trabajador ingresa a laborar y no se establece la duración del contrato de trabajo, automáticamente la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, tal y como se desprende del artículo 35 de la ley laboral. En este supuesto el trabajador no se encuentra ante una presunción, sino ante una auténtica relación de trabajo por tiempo indeterminado, igual a que si hubiera sido pactada expresamente por tiempo indeterminado.

Si al ingresar a laborar el trabajador, se limita la duración de la relación de trabajo la presunción por ser por tiempo indeterminado subsiste y si la naturaleza del servicio resulta permanente la relación será por tiempo indeterminado.

En el derecho mexicano del trabajo las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado son las únicas que otorgan a los trabajadores el derecho de estabilidad en el empleo. Estas relaciones de trabajo solamente pueden ser disueltas unilateralmente por los patrones con causa justificada, salvo que los trabajadores se encuentren en alguno o algunos de los cuatro primeros supuestos del artículo 49 de la ley laboral que puntualiza lo siguiente: " El patrón quedará eximido de

la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan un antigüedad menor de un año:

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

III. En los casos de trabajadores de confianza:

IV. En el servicio doméstico;..."

Al respecto el Maestro Muñoz Ramón puntualiza que: " A los trabajadores ligados por una relación de trabajo por tiempo indeterminado, la Ley, Arts. 132, fracción X, 156, 158 y 166, los denomina trabajadores de planta ".⁸⁸ Los trabajadores sujetos a relaciones de trabajo por tiempo indeterminado se les denomina trabajadores de planta o permanentes, establecidos por la Ley.

El Maestro citado indica al respecto que: " La relación de trabajo por tiempo indeterminado - sin fecha fija de disolución constituye la regla general ".⁸⁹

⁸⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Ob. Cit., Tomo II, pág. 284.

⁸⁹ Idem.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La prestación del servicio en las relaciones por tiempo indeterminado pueden ser permanentes o de temporada: permanentes cuando se presta durante todo el año y de temporada cuando se presta durante determinados períodos del año exclusivamente.

Respecto de la relación de trabajo por tiempo indeterminado el Profesor José Dávalos Morales expresa lo siguiente: " El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley ".⁹⁰ Al respecto y de esta manera tendríamos que recurrir plenamente a lo establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien cabe puntualizar la observación que nos hace mención el citado Maestro en donde señala que: " Si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto el contrato sería por tiempo indeterminado. Pero si dicha estabilidad es relativa, esto es, con limitaciones el contrato se hace eco de esas circunstancias ".⁹¹

José Dávalos Morales señala lo referente a la renuncia del trabajador en su empleo, en donde nos indica que: " El trabajador puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser el de la renuncia. Otra posibilidad es que el trabajador, sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores

⁹⁰ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 117.

⁹¹ Idem.

aun cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo en un periodo de treinta días ".⁹²

Con respecto a la relación de tiempo indeterminado Mario De La Cueva nos indica que: " El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente - períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la Ley nueva reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expreso de la legislación de 1931, y la expreso diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen ".⁹³

Esta fórmula la encontramos en lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley en donde nos indica en su parte final de dicho artículo " A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado ".

El Maestro de la Cueva puntualiza que: " El párrafo final del artículo 35 exige que las excepciones sean objeto de una estipulación expresa, por lo que en ausencia de ella la relación será por tiempo indeterminado. Hacemos notar que la Ley dice que la relación será...

⁹² Ibidem, págs. 117 y 118.

⁹³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 222.

por lo tanto, la falta de la estipulación expresa no crea una presunción, sino que, de manera categórica, otorga a la relación la categoría de duración indeterminada, lo que a su vez significa que no serán suficientes las deducciones de algunas frases del escrito de condiciones de trabajo. Pero antes de considerar las excepciones, conviene ahondar más en el problema y fijar el significado de la fórmula estipulación expresa: el precepto debe entenderse en relación con los artículos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo y que imputan su falta al empresario, de lo que inferimos que si no existe la estipulación expresa por escrito, forma única que permite afirmar su existencia, la relación debe reputarse de duración indeterminada ".⁸⁴

Asimismo el Doctrinario Mario de la Cueva afirma señalando que " La conclusión general de estas explicaciones se enuncia diciendo que la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas... "⁸⁵

Los principios consignados en la Ley laboral son, las consecuencias de la relación individual de trabajo, en donde, la Ley Federal del Trabajo protege a la prestación de los servicios y esta protección es independiente de las causas que le dieron origen a la relación de trabajo y que una vez que ha nacido dicha relación de

⁸⁴ Ibidem, p. 48. 223.

⁸⁵ Idem.

trabajo se canalizan mediante principios propios, mismos que no pueden ser modificados por la voluntad de las partes de la relación laboral.

En este orden de ideas Mario de la Cueva indica que el artículo 2097 del Código Civil Italiano de 1942 señala: " El contrato de trabajo se reputa por tiempo indeterminado, si el término no resulta de la naturaleza de una relación o de una estipulación escrita. En este último caso, la fijación del término no produce efectos, si se hace para eludir las disposiciones relativas al contrato por tiempo indeterminado ".⁶⁶

El Maestro Mario de la Cueva a manera de bosquejo total del tema de referencia puntualiza que: " El derecho mexicano, al mismo tiempo que procuro garantizar la permanencia del trabajador en la empresa, respecto al principio de libertad: El artículo quinto de la Constitución, reproducido en el artículo 37 de la Ley, previene que el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por un tiempo mayor a un año; el precepto asegura la libertad del trabajador, a efecto de que pueda en cualquier momento, dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener necesidad de esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil ".⁶⁷

66 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pa. ed., Tomo 1, pág. 758.

67 Idem.

3.- Relación de trabajo por obra determinada

Si bien el legislador reconoció que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado son las que mayor seguridad otorgan a los trabajadores en su empleo, también reconoció que esta clase de relaciones no son posibles en todos los casos. Gran cantidad de trabajos por su propia naturaleza son extraordinarios y transitorios y su objeto se agota en periodos de tiempo determinados o determinables, no siendo posibles las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 36 se establece que: " El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza ". De esta manera nos damos cuenta que la primer excepción a la regla general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que estipula que la relación de trabajo por obra determinada depende del tiempo requerido para la realización precisamente, de una obra determinada.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el principio de la estabilidad en el empleo limita la facultad de las partes para establecer libremente esta clase de relaciones de trabajo por obra determinada, condicionando su validez a la naturaleza de la obra por realizar.

En cuanto a la relación de trabajo por obra determinada el

Maestro Roberto Muñoz Ramón puntualiza que: " Una obra determinada solamente puede ser causa del inicio y disolución de una relación de trabajo cuando así lo exija la naturaleza de la propia obra (artículo 36). O en otros términos, la naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de una relación de trabajo cuando antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo. La relación de trabajo generada por la prestación de servicios en una obra que tiene esa naturaleza, se le conoce como relación de trabajo por obra determinada ".⁸⁸

A manera de ejemplo con la construcción de un inmueble donde la naturaleza de la obra genera una relación de trabajo por obra determinada y donde el inicio de la construcción se requiere de la prestación de servicios, que, al prestarse se origina la relación laboral y con la terminación de la construcción dejan de requerirse los servicios y trae consigo la disolución de la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia resolvió: " Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y en ese supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada ". Jurisprudencia 42 (séptima época), pág. 53, volumen 4a, sala, quinta parte, apéndice 1917 -1975".⁸⁹

⁸⁸ ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Ob. Cit., Tono II, págs. 235 y 236.

⁸⁹ Idem.

El escrito donde se plasman las condiciones de trabajo, debemos de ser claros señalando lo que indica el artículo 35 fracción II de la Ley que versa "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener: ... II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado:". En consecuencia al tratarse de una relación laboral de excepción, esta deberá de determinarse con toda exactitud la obra determinada.

Consideramos importante señalar que en algunas de las relaciones de trabajo por obra determinada, como es la prolongación de las relaciones va más allá de la fecha previamente establecida para su conclusión o terminación de la obra, con esto la modificación que se da es a una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

El Profesor Roberto Muñoz Ramón expresa que: "Una sucesión interrumpida de contratos - para nosotros de relaciones - de duración determinada se suele mirar como un contrato de duración indeterminada. No es que exista una prohibición de repetir contratos o plazo lo que en algún caso excepcional puede estar justificado. Lo que ocurre en estos casos es que surge la sospecha de que, a través de esa reiteración concatenada de contratos sucesivos, se intenta presentar artificialmente deformada una realidad que es diferente. Se fracciona o desarticula una relación laboral única y continua en multiplicidad de fragmentos que no reflejan la auténtica realidad sino que la disimulan y desfiguran".¹⁰⁰

100 Idem.

En la vida diaria de los contratos de trabajo hay de veintiocho días, con descansos de dos o tres días y esta separación de un trabajador en su empleo aun subsistiendo las causas que le dieron origen, el derecho le concede la prórroga de la obligación por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo.

Alberto Trueba Urbina puntualiza en su comentario que hace en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que: " El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiente al patrón probar esta circunstancia en los casos de litigio ".¹⁰¹

El Profesor Trueba Urbina Alberto indica al respecto en su comentario de dicho artículo que: " Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas... "¹⁰²

101 LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 62a. ed., Ed. Porrúa, México 1980, pág. 41.

102 Idem.

De acuerdo con lo sobresaliente de las labores temporales la Corte ha negado las falsas interpretaciones del artículo 39 de la Ley en donde el Doctor Hugo Italo Morales plasma en su obra que el: " Contrato de trabajo para obra determinada carga de la prueba. Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causas distintas, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra, no viola las garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto de contrato. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte tesis 31, pág. 22)".¹⁰³

Como una de las excepciones a la regla de la relación por tiempo indeterminado tenemos a la relación por obra determinada en donde el Maestro José Dávalos señala lo siguiente: " Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad ".¹⁰⁴

103 MORALES, Hugo Italo. Ob. Cit., pág. 52.

104 DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 116.

La jurisprudencia que confirma lo antes expuesto señala que: "CONTRATO DE TRABAJO. TERMINACION DEL. POR CONCLUIR LA OBRA QUE CONSTITUYA SU OBJETO. Al concluir la obra objeto del contrato termina este y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada. Amparo directo 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 9 de marzo de 1972. 5 votos ponente: Salvador Mondragón Guerra. Amparo directo 795/71. Jesús Magaña Villa. 9 de marzo de 1975. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Amparo directo 2066/71. Tomás Hernández. 23 de marzo de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Gutiérrez Marie. 2 de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Amparo directo 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y Coag. 20 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. 105

Las partes pueden establecer libremente en el contrato el tiempo durante el cual se efectuará el objeto materia del contrato y si vencido el término no se ha concluido el trabajo contratado, este subsistirá hasta en tanto no se haya concluido el trabajo, tal afirmación se desprende de lo establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se trata del contrato de obra determinada la materia del contrato debe ser especificada, que de acuerdo con el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, esto dependerá que realmente se le considere como contrato de relación por obra determinada y no se le clasifique de otra manera como podría

confundirsele por el contrato de temporada.

El derecho mexicano del trabajo, que protege a los trabajadores no omite las exigencias de las empresas, para lo cual el legislador comprendió que no sería posible contar con una relación de trabajo de duración indefinida, para lo que la Ley plasmó entre varias hipótesis la de la relación por obra determinada entre otras relaciones de trabajo.

Con respecto a las relaciones de trabajo para obra determinada considerada por Mario De La Cueva en donde puntualiza al señalar que: "... La primera y más importante de las excepciones, es la consignada en los mismos artículos 24, fracción III y 39 de la Ley, a saber, la relación de trabajo para la conclusión de una obra determinada. Así, a ejemplo, se propone una persona construir una casa; las relaciones de trabajo se celebran con albañiles y demás personal, por el tiempo necesario para la construcción del edificio. Esta forma de las relaciones de trabajo es menos frecuente - salvo en la industria de la construcción, que es su campo natural de aplicación - que la relación de trabajo a duración indefinida ".108

Nos permitimos puntualizar que en el sentido del artículo exacto de referencia que nos comenta el Profesor Mario de la Cueva actualmente es el artículo 25 fracción II de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La excepción que cita el Maestro Mario de la Cueva señala que: "Cuando decimos que se trata de una excepción, queremos indicar, primeramente, que se puede utilizar cuando se está en presencia de su hipótesis. esto es frente a la construcción de una obra y, en segundo término, que debe constar expresamente que su duración esta limitada a la construcción de la obra, pues, si falta esta estipulación, la relación se considerará celebrada por tiempo indefinido: en consecuencia, para la fracción IV del artículo 126 de la Ley tenga aplicación y pueda darse por disuelta la relación de trabajo a la conclusión de la obra, deberá existir el pacto previo; la razón de la exigencia de este pacto es obvia, pues el proponerse al trabajador un servicio, es preciso que conozca el tiempo por el que será ocupado, ya que puede ocurrir que no le convenga prestar sus servicios para la construcción de una obra, si a ejemplo, existen mejores oportunidades en otras negociaciones. Estas ideas fueron sustentadas por la Corte en dos ejecutorias de 18 de noviembre de 1936, amparo directo 5000/36 2a., Trinidad Curiel y Socios y 5002/36 2a., Santiago Zárate y Socios ". 107

4.- Relación de trabajo por tiempo determinado

La segunda excepción previamente establecida por la Ley Federal del Trabajo, a la regla general de la duración indeterminada de la

relación de trabajo, es la relación de trabajo por tiempo determinado.

José Dávalos Morales puntualiza al respecto que la: " Relación por tiempo determinado. A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación esta sujeta solamente al transcurso del tiempo ".¹⁰⁵

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo puntualiza que: " El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la Ley ".

Con respecto a este artículo nos permitimos comentar, que la fracción primera, surge en el caso de que un trabajador se contrate por un plazo determinado como ejemplo tendríamos un centro comercial que amplía el departamento de juguetería para el día seis de enero únicamente para este día se le contrata.

En cuanto a la fracción segunda tenemos que dicho contrato se encontrará sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su empleo.

En la última fracción del citado artículo tenemos como ejemplos los señalados en los artículos 193, 195, fracción III y 305 de la Ley laboral, que señalan:

Artículo 193 " Las personas que prestan sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedando sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables...."

Artículo 195 " El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

... IV si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes"

Artículo 305 " Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o atracciones. No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39 ".

En la última parte de este artículo 305 puntualiza el Maestro Baltasar Cavazos en sus comentarios de la Ley que: " El artículo 39 se refiere a la prórroga del contrato cuando subsiste la materia o

necesidad que le dio origen ".¹⁰⁰ Es decir, existirá prórroga cuando haya materias primas para que el trabajador continúe prestando sus servicios.

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

100 CAVALLOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit., pág. 263.

el artículo 39 de la Ley de la materia.

De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción II del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo directo 5126/78. Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José Manuel Hernández Saldaña. Amparo directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. 5 votos. Ponente Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán. Amparo directo 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera. Amparo directo 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 11 de febrero de 1980. Unanimidad 3965/79 ... "110

Con respecto a la relación de trabajo por tiempo determinado Roberto Muñoz Ramón puntualiza que: " Como excepción de la regla general, es necesario para que surja la relación de trabajo por tiempo determinado, que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador ".¹¹¹

110 DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., págs. 119 y 120.

111 MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit., Tomo II, págs. 285 y 286.

Mario De La Cueva establece respecto a las hipótesis de las relaciones laborales que: " La relación de trabajo por tiempo determinado: el artículo 37 comprende tres hipótesis, de las cuales, la primera es una confirmación de los principios generales ".¹¹²

En referencia al artículo 37 el Maestro Mario de la Cueva puntualiza que: " Se dice en la fracción primera que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente. Mencionamos un ejemplo derivado de la obligación de las empresas de organizar cursos de capacitación para los trabajadores, los que pueden ser temporales y no estar necesariamente sujetos a una repetición previsible ".¹¹³

La relación de trabajo por tiempo determinado funciona cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar exclusivamente. Un ejemplo de relación de trabajo por tiempo determinado, son las que frecuentemente se establecen, con trabajadores que contrata: los patrones para producir y surtir un pedido extraordinario, que se debe de entregar en un tiempo limitado que no puede fabricarlo con el

¹¹² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 224.

¹¹³ Idem.

personal de planta con que cuenta en la empresa. Antes de que surja el pedido no se necesitaban los servicios de estos trabajadores, una vez desahogado el pedido desaparece la necesidad y la repetición de la necesidad no es previsible.

En las relaciones de trabajo por obra determinada lo fundamental es la obra a realizarse, en las relaciones de trabajo por tiempo determinado lo fundamental es el tiempo durante el cual se necesitarán los servicios.

Como las relaciones de trabajo por tiempo determinado son una excepción al principio general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, para que sean válidas se deben reunir los requisitos siguientes: primero, que el contrato de trabajo se celebre por tiempo determinado; segundo, que se señale en el contrato de trabajo la causa motivadora de la temporalidad de la relación de trabajo; tercero que se indique en el contrato las fechas de inicio y terminación de la relación de trabajo; y cuatro, que la causa motivadora de la temporalidad de la relación de trabajo sea alguna de las permitidas por la Ley Federal del Trabajo.

Para que se den por terminadas las relaciones de trabajo por tiempo determinado debe de transcurrir el término fijado por el contrato y cesar la materia de trabajo que le dio origen, tal y como lo indica el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo: " Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prórrogada por todo el tiempo que perdure dicha

circunstancia ".

De conformidad con lo dispuesto y previamente establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, notamos que es una consecuencia y a su vez, un fortalecimiento del principio de la estabilidad en el empleo, que procura que las relaciones de trabajo permanezcan durante el mayor tiempo posible, en beneficio de los trabajadores.

La subsistencia de la materia de trabajo al vencimiento del término fijado consideramos que puede traernos consecuencias jurídicas, esto es: a) La prórroga del contrato, como señala el artículo 39, esto es siempre y cuando subsista las causas extraordinarias y transitorias que dieron origen a la relación de trabajo temporal. b) La transformación de la relación de trabajo temporal en relación de trabajo por tiempo indeterminado, si la causa subsiste permanentemente.

Suele suceder que una vez concluida la materia de trabajo de la causa extraordinaria y transitoria que originó la relación de trabajo temporal, surge inmediatamente otra nueva causa transitoria y extraordinaria que requiera el inicio de una nueva relación de trabajo temporales. En éste supuesto no se prórroga la relación de trabajo, porque el objeto de la anterior contratación temporal ya concluyo y, consecuentemente, también se extinguió esa relación. Se trata de una nueva relación de trabajo temporal independientemente de la anterior, por lo que es necesario celebrar un nuevo contrato por

tiempo determinado que reúna los requisitos que hemos venido plasmando.

5.- Relación de trabajo para inversión de capital determinado

El artículo 38 de la Ley prescribe una tercera excepción a la regla general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo. Esta disposición estipula la posibilidad de contratar trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para restauración de minas abandonadas o peritizadas.

En esta clase de contrataciones, la duración de las relaciones de trabajo depende de la duración del capital invertido. La inversión de capital determinado es el supuesto para la contratación conforme a esta tercera excepción y su total desembolso produce la terminación de la relación de trabajo.

Con respecto a la relación de trabajo para la inversión de capital determinado Muñoz Ramón puntualiza que: " La duración de la relación de trabajo depende del tiempo que dure el capital invertido en la explotación o restauración de las minas mencionadas. Si se gasta el capital previsto, las relaciones de trabajo se disuelven sin responsabilidad para el patrón ".¹¹⁴

¹¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Ob. Cit., Tomo II, pág. 267.

En este sentido Roberto Muñoz Ramón señala que: " La institución de esta forma tan particular de relación de trabajo obedece, por una parte, a la dificultad de configurar una relación de trabajo por tiempo u obra determinados en la restauración y explotación de las minas y, por la otra, al afán de estimular las inversiones en la restauración y explotación de las minas, no adicionando, a lo aleatorio de los resultados, una responsabilidad de pago de indemnizaciones laborales al agotarse el capital ".¹¹⁵

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 38 puntualiza que: " Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado ".

De La Cueva señala que la relación de trabajo para inversión de capital determinado es: "Por una modalidad propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado. También aquí estamos en presencia de la naturaleza de las cosas, pues esos trabajos tienen un indudable carácter aleatorio ".¹¹⁶

Con respecto a la relación de trabajo por inversión de capital determinado el Maestro Dávalos expresa que: "... Constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo,

¹¹⁵ Ibidem, págs. 267 y 268.

¹¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, págs. 224 y 225.

ya que el legislador, al prever la dificultad para determinar cuando se ha agotado una mina o no, adopto esta alternativa, en la cual la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido o sea cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para objeto ". 117

E.- La suspensión de la relación de trabajo

En el transcurso del presente trabajo hemos señalado que la estabilidad en el empleo es una institución que tiene por objeto evitar que las relaciones laborales se disuelvan, sin causa justificada, procurando que las relaciones de trabajo lleguen a su fin únicamente en los casos en que la relación de trabajo sea ya imposible de continuar, a consecuencia de hechos graves y cuya naturaleza hagan imposible e inconveniente el desarrollo del contrato de trabajo.

La figura jurídica de la suspensión de la relación de trabajo es un coadyuvante de la estabilidad en el empleo, porque cuando se presentan determinados acontecimientos transitorios, que impiden a los sujetos de la relación de trabajo dar el debido cumplimiento a sus obligaciones y ejercer sus derechos, evita que las relaciones de trabajo se disuelvan.

Respecto del concepto de suspensión de la relación de trabajo, consideramos en razón de la naturaleza misma de la suspensión, esta es temporal, ya que no se puede hablar en términos jurídicos de la suspensión definitiva de la relación laboral, porque si hablamos estaríamos frente a una disolución de la relación de trabajo.

Roberto Muñoz Ramón define que: "...La suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran".¹¹⁸

De la definición citada por el Maestro Roberto Muñoz Ramón consideramos concretamente que se suspende la obligación de la prestación de los servicios, pagar el salario y sus correlativos derechos. La suspensión de las relaciones de trabajo regula las causas justificadas de incumplimiento temporal por las partes, de las obligaciones de carácter positivo de la relación de trabajo.

Gracias a la suspensión de la relación de trabajo el vínculo laboral continúa, frente al incumplimiento de las partes que en condiciones normales se disolvería el vínculo laboral.

Encontramos que el derecho mexicano del trabajo reconoce de mucho tiempo atrás a la figura jurídica de la suspensión de las relaciones de trabajo. En el año de 1931 se reglamento dicha

¹¹⁸ ROBERTO MUÑOZ RAMÓN. Ob. Cit., Tomo II, pág. 304.

institución de la suspensión, en la cual en cierto momento se le confundió con las relaciones individuales de trabajo y con las relaciones colectivas de trabajo originando confusiones y errores. Con esto la Comisión de la Nueva Ley Federal del Trabajo separó a la suspensión de las relaciones individuales de las colectivas.

Respecto de la suspensión de las relaciones de trabajo Mario De La Cueva puntualiza que es: "La institución se vincula íntimamente con la idea de la estabilidad en el trabajo, 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".¹¹⁸

Al conceptualizar a la suspensión de las relaciones de trabajo De La Cueva señala que: "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 adivine alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".¹²⁰

El derecho del trabajo al contemplar a la suspensión de las relaciones de trabajo sustentan que tal institución es en beneficio

118 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 234.

120 Idem.

para los trabajadores al puntualizar que cuando haya alguna causa que justifique para no presentar sus servicios, el patrón no podrá disolver la relación, obligándose a respetar los derechos y reinstalarlo en su empleo al término de la suspensión.

La reinstalación del trabajador que suspendió sus labores y al término de la causa que había imposibilitado a desempeñar su trabajo. De la Cueva señala que: "... Es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio. Estas reflexiones nos transportan 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 ".¹²¹

Sería injusto y contrario al principio de la estabilidad en el empleo, el estipular que una enfermedad transitoria como ocurría en el derecho común, disolvía la relación de trabajo, pero sin olvidar que efectivamente el empleo faltó a sus labores e imponer, salvo casos especiales, como los riesgos de trabajo, la obligación de pagar el salario, puntualiza Mario De La Cueva que: "... Esta doble meditación es la justificación de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo ".¹²²

La suspensión se diferencia de la disolución en donde la primera por su carácter temporal lo que podemos puntualizar que para que se

121 Ibidem, págs. 234 y 235.

122 Iden.

aplique la suspensión se tiene que dar la presencia de una o varias condiciones para que el trabajador no efectúe su actividad laboral durante cierto tiempo y que al término se reanudarán las labores, en tanto que la disolución señala la no reanudación de sus actividades, a manera de ejemplos tenemos en la suspensión por enfermedad y como disolución tenemos a la muerte del trabajador.

Del concepto y razón de la suspensión de las relaciones de trabajo, el Maestro De la Cueva desprende sus caracteres de la institución señalando que: a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es meramente viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos; b) Su función consiste, según el art. 42 en la suspensión, del lado del trabajador de la prestación del trabajo y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario; e) La suspensión tiene un carácter temporal: el uso de este término parece redundante, pero la Comisión prefirió conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada; d) El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanuda los efectos de la relación por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el

salario ". 123

El artículo 42 de la Ley puntualiza que: " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 59 de la Constitución, y el de las obligaciones consignados 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 y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

Alberto Trueta Urtina comenta respecto de este artículo 42 de la Ley señalando que: " La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio: sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo ".¹²⁴

El Doctor Baltasar Cavares comenta respecto del artículo 42 de la Ley señalando que la: " Suspensión indefinida de un trabajador. Se equipara a despido. Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste servicios, sin fundamento legal. Amparo directo 2474/57. Hiser y Cia., S.A. 9 de octubre de 1958. Ponente: Gilberto Valenzuela. 5 votos ".¹²⁵

La Ley establece disposiciones disciplinarias en donde la suspensión en el trabajo no podrá exceder de 8 días según lo el artículo 423 fracción X, en cambio los sindicatos pueden aplicar una suspensión definitiva y por tiempo indefinido a sus agremiados.

Las causas expresas de la suspensión de las relaciones de trabajo, se derivan de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y otras provienen de la vida diaria de las relaciones de trabajo, puntualizando lo siguiente:

¹²⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ob. Cit., pág. 44.

¹²⁵ NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada. Ob. Cit., pág. 128.

1.- La enfermedad contagiosa del trabajador, puede ser posible que el trabajador aun cuando la padeciera pueda realizar sus labores, pero el peligro de contagio justifican la disposición legal con respecto a esta fracción el Maestro Mario de la Cueva señala que: "... Es causa de suspensión, la circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa. La disposición tiene evidente justificación pues no es posible exponer al contagio ni al patrono ni a los demás trabajadores; la causa consignada en esta fracción no exige que el trabajador no pueda desempeñar el servicio, pues, como queda indicado, se funda en una medida de previsión social "...¹²⁶

2.- Los accidentes y enfermedades, en esta causa de suspensión de la relación de trabajo se excluyen a los padecimientos generados por un riesgo de trabajo, toda vez que se encuentran regulados por el Instituto Mexicano del Seguro Social bajo un régimen especial.

3.- El arresto del trabajador, nos encontramos frente a una situación de hecho que impide la realización de la prestación de los servicios, en donde el trabajador ha cometido alguna falta o un hecho delictivo por lo que se le a arrestado al trabajador. El arresto es cuando el trabajador es responsable, de un delito o de una falta; la Ley estima que no debe producirse, sin más, la terminación de la relación, donde el arresto judicial o administrativo se refiere a faltas leves, pero deja en posibilidad a la Junta para que según la gravedad del delito o de la falta decreten la terminación ...".

4.- La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, a toda persona se le tendrá por inocente mientras tanto no se cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero al declarársele la culpabilidad se efectuará en automático la disolución de las relaciones de trabajo. Los comentarios de la Comisión de Trabajo en la elaboración final de esta institución se observó una justa defensa para los trabajadores. Es frecuente que cuando un trabajador actúa en defensa del patrón o de sus bienes se llevará un tiempo para que las autoridades reconozcan esa excluyente. La Comisión reconoció que el patrón debe pagar al trabajador los salarios que dejó de percibir, siendo que se trata de un riesgo para la empresa.

La interpretación de esta fracción generó dificultades, en donde se cuestiona, que desde cuando y hasta que fecha quedará suspendida la relación de trabajo. Se establece que la prisión preventiva seguida de una sentencia absolutoria y el arresto del trabajador traen la suspensión de la relación laboral, y nos dice al respecto el Maestro De La Cueva "... Pero ha ocurrido que el trabajador, sujeto a prisión preventiva, obtenga libertad bajo caución: ¿ debe entenderse que a partir del momento en que se obtenga la libertad cesa de producir efectos la causa de suspensión y que el trabajador debe presentarse, desde luego, a su trabajo, so pena de quedar separado definitivamente, como responsable de abandono de empleo ? La Corte se ocupó de este aspecto del problema en la ejecutoria del 19 de febrero de 1935, Toca 2398/33 2a.. Joaquín Dahl Chicza. "127

5.- Desempeño de servicios y cargos. las fracciones quinta y sexta del citado artículo 42 de la Ley, tienen como finalidad la prestación de los servicios cívicos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos impone a los ciudadanos y de la integración de organismos del trabajo como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades entre otros organismos de estas fracciones para la suspensión de la relación de trabajo.

En torno a la fracción quinta y sexta del citado artículo De la Cueva establece que: "... La Ley supone que estos permisos se refieren a interrupciones de corta duración. Pero cuando la comisión sea del sindicato, sea del estado, o si el trabajador es designado para un cargo público de elección popular, significa una interrupción permanente del trabajo, se plantea un problema de suspensión. Dice la Ley que la suspensión puede ser hasta de cuatro años y que, transcurrido ese plazo, el trabajador interino adquiere el carácter de trabajador de planta: la solución de la Ley Federal del Trabajo nos parece correcta, pues la suspensión no puede ser indefinida y una de las razones es, precisamente, que también el trabajador interino tiene derecho a que se defina su condición ". 128

6.- La falta de documentos para la prestación del servicio, de acuerdo con las leyes y reglamentos en donde se requieren de determinados documentos para la prestación de algunos trabajos

especiales como son: Licencia para conducir, Licencia de fogonero, Licencia para operador de montacargas entre otros, y que sin sus respectivos documentos no se puede llevar acabo la actividad laboral y que a la falta de estos, se constituye un riesgo para la empresa. La suspensión se da sólo si faltan documentos por entregar por parte del trabajador; en el caso contrario, el patrón pagará los salarios, no obstante la no prestación del trabajo.

La maternidad considerada como una causa de suspensión de la relación laboral se encuentra prevista en el artículo 170 fracción III, donde se indica que: " Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: ... II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas posteriores al parto...."

En cuanto a la maternidad José Dávalos Morales opina que: " Se considera que existe suspensión de la relación laboral, aún cuando no le establece la Ley como tal, en el caso del alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas antes y seis después de la fecha del parto; el patrón tiene obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social (artículos 109 y 110 de la Ley del Seguro Social)".¹²⁰

Las sanciones reglamentarias previamente establecidas en los Reglamentos Interiores de Trabajo de las Empresas, estos tienen como finalidad establecer medidas disciplinarias en las que encontramos la

¹²⁰ DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit., pág. 132.

suspensión de las relaciones de trabajo en el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, en donde no excederá por más de ocho días dicha suspensión, previo haber sido oído el trabajador y en donde el patrón no tiene ninguna obligación de pagar el salario correspondiente a dicha suspensión. Con esta clase de suspensiones el trabajador no se verá afectado en sus derechos como vacaciones y antigüedad, pero si se verá afectada respecto a las utilidades en donde se considera el número de días trabajados.

El Profesor José Dávalos Morales establece unas causas convencionales de suspensión de las relaciones de trabajo donde puntualiza que: " Se puede dar un gran número de casos convencionales de suspensión de la relación individual de trabajo; las más conocidas son las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos ".¹³⁰

Tenemos a los permisos económicos, siendo los que se conceden con goce de sueldo a los trabajadores por ciertos días para la atención de asuntos personales, como son nacimientos de hijos, fallecimientos de familiares, entre otros.

Las licencias son establecidas en los contratos colectivos donde autoriza el patrón transitoriamente y que generalmente es por un año, el trabajador que obtiene este tipo de licencia no tendrá derecho a que se le compute el tiempo de la licencia en su antigüedad.

¹³⁰ Ibidem, págs. 132 y 133.

Las licencias sindicales son los permisos plasmados en el Contrato Colectivo de trabajo en donde el patrón tiene la obligación de conceder permiso a uno o varios miembros del Comité Sindical para que representen a sus agremiados, esta suspensión no afecta los derechos del trabajador ni su salario.

Por último tenemos a las sanciones sindicales que son las medidas disciplinarias a los trabajadores, previamente plasmadas en los contratos colectivos de trabajo en donde el sindicato se encuentra facultado para solicitar la suspensión de uno o varios trabajadores en la empresa. En estos casos el patrón no tiene la obligación de pagar su salario al trabajador.

La notificación de la suspensión de la relación de trabajo en la cual el patrón de acuerdo con lo dispuesto por la Ley, no existe la obligación de entregar el aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas que motivaron la suspensión y al respecto puntualiza el Maestro José Dávalos que: "... Por analogía debe aplicarse, en este caso, el artículo 47 de la Ley que establece la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral ".¹³¹

El escrito en donde se señale la causa de la suspensión, sino establecer el tiempo durante el cual el trabajador va ha estar suspendido al respecto señala el Maestro Dávalos que: "... Esto es

¹³¹ Ibidem. pág. 134.

con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada solo verbalmente y a quien después se le pueda rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas a su trabajo " 132

La duración de la suspensión de la relación de trabajo, cuando se trate de una enfermedad contagiosa del trabajador o incapacidad temporal generada por un accidente o enfermedad general que no sea un riesgo de trabajo, la suspensión inicia desde la fecha en la cual el patrón se le haga de sus conocimiento de la incapacidad hasta que termine por el periodo previamente establecida por el Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el desempeño de sus labores, sin que dicha suspensión pueda excederse del término establecido por la Ley del Seguro Social para los casos que no constituyen un riesgo de trabajo.

La prisión preventiva del trabajador en la suspensión de las relaciones de trabajo, es en el momento en que acredite el trabajador al patrón que esta detenido por la autoridad administrativa o judicial, hasta el momento en que se cause ejecutoria la sentencia o bien que se le absuelva o termine el arresto.

Tratándose de la suspensión de la relación de trabajo en cumplimiento a los servicios prestados por mandato constitucional y

la designación de trabajadores como representantes laborales u organismos estatales tripartitos la suspensión iniciará en el momento en que tengan que presentarse a desempeñar sus funciones hasta un término de seis años.

La suspensión de la relación laboral por falta de documentos para la realización del empleo imputable al trabajador, iniciará a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento hasta el término de dos meses.

La maternidad considerada como suspensión de la relación laboral tiene una duración de seis semanas antes y seis semanas después del parto con el pago íntegro de su salario a la madre trabajadora. este periodo puede ser prorrogable por el tiempo que sea necesario para garantizar la salud de la trabajadora hasta por 60 días cobrando el cincuenta por ciento de su salario, terminado el plazo la suspensión será sin goce de sueldo.

En cuanto a las medidas disciplinarias a los trabajadores estas no podrán exceder de ocho días tal y como lo establece el artículo 423 en su fracción X.

Las causas convencionales de la suspensión de las relaciones de trabajo establecidas en los contratos colectivos de trabajo como son los permisos sindicales, licencias, licencias sindicales y sanciones sindicales, no pueden ser fijas como las anteriores causas legales toda vez que son convencionales y se desconoce con exactitud su

período de suspensión.

La terminación de la suspensión de la relación de trabajo en donde el trabajador suspendido tiene que reingresar a sus labores, al día siguiente de la fecha en que se le termine sus suspensión, según sea el caso de la supuestos legales de la suspensión. Con excepción de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o representación en comisiones tripartito que estos terminará dentro de los quince días siguientes:

El citado Profesor José Dávalos establece que: " La suspensión indefinida de un trabajador se considerará como despido, toda vez que éste se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin que exista causa legal para ello ".¹³³

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. La productividad en las empresas debe ser permanente, pero existen situaciones que hacen imposible el trabajo dentro de las industrias o empresa, donde las labores se suspenden temporalmente y esto no puede ser libremente sino que las autoridades laborales son la que determinarán de conformidad con la Ley cuando se deberán suspender colectivamente las relaciones laborales.

Para el Maestro José Dávalos Morales puntualiza que: " Las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo

¹³³ Ibidem. p.48. 135.

afectan al patrón, y acarrearán consecuencias a los trabajadores. El patrón tiene sobre sí la responsabilidad y también algunas cargas procesales ".134

En base a lo previamente establecido y en este orden de ideas el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo puntualiza que: " Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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

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

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

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

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

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

134 Ibidem, págs. 136.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores dentro de su comentario de este artículo señala que: " Para suspender las labores en una empresa debe plantearse el conflicto de orden económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, lo cual es siempre importante " 135

Estas causas de suspensión colectivas de las relaciones de trabajo tienden a afectar a todos los trabajadores de una empresa o algunos de la misma, de acuerdo con la antigüedad en la empresa para tal efecto el artículo 428 de la Ley nos indica que: " La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efectos de que sigan suspendidos los de menor antigüedad ". Consideramos que dicho precepto es correcto, siendo que el personal de nuevo ingreso o de menor antigüedad es a quien se le debe de suspender, tomando en cuenta los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de todo el personal que labora en la empresa.

Al suspenderse colectivamente los trabajos dentro de una empresa, trae como consecuencia de que los trabajadores no cobran salario alguno, durante el tiempo que transcurra dicha suspensión de las relaciones de trabajo. Para lo cual la Junta correspondiente que autorice dicha suspensión tendrá que fijar una indemnización para cada uno de los trabajadores, considerando el tiempo posible de la suspensión de labores y el supuesto de tiempo para que ingresen a

otro empleo, tal y como lo indica el (artículo 430).

El sindicato y los trabajadores que fueron objeto de dicha suspensión colectiva, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje cada seis meses comprobación de la continuación de la suspensión que dio origen y si la Junta respectiva puntualiza que no subsiste, determinará en un término que no exceda de treinta días para que se reanuden las labores y si el patrón no reanuda las labores los trabajadores tendrán el derecho a la indemnización que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. (artículo 431).

El patrón publicará oportunamente la fecha de reanudación de las labores. Comunicando al sindicato para acudir a juicio ante la autoridad laboral y a los trabajadores que prestaban sus servicios cuando se estableció la suspensión de la relación de trabajo, para que el patrón en un término no mayor de treinta días coloque a todo el personal en sus puestos y categorías que venían desempeñando. Si el patrón no diera el debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 432 primer párrafo se verá obligado a dar cumplimiento a la petición hecha por el trabajador en lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley..

Cuando la suspensión por falta de materia prima, no imputable al patrón sino a la empresa con la cual se contrato el suministro de dichas materias primas indispensables para la continuación de las labores, el patrón previo a la suspensión tendrá que obtener de la

Junta la autorización para que se efectúe dicha suspensión lo cual será a través del procedimiento que establece el artículo 692 y siguientes de la Ley labora.

Si la suspensión de las relaciones de trabajo es por exceso de producción, falta de fondos o la incosteabilidad de la explotación respectiva, el patrón antes de la suspensión de las labores tendrá que contar con la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica.

CAPITULO IV

LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

- 1.- Despido
- 2.- Retiro
- 3.- Terminación
- 4.- Negativa del patrón a
reinstalar
- 5.- La cláusula de admisión
- 6.- La cláusula de exclusión

1.- Despido

Respecto del problema terminológico en cuanto a despido y retiro el Doctor José Dávalos Morales expresa lo siguiente: "Existen causas de rescisión ambas son distintas, por esto es que no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro".¹³⁶

En el artículo 123 fracción XXII de la Constitución puntualiza lo siguiente "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada..." De esta manera nos encontramos del porque el uso del término o vocablo despido tal y como lo indica el citado artículo Constitucional.

El Maestro Mario de la Cueva señala que las causas que justifican a la rescisión de la relación de trabajo, expresando que: "El art. 46 previene que al trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación pueda decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas ya en el trabajador, bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas, o son de

¹³⁶ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit.. pág. 146.

naturaleza distinta o estén expresadas en forma diferente ".¹³⁷

Dentro del comentario del citado artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo Alberto Trueba Urbina puntualiza con respecto de la rescisión en el sentido de que: " El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123. apartado A. fracción XXII. cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por el retiro que es la correcta en derecho del trabajo ".¹³⁸

Néstor de Buen Lozano puntualiza que: " La Ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión "rescisión". El término, como ya señalamos antes, es equivoco, y puede tener diferentes sentidos... en efectos no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador ".¹³⁹

En estos supuestos encontramos que en el primer caso se da una acción de cumplimiento del contrato en la que se mantiene viva la relación laboral y en el segundo supuesto la relación queda acabada por la rescisión y únicamente quedaría el determinar quien asume la

137 DE LA GUEVA, Mario, Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 242.

138 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ob. Cit., pág. 46.

139 DE BUEN LOZANO Néstor, Ob. Cit., Tomo II, pág. 76.

responsabilidad respecto de la rescisión.

En cuanto a la naturaleza jurídica del despido, el Maestro José Dávalos Morales señala al respecto que: " El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios "140. Con lo antes citado se compara el despido, como la circunstancia, en la que el patrono obstaculiza al trabajador el desempeño de sus labores, para lo cual fue contratado, o bien que el patrón se niegue a entregarle trabajo al empleado, si no se logrará acreditar los supuestos anteriores, se daría el caso de que no hay despido.

Néstor de Buen referente a la definición de despido manifiesta que: " El despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador ".141

Con el despido no se extingue la relación de trabajo, puesto que se haya condicionada a que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine la validez jurídica del despido y mientras tanto la Junta no determine la situación laboral, este despido se equipará a una suspensión de las relaciones de trabajo. Una vez que la autoridad laboral ratifique el despido con apego a derecho, la relación de trabajo se extingue y si la autoridad laboral considera el despido

140 DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit., Pág. 147.

141 Ibidem, Pág. 80.

suplementando la cobertura de la prestación... y en caso de
 continuar con la prestación... y el pago de la...
 una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador...
 percibir durante el tiempo que permanezca en el...
 desea efectuar la acción de indemnización, la cobertura de...
 dará por terminada con el pago preventivo de la indemnización...
 prestaciones a que haya lugar.

En la Ley 1931 se confirmaron los efectos de los...
 a la legislación vigente,...
 trabajador, y en caso de...
 disolución se...
 el...
 respecto a...
 procedimientos...
 que...
 que...
 que...

~~En el momento de la...
 que...
 que...
 que...
 que...
 que...~~

~~que...
 que...
 que...~~

injustificado la relación laboral no ha terminado. La que debe de continuar con la reinstalación del empleado y el pago de todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo suspendido. Pero si el empleado desea efectuar la acción de indemnización, la relación de trabajo se dará por terminada con el pago respectivo de la indemnización y las prestaciones a que haya lugar.

En la Ley 1931 se configuraron propuestas de las cuales pasaron a la legislación vigente, tendientes a la defensa de los derechos del trabajador, y en donde Mario de la Cueva hace referencia que: " La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente ".142

En el sentido de las acciones intentadas por los trabajadores el Maestro Mario de la Cueva señala que: " De las oportunidades de defensa de los derechos, son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negara a los trabajadores el derecho de acudir ante las Juntas, se negaría la

existencia de los derechos, ya que si éstos no pudieran exigirse, serían una nada jurídica, con lo que, además se destruye el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa". 143

En los procesos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el patrón tendrá la facultad de oponer como excepción la causa justificada que tuvo para despedir al empleado, ya que la inexistencia de la causa que afirma el trabajador para separarse del empleo.

El artículo 123 fracción XXII del apartado A de la Carta Magna, puntualiza al despido y a la separación del empleo, siendo acontecimientos del ejercicio de los derechos del trabajador, en donde la solución referente al despido la encontramos señalada en el artículo 48 de la Ley que indica: " El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Sin en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo ".

El Maestro Trueba Urbina comenta lo siguiente respecto del

143 Ibidem, págs. 251 y 252.

citado artículo 48 del ordenamiento laboral que: " Cuando el trabajador sea despedido de sus trabajo, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección el que se le reinstale en el trabajo que venia desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos a que se refiere este precepto, pero ello lo deberá hacer precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, ya que de no hacerlo así la acción que ejercite después del término anteriormente señalado se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 del código laboral ".144

Frente a cualquier despido justificado o injustificado, válido o nulo, el trabajador puede demandar el pago de la indemnización constitucional o bien optar por la reinstalación en el empleo para continuar prestando sus servicios.

Si el trabajador opta por no demandar o demanda la indemnización, la relación de trabajo deja de estar suspendida y se disuelve, porque en ambos casos el trabajador es el que decide no continuar laborando y lo único que queda pendiente, es demandar la indemnización.

El ejercicio de la acción de reinstalación o de prórroga del contrato, hace que la relación de trabajo continúe suspendida hasta que no se resuelva el conflicto. Si la Junta resuelve que el despido

fue justificado y válido la relación de trabajo se disuelve: si por el contrario la Junta resuelve que el despido fue injustificado o nulo la relación laboral continúa.

Como hemos analizado el despido es el resultado de la realización por parte del empleado de una acción u omisión grave establecida por la Ley, en la cual el patrón rescinde la relación laboral sin responsabilidad alguna.

José Dávalos especifica que: " El despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal ". 145

En la Ley Federal del Trabajo existen artículos como el 185, 208, 244, 264, 291 y 303 que indican las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en los trabajos especiales.

Las causales de despido plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, son las establecidas por el artículo 47 que indican: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

145 DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit., pág. 148.

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

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

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

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

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

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

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido

inexcusable. la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran él:

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

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

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

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

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

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y

causa o causas de la rescisión.

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

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

Las reformas constitucionales y legales del año de 1980 en donde el Maestro Mario de la Cueva particulariza que: " En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionándose el artículo 47: ... para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador ".¹⁴⁶

En la primera fracción del citado artículo 47 de la Ley tenemos que al ser engañado el patrón, el despido debe de efectuarse en un plazo de treinta días a partir del inicio de la relación laboral, y si después del término continuará el trabajador prestando sus servicios se entiende que el patrón esta de acuerdo con la capacidad y aptitudes demostradas por el empleado.

146 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 6a. ed., Tomo I, pág. 62.

Por exclusión la Ley prohíbe los contratos a prueba dentro de las relaciones de trabajo, siendo que el despido por parte del patrón dentro del término de 30 días solo procede cuando se esta frente a lo previsto por esta fracción y no es lícito establecer el despido por parte del patrón dentro de dicho término.

Recordemos que en materia de trabajo la carga de la prueba se encuentra a cargo del patrón, y esta no es la excepción a lo que indica la falta de probidad para lo cual el Maestro Mario de la Cueva puntualiza que: " El concepto, falta de probidad, no implica, necesariamente la comisión de actos delictuosos. Así lo ha declarado la Suprema Corte de Justicia... en la del 6 de agosto de 1951. Amparo directo 921/551. Manuel Eustilios Valencia: " Las autoridades del trabajo y penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto produce efectos en el campo del derecho, ya que las consecuencias de orden penal que determinados hechos de un trabajador pueden tener, son independientes de las que originen en sus relaciones con el patrono, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues este Ordenamiento no establece como causa justificada del despido, la comisión de un delito por parte del trabajadores, sino se refiere a la circunstancia de que incurra en faltas de probidad y honradez, y siendo así, las autoridades laborales están facultadas para decidir si incurrió o no en tales faltas, sin que ello implique prejuzgar sobre su responsabilidad penal, y sin que tengan que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del proceso respectivo, la que a su vez no se ocupará de decir acerca de las faltas en cuestión sino de resolver si existió o no un hecho

calificado como delito, y de la responsabilidad inherente".¹⁴⁷

Al tratar de conceptualizar el término de probidad el diccionario enciclopédico de derecho usual en su tomo V nos define el concepto de probidad señalando que es: "Rectitud del ánimo y el proceder, integridad moral, Honradez, Honrría de bien. Todo ello realza las cualidades morales y profesionales y constituye aureola de jueces y administradores".¹⁴⁸

El Doctor José Dávalos Morales establece al respecto que: "Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la honrría de bien, integridad y honradez en el obrar".¹⁴⁹ Con esto no debemos entender que cuando el empleado comete un delito contra la propiedad, implica una falta de probidad. Si el trabajador con sus acciones dentro del trabajo, en relación con terceras personas difama a la empresa en que se encuentra laborando se piensa que es una persona falta de probidad.

Podríamos citar una gran variedad de faltas de probidad para lo cual únicamente citaremos algunas, que consideramos más comunes en la vida diaria de las relaciones de trabajo. El trabajador que se duerme en su jornada. Aquel trabajador que disponga de los bienes y

147 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. 2a. ed., Tomo I, pág. 810.

148 Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, revisado, actualizado y ampliado por Luis Alcalá Zamora y Castillo, F-R, 14a. ed., Ed. Heliasta.

S.R.L., Buenos Aires República de Argentina 1978.

149 DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 150.

servicios de una empresa, para fines personales. Otra falta de probidad es cuando el empleado no realiza el trabajo asignado y que en lugar de realizarlo se dedica a trabajos personales.

La fracción tercera, esta causa se encuentra sujeta a la condición de que si se altera la disciplina del área de trabajo teniendo como ejemplo a la riña entre los trabajadores dentro de la jornada de trabajo y en las áreas de labores.

Esta jurisprudencia en donde indica que: " RIFA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El solo hecho de una riña entre trabajadczes, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo... Sexta época, quinta parte: Volumen LXXI, p 28 Amparo, directo 7284/63 Fernando de los Reyes Sánchez . 5 votos ...¹⁵⁰

En cuanto a la cuarta fracción si el trabajador efectúa actos de violencia, injurias, amagos o malos tratos, fuera de la prestación del servicio, contra del patrón, familiares de patrón o bien contra del personal ejecutivo de la empresa, o dentro de la jornada de trabajo, el empleado debe comportarse con probidad y honradez de una manera permanente y si incurre en dicha causal se le rescindirá el contrato de trabajo.

¹⁵⁰ Ibidem, p4g. 182.

La fracción quinta, cuando el trabajador realiza daños materiales intencionalmente durante el ejercicio de su trabajo o con motivo de las acciones realizadas, en los bienes inmuebles, materias primas y demás bienes y servicios relacionados con la prestación el patrón sufre un menoscabo en sus bienes o patrimoniales por tal conducta del empleado.

La fracción sexta, nos indica cuando el trabajador realiza los actos citados en la fracción anterior, de tal manera en que sean graves, e inexcusables por parte del empleado, y que esta negligencia sea la causa única de la afectación de los bienes muebles.

La imprudencia o descuido inexcusable que se indica en la fracción séptima, cuando el trabajador comprometa la seguridad de los bienes y personas que laboren en la empresa o bien los que se encuentren en las instalaciones, siendo no necesario la consumación del peligro, sino con el solo hecho de que exista el peligro de que se realice el daño.

El Maestro José Dávalos Morales puntualiza al respecto que:

"... La causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica para estar en condiciones de determinar si las lleva al cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aún cuando los intereses que proteja no sean los propios se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia, está obligado a

cuidar y sostener ..."¹⁵¹ De tal manera que la prueba pericial no es indispensable para el avalúo del monto de los daños ocasionados por el trabajador, siendo que únicamente puede quedar en tentativa de daños a la empresa siendo que la tentativa por parte del trabajador para ocasionar daños sería imposible de probar.

En cuanto a los actos inmorales que se indican en la fracción octava, en la vida diaria de las relaciones de trabajo tenemos que el término inmoral es relativo y subjetivo, siendo que para determinar la inmoralidad en el trabajo habría que atender a las costumbres del lugar y época en que se presenten dichas circunstancias.

La revelación de secretos a que hace referencia la fracción novena del citado precepto, nos señala el Maestro Russemano Mozart Víctor que: "Entendemos por escrito todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio: o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador".¹⁵²

Los conocimientos a que nos hace referencia el Maestro Russemano, debemos entenderlos como los métodos, técnicas, diagramas y demás sistemas, con que se desarrolla la prestación de un servicio y que en esta causal puede incurrir desde un obrero hasta un

¹⁵¹ Ibidem, pág. 124.

¹⁵² RUSSEMANO MOZART, Víctor, Ob. Cit., pág. 155.

ejecutivo de una compañía.

Las faltas del trabajador cuando falta a sus labores más de tres veces en un periodo de treinta días, sin permiso o autorización por parte del patrón incurrirá en el despido el trabajador.

El Maestro Mario de la Cueva expresa que: " Para que esta causa de rescisión opere es indispensable que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia, esto es, por lo menos cuatro. Así lo entendió la Corte en la ejecutoria de 14 de Mayo de 1936. Toca 3534/35/2a. María Guadalupe Espejel ".153

En la vida diaria nos damos cuenta, que generalmente los trabajadores se cuidan tanto de no incurrir en la cuarta falta, dentro del periodo de un mes, tomando el lapso de treinta días independientemente de los meses naturales.

Con respecto a las faltas el José Dávalos Morales indica que: " Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón que su falta es justificada... Siendo que la justificación de sus faltas es ante el patrón... Este criterio es el sustentado por la Suprema Corte de Justicia, la que no acepta la sola justificación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ".154

153 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., 2a. ed., Tomo I, pág. 612.

154 DÁVALOS MORALES, José, Ob. Cit., pág. 155.

La jurisprudencia firme Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1965. quinta parte pág. 85 que estableció la Corte: "Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido debe dar aviso al patrono de la causa de los mismos y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrono será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta ..."¹⁵⁵

Mario De La Cueva, no se encuentra convencido y efectivamente el criterio de la Suprema Corte de Justicia, sostiene que al no tener válidas la justificación que hace el trabajador posterior a sus faltas ante las Junta de Conciliación y Arbitraje, y el patrón resuelve concretamente sobre la situación jurídica donde se convierte en juzgador.

De la jurisprudencia citada, por Mario De La Cueva, expresa que: "...Ignoramos el significado que la Corte atribuya al párrafo final, pero si quiere decir que la decisión del patrono es definitiva y que consecuentemente, el trabajador no podría acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar un despido injustificado, nos encontraríamos frente a otra denegación de justicia, porque equivaldría a hacer del patrono la instancia decisoria suprema en conflicto de trabajo".¹⁵⁶

¹⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., Tomo II, pág. 247.

¹⁵⁶ Idem.

La desobediencia al patrón, por parte del trabajador la encontramos en la fracción décima primera del artículo citado en donde el trabajador tiene la obligación de dar el debido cumplimiento a la prestación de sus servicios según lo establecido en su contrato de trabajo, como consecuencia de esto debe de dar el debido cumplimiento a las órdenes del patrón siempre de que se trate dentro de la jornada de trabajo y sea el trabajo contratado.

Referente de la fracción que nos ocupa el Maestro De la Cueva expresa que: "... El trabajador está obligado a desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo... Desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado ". 157

Esta fracción es una aplicación o la sanción por el incumplimiento del mandato: por la orden del patrón o de su representante, que la orden sea en cuanto al trabajo contratado y durante la jornada de labores, y que finalmente exista una causa justificada de desobediencia.

Para que haya una razón para negarse por parte del trabajador, habría que analizar las circunstancias de la causa justificada que tal vez no sea el trabajo contratado, o bien esté en peligro la vida del trabajador y que en última instancia la Junta de Conciliación y

Arbitraje, será quien decida la controversia.

La fracción décima segunda puntualiza la negatividad a adoptar medidas preventivas y los procedimientos para evitar enfermedades y accidentes. En esta causal de despido señala el Maestro José Dávalos que: "... Busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de salud..."¹⁵⁸ De esta manera el patrón quitará los cargos económicos, derivados por riesgos de trabajo indemnizaciones y pago de asistencia social por enfermedades.

Esta causal de rescisión se fundamenta cuando el trabajador no cumple con un deber, esto es con la obligación correspondiente en donde el Maestro Mario de la Cueva expresa que: "... Su justificación ésta en el fin perseguido: la defensa de la salud y la vida del hombre..."¹⁵⁹

El presentarse el trabajador a su empleo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, como lo indica la fracción décima tercera. Esta fracción es una de las que más se vive en la vida laboral de las empresas tal parece que es un cáncer, siendo que el grado de alcoholismo es muy alto en nuestro país. Para tal efecto hay empresas que actualmente cuentan en su servicio médico del tubo indicador para la determinación de alcohol en

¹⁵⁸ DAVALOS MORALDE, José, Ob. Cit., págs. 157 y 158.

¹⁵⁹ Ibidem, pág. 248.

el aliento. el indicador de este tubo para detectar el grado de alcoholismo tiene duración de diez días. una vez que se ha realizado la prueba.

El hombre en estado de ebriedad representa en su área de trabajo un peligro latente tanto para sí mismo como para sus compañeros de trabajo y los bienes muebles con que cuenta la empresa.

José Dávalos Morales expresa que: " La embriaguez del trabajador. no es necesario comprobarla con examen médico si existen en otros otras pruebas. en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas permite apreciarlo cuanto sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean ".¹⁶⁰

Consideramos que con el simple aliento alcohólico no se da la causal del estado de embriaguez y menos se constituye la causal, cuando médicamente se comprueba que el trabajador se haya en el estado de conciencia y su lenguaje es articulado no se equipara al estado de embriaguez.

Para que se de la causal de rescisión de la relación de trabajo por el uso de drogas y enervantes es indispensable de que el trabajador haga su consumo de las drogas durante la jornada de

¹⁶⁰ Ibidem, pág. 135.

trabajo o en las horas inmediatas al ingreso de las labores, que de tal modo se constituya la intoxicación durante las horas de labores ya que la adicción por parte del trabajador no es justificativo para la rescisión de la relación laboral.

El consumo por parte del trabajador de drogas enervantes y narcóticos tiene diversas excepciones tal es el caso cuando el medicamento sea bajo la prescripción médica, para lo que el trabajador tiene la obligación de hacer de su conocimiento al patrón antes de iniciar la prestación de sus servicios y comprobar la prescripción médica suscrita por un médico particular o bien por el Instituto Mexicano del Seguro Social y a satisfacción del patrón o sus representantes, estos evaluarán si procede que el trabajador preste sus servicios.

La fracción décima cuarta puntualiza la sentencia penal condenatoria que si bien la prisión preventiva del trabajador es motivo de suspensión de la relación laboral y si la sentencia es absolutoria, el empleado reingresa a su trabajo. De tal manera que esta fracción señala el caso contrario, en donde se lleva acabo la suspensión si la pena de prisión, tiene como finalidad impedir dar el cumplimiento a la relación laboral.

Esta causal tiene como condición, el impedimento para que el empleado realice su trabajo en virtud que la sentencia ejecutoriada en su contra, se le prive de su libertad, lo que imposibilita para dar el cumplimiento a la prestación de sus servicios.

José Dávalos hace una aclaración en donde expresa que: "... De conformidad con el artículo 42, fracción III de la Ley, se entiende que si la sentencia es condenatoria la relación se rescinde: es causa de suspensión temporal: " La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria "... No obstante esta idea se desintegra con la fracción XIV del artículo 47 de la Ley, ... Es una causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón: " La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo " 161.

Con la gran variedad de causas y motivos que originan la rescisión de la relación de trabajo el legislador contemplo acontecimientos que puedan darse en la vida diaria de las relaciones, las que contempló en la fracción XV, puntualizando que las causas análogas de la manera siguiente: "... XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere ".

Con esta fracción el legislador persiguió el dar cumplimiento a todos los supuestos reales de la vida en las relaciones de trabajo.

Para que proceda esta causal de causas análogas el Maestro Mario de la Cueva señala unos requisitos: "... a) La causa alejada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley: b) ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con al explicación que

161 Ibidem. pág. 159.

efrecimos. ha de implicar un incumplimiento grave. de una obligación principal o importante: c) las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que producirá una causa de rescisión expresa ". 162

La carga de la prueba en el despido, es cuando el patrón hace alusión a una o varias causales de las establecidas en el artículo 47 de la Ley, en donde no basta mencionar la causal, sino describir los hechos que originaron la causal del despido, esto es con la idea de que se le da la oportunidad al trabajador de formular sus pruebas contra el despido.

2.- Retiro

Al igual que el incumplimiento de los trabajadores a sus obligaciones, genera en favor de los patrones el derecho del despido, el incumplimiento de los patrones genera en favor de los trabajadores el derecho de rescindir la relación de trabajo. A este derecho se le denomina derecho de retiro.

Consideramos que el derecho de retiro, es la facultad con que cuentan los trabajadores de rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte..el que se genera con el incumplimiento

por acción u omisión por patrón a sus obligaciones.

El Doctor José Dávalos Morales conceptualiza al retiro expresando que: " El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral ".¹⁶³

El artículo 123 apartado A en su fracción XXII Constitucional prevé que: "... igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos ...".

De tal manera que el Maestro Mario de la Cueva expresa que: " La fracción XXII del artículo 123 constitucional previó la posibilidad de que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa: Las injurias, los malos tratamientos, las faltas de probidad y, en general, todos las causales de rescisión a que se refiere el artículo 123 de la Ley, obligación frecuentemente a los obreros a retirarse de sus empleos. No sería justo que el trabajador perdiera sus derechos en la empresa: por eso la Constitución y la Ley, con toda justificación, ordenaron el pago de una indemnización de tres meses de salarios analizando ésta situación se nota que es equivalente al caso del trabajador despedido ..."¹⁶⁴

163 DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 167.

164 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., 2a. ed., Tomo I, pág. 230.

En el artículo 123 a que hace referencia el Maestro Mario De la Cueva, actualmente es el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en donde al analizar la parte restante de lo expresado, el resultado es igual que cuando el trabajador es despedido y donde únicamente cuenta con la acción de la indemnización, no siendo posible la reinstalación por parte del patrón, siendo que el retiro tiene como finalidad la indemnización y sus partes proporcionales a que tenga derecho el trabajador.

Néstor de Buen Lozano manifiesta con respecto al retiro que: "... Constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta de violación a las normas de la convivencia laboral". 165

La naturaleza jurídica del retiro debe considerarse como un acto jurídico, consensual y unilateral que tiene como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, por parte del empleado, por causas imputables al patrón.

El retiro al igual que el despido cuenta con sus principios fundamentales derivados del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y que la violación tiene como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón y sin responsabilidad para el trabajador.

En la vida diaria de las relaciones de trabajo, es frecuente que el incumplimiento de los derechos y obligaciones ya sea por parte del patrón o los trabajadores en donde el retiro es por el incumplimiento por parte del patrón y donde los trabajadores tienen el derecho del retiro por ser insostenible e inconveniente la continuación del vínculo laboral.

El artículo 51 de la Ley, señala las causales que generan en favor de los trabajadores el derecho de rescindir la relación de trabajo, el citado precepto puntualiza lo siguiente: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

en la propuesta laboral y en las condiciones del mismo. con esto consideramos que hay vicio desde el inicio de la relación de trabajo. por tal motivo el trabajador ejercita la acción de rescisión dentro del plazo de treinta días a partir del inicio de la prestación de los servicios.

La falta de probidad u honradez de esta fracción la debemos entender como la mala fe o engaño y el abuso de la influencia moral que el patrón, familiares y el personal directivo ejercieran sobre el trabajador en su beneficio. Por tal motivo hay falta de probidad y honradez por parte del patrón cuando omita el cumplimiento de sus obligaciones, tal es el caso con la omisión del pago de salario en la fecha y lugares convenidos o acostumbrados.

Si el patrón, familiares o directivos de la empresa incurren en la falta de probidad u honradez, éstos deberán ser de tal manera graves que imposibiliten la continuación del vínculo laboral, según lo dispuesto por la Ley, obviamente esta fracción puntualiza que dichos actos deben ser fuera del servicio.

La fracción cuatro del precepto citado indica la reducción del salario del trabajador por parte del patrón, siendo que el patrón no puede unilateralmente reducir el sueldo al trabajador, al momento de presentarse esta situación el trabajador esta facultado para invocar una causa grave del retiro.

Los patrones pueden disminuir el salario a los trabajadores, sin

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

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

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

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

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

Trueba Urbina cita en su comentario del artículo 51 de la Ley lo siguiente: " El Vocablo " trabajadores ", generalizado en la fracción III, equivale con propiedad al de " dependientes ", conforme a la buena lógica a la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 constitucional. Los " dependientes " son empleados de confianza o trabajadores vinculados estrechamente al patrón: gerentes, directores, etc. En sus actitudes se supone que éstos obran con el consentimiento o tolerancia del propio patrón ".¹⁶⁶

El engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador

incurrir en esta causal cuando los contratos colectivos de trabajo lo establecen y que únicamente es para el personal que trabaja a destajo, siendo que estos cuentan con su salario base, esta reducción de jornada de trabajo no procede para los trabajadores de por día.

El Contrato Ley de la Industria del Hule puntualiza referente a la reducción de la jornada de trabajo en su artículo 26 que: "... Las empresas podrán reducir a los destajistas la jornada semanal hasta veintisiete horas (sin considerar en estos los días no laborables), y siempre que lo justifiquen al sindicato dándole aviso previo, y en el caso de no ser posible, dentro de la veinticuatro horas siguientes a la reducción: este aviso deberá ser siempre por escrito indicando las causas de la reducción ..."¹⁶⁷ En este supuesto hay reducción del salario por parte del patrón y no se configura la causal de retiro.

José Dávalos indica que: " Si el patrón no cumple con una de sus principales obligaciones como es la de pagarle al trabajador el salario por los servicios que éste le presta, es natural que el trabajador tenga el derecho de separarse del trabajo y dar por terminada la relación laboral, sin incurrir en responsabilidad ".¹⁶⁸

La rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario, el trabajador debe comprobar que no se le pagó su salario y

¹⁶⁷ CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS. 1991-1993 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de abril de 1991, México D.F., págs. 20 y 21.

¹⁶⁸ DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 188.

que efectuó los trámites conducentes para el cobro, y que el patrón se negó a cubrir su salario ya que si no se prueba tal hecho la rescisión que pretende realizar el trabajador es improcedente.

La carga de la prueba corre a cargo del patrón en cuanto al pago de salarios, toda vez que cuenta con los elementos necesarios para probar como son recibos, pólizas, cheques y demás medios probatorios, tal y como lo señala el artículo 784 fracción XII de la Ley.

Otra de las causales de retiro por parte del trabajador es cuando no se paga el salario en la fecha y lugar convenido, siendo que el patrón debe de pagar en día laborable durante la jornada de trabajo o inmediatamente al término de sus horas de trabajo, o bien de acuerdo con lo convenido entre las partes en apoyo a la costumbre generalizada del centro de trabajo.

José Dávalos Morales señala respecto del pago del salario del trabajador donde el patrón puede consignar éste ante una dependencia crediticia expresando que: " Cuando los trabajadores no cobran su salario intencionalmente para después ejercitar alguna acción contra el patrón, éste puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el tribunal del trabajo ".¹⁶⁹

Cuando el patrón maliciosamente efectúa daños en las herramientas o útiles de trabajo, que con la mala fe por parte del

¹⁶⁹ Ibidem, pág. 106.

patrón, compromete la seguridad del trabajador en el desempeño de sus labores, y que por lo consiguiente el trabajador tiene la facultad de terminar con la relación de trabajo. Al realizarse esta acción el patrón es obvio que se trata de herramientas y útiles de trabajo propiedad del trabajador.

Los empresarios al no contar con las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo previamente establecidas y el no dar el debido cumplimiento a las medidas preventivas señaladas por la Ley, el patrón pone en peligro la integridad física y de salud del trabajador, esto implica una causal de suma importancia para el retiro por parte del trabajador; no obstante de las violaciones en que incurra el patrón en lo dispuesto por el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El no cumplimiento de las disposiciones reglamentarias de seguridad e higiene en las áreas de trabajo, por parte del patrón, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica en su artículo 123 donde establece que: " El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes... así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores...".

Al respecto tenemos las fracciones II Y V de dicho precepto que citan: "... Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas...

signifiquen en peligro para su salud en relación con las gestación..."

Quando el patrón compromete la seguridad del centro de trabajo o personas que laboran en la empresa, con esto pone en relieve su falta de prudencia, esta causa se encuentra vinculada con la falta de condiciones y medidas preventivas, en que peligran con la vida y salud del trabajador por lo que la conducta del patrón es inexcusable e imprudente, motivos tales que dan acción para el retiro del empleado.

Por último la fracción nueve la cual establece las causas análogas en donde los trabajadores pueden señalar las causas graves en que incurrió el patrón, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje analizará determinadamente para determinar si procede o no el retiro por parte del trabajador.

Al explicar Mario De La Cueva el concepto de las causas análogas de rescisión de la relación de trabajo puntualiza que: " El legislador no es omnisciente por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo: de ahí las fracs. XV del art. 47 y IX del 51, cuya redacción es idénticas: " Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere "170

Para que proceda la aplicación de las causas análogas se deben de dar algunos requisitos, en donde el Maestro Mario de la Cueva expone que: " a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que circinos, ha de implicar un incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa ".¹⁷¹

Los requisitos para la aplicación de esta causal de analogía, con lo establecido en las fracciones anteriores, esto es, debe haber la causa que motive el retiro del empleado debidamente expresado por la Ley Federal del Trabajo. Debe haber un motivo grave a las obligaciones principales y de suma importancia para que se de el retiro. El objetivo en cuanto a las consecuencias del infringir en la relación laboral debe ser equiparable a una causa semejante a la rescisión.

Mario De La Cueva establece al respecto en el sentido que: "... La fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación, de la rescisión: en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior ".¹⁷²

¹⁷¹ Idem.

¹⁷² Idem.

Nos encontramos con dos supuestos, en donde la Junta una vez comprobado el incumplimiento por parte del patrón a sus obligaciones, justificará la rescisión y el segundo supuesto, después de haberse comprobado la acción u omisión por el patrón, la Junta tiene que analizar si se encuentran cubiertos los supuestos del párrafo inmediato anterior.

El trabajador cuando se retira de su empleo por causas imputables al patrón, pueda ejercitar la acción rescisoria, en donde tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización en los términos del artículo 50, según se establece en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo. En virtud de ello nos encontramos con dos hipótesis, de acuerdo con la duración de la relación de trabajo que se haya convenido, siendo por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Respecto del planteamiento de las anteriores hipótesis de la duración de las relaciones de trabajo, el Maestro Néstor de Buen Lozano expone lo siguiente: " En la primera hipótesis la indemnización se integrará con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, por el primer año de servicios agregando veinte días o más por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado el trabajador sus servicios ".¹⁷³ En torno de lo antes citado nos encontramos en lo dispuesto en el artículo 50 fracción I de la Ley.

173 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., Tomo II, pág. 112.

De acuerdo con lo establecido en la fracción II del artículo 50 de la Ley Néstor de Euen señala que: " En el segundo caso, o sea, si la relación se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Además de las prestaciones interiores, en ambos casos deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos ".¹⁷⁴

En relación a los salarios vencidos a que tiene derecho el trabajador, cuando es sujeto a una relación laboral, ya sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado y se retira del empleo por causas imputables al patrón, el trabajador tiene derecho a recibir los salarios que dejó de percibir hasta el momento en que se dicte el laudo o bien el arreglo de las partes.

Respecto del computo del plazo de prescripción en el retiro Alberto Trueba indica que en la parte final de su comentario del artículo 47 de la Ley que: "... Tratándose de separación justificada (rescisión justificada) por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, tan solo se dispone de un mes para ejercer la acción correspondiente, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 de esta misma Ley ".¹⁷⁵

Los trabajadores pueden ejercer su derecho de separarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley que señala: " El

¹⁷⁴ Iden.

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

Baltasar Cavazos Flores puntualiza en su comentario de este artículo señalando que: "Establece la obligación de pagar al trabajador el importe de veinte días por cada año de servicios en el caso de que éste dé por rescindido su contrato por causas imputables al patrón. Esta obligación no existía en nuestra legislación".¹⁷⁶

En cuanto al pago de la obligación de los veinte días, a que hace referencia en su comentario el Maestro Baltasar Cavazos, nos encontramos que en el año de 1950, hubo reformas a los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo en donde se establecieron las bases del nuevo derecho procesal del trabajo.

El cómputo del plazo de prescripción, en donde la Ley establece dos oportunidades para que los trabajadores puedan separarse de su empleo por causas imputables al patrón, estas disposiciones son las expresadas en los artículos 52 y 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a estos dos artículos el Maestro Néstor de Buen.

175 LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ob. Cit., pág. 48.

176 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada. Ob. Cit., pág. 141.

señala que: " La primera menciona que los trabajadores podrán separarse de sus trabajo de los treinta días siguientes a la fecha en que se produzca la conducta indebida del patrón. La segunda señala que prescriban en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. La prescripción correrá, en este caso, a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación " 177

Cuando por causas imputables al patrón el trabajador rescinda el contrato de trabajo, tendrá el derecho al pago de tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados, la prima de antigüedad, salarios vencidos o caídos desde el día del retiro hasta que se complete el laudo, así como del pago de las demás prestaciones a que tenga derecho, como podrían ser vacaciones, aguinaldo, prima vacacional y demás.

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario expresamente en el párrafo segundo señala que: " Es importante destacar que los trabajadores disponen de un mes, contado a partir de la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la Ley, para ejercitar su acción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que de oponerla con posterioridad la misma se encontrará prescrita en los términos de la fracción II del artículo 517 de esta Ley. Es decir, el trabajador que se separe justificadamente de su trabajo tiene derecho

177 Ibidem. p. 4. 113.

a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo. Con esta interpretación se salva la aparente contradicción que existe entre el artículo que se comenta y la fracción II del artículo 517 de esta Ley " 178

Para el Profesor Néstor de Euen Lozano, difiere de los comentarios anteriores, señalando que la Ley Federal del Trabajo tiene una importante laguna, y si se deja a la interpretación de la Corte, ésta, podría suponer diferente. Asimismo por deficiencia en la redacción del artículo 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo el problema se plantea diferente: " a) La acción rescisoria supone tres momentos distintos: en primer lugar, la conducta patronal indebida; en segundo término, la separación material de su empleo que debe de hacer valer el trabajador. Finalmente, la prestación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional en la que se reclame el pago de la indemnización ". " b) El incumplimiento patronal puede consistir en una conducta instantánea, v. gr., incurrir en violencias, amagos, injurias en contra del trabajador, o bien puede consistir en una conducta de tracto sucesivo ó cambio del horario del trabajador, o de su categoría, o no cubrirle el salario, o reducirselo con pretensiones de permanencia. En la primera hipótesis la prescripción para separarse correrá desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la violación cometida; en la

segunda. no correrá la prescripción hasta que no se ponga remedio a la violación ". " c) De acuerdo con el artículo 52 la separación del trabajador deberá producirse dentro de los treinta días siguientes al en que se dé la causa. Se trata, simplemente, de un abandono de empleo, obviamente justificado. A partir de ese momento surge la duda de si corre una prescripción distinta para el ejercicio de las acciones o bien, si éste está sujeto a un término fatal que también se cuenta desde que se produjo la conducta patronal ". 179

Respecto de lo expuesto por Néstor De Buen Lozano, nos damos cuenta que el plazo de prescripción no es de treinta días como lo puntualiza el artículo 517 en su fracción II, puesto que este artículo únicamente habla de las acciones por parte de los trabajadores para separarse de su trabajo, y no de las acciones que podría ejercer el trabajador ante la Junta, toda vez que el término de prescripción debería ser el expresado en el artículo 516 de la Ley, que señala: " Las acciones de trabajo prescriben en un año, ... "

El retiro de la relación laboral respecto del artículo 516 de la Ley, Alberto Trueba Urbina señala que: " Se conserva la prescripción general de un año, para ejercer los derechos derivados de la Ley, del contrato de trabajo o de la relación laboral ... "

Al cuestionarnos en relación al artículo 517 fracción II de la Ley; respecto de la prescripción en esta fracción no es clara, siendo

que el trabajador podría pensar que tiene un mes para separarse de su empleo y que para ejercitar su acción ante el tribunal de trabajo cuenta con otro mes. Siendo que la interpretación del legislador fue que el trabajador ejercitará su acción ante la autoridad al día siguiente de que se le retire de su trabajo.

José Dávalos Morales expresa que: "... Consideramos que cuando la Ley en el artículo 517. II. establece que " prescriben en un mes: Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo " se comprende que centro de esta acción está la facultad para presentar el trabajador su demanda ante la Junta. "... La prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga como cimiento de la causa de separación " (artículo 517. último párrafo). Es decir, a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación el trabajador dispone de 30 días para retirarse del empleo y los mismos 30 días para presentar su demanda ".¹⁸⁰

En relación con la formalidad que debe revestir el acto del retiro, la Ley no habla al respecto siendo una separación convencional. Donde se recomienda que el trabajador avise por escrito al patrón del retiro, y de ser posible se obtenga el acuse de recibo. de tal manera no habría oportunidad por parte del patrón argumentar ante la Junta, que no fue un retiro, sino se trata de un despido. Con esto los abogados patronales se verían imposibilitados de emplear el recurso del despido, tratándose de un retiro.

¹⁸⁰ DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., págs. 171 y 172.

3.- Terminación.

En los inicios del Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo referente a la disolución de las relaciones individuales de trabajo, se estableció en la Asamblea del Constituyente de Querétaro a la estabilidad en el empleo, en donde permaneció intacta la estabilidad en el empleo durante un largo tiempo, y fue hasta cuando en la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Corte de Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6841/35/18, de 29 de julio de 1936 toda vez que esta ejecutoria fue deformada por la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación con la ejecutoria de Oscar Cué, amparo directo 4271/40/18, de 29 de febrero de 1941, en donde fueron confirmadas en las reformas constitucionales del año de 1962.

El constituyente de 1917 protegió al trabajador en su empleo, en donde el artículo quinto Constitucional: "... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador... La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

De lo citado en este artículo, concluimos que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier momento, puesto que nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, siendo una idea

excelente que tiene como finalidad la libertad y la dignidad de la persona con la estructura del derecho del trabajo en donde esta norma surge de la Constitución de 1857.

Mario de la Cueva al respecto formaliza en el sentido que: " ... El Derecho Mexicano del Trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada: en ausencia de ella el patrono que hubiese disuelto la relación, " estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". 181

En relación con la naturaleza jurídica de los conceptos de rescisión y terminación de la relación de trabajo. El Maestro Mario de la Cueva delimita al respecto señalando que: " La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que " esas denominaciones no son del todo apropiadas " esas denominaciones no son del todo apropiadas ", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones

de trabajo. La ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antecesora ".¹³²

De La Cueva define a la rescisión de la relación de trabajo expresando que: " La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones ".¹³³ De tal manera que la rescisión de las relaciones de trabajo, es un derecho potestativo con el que cuentan las partes de la relación y que en el caso de que uno de los sujetos de la relación incumpla gravemente a sus obligaciones, el titular del derecho, puede ejercerlo o no, de esta manera el Maestro De la Cueva lo conceptualiza como un derecho potestativo.

Esta potestad se encuentra condicionada a algunos motivos: con la acción u omisión imputable a una de las partes de la relación de trabajo, con esto el incumplimiento debe ser de naturaleza grave en donde se infrinja a las obligaciones principales e importantes dada la naturaleza del trabajo y si se les reputara causas mínimas para la disolución de la relación el principio de la estabilidad en el empleo sería muy débil y sin fundamento. La importancia de la rescisión se motiva en la situación de que se genera por una acción u omisión de los trabajadores en donde es inevitable dicha conducta.

El Maestro Mario de la Cueva define a la terminación de las

¹³² Idem.

¹³³ Idem.

relaciones de trabajo señalando que: " La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación: ".154

Respecto del problema terminológico Néstor de Buen Lozano señala que: " La confusión doctrinal y legal que existe a propósito de la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación del contrato individual de trabajo, la ha puesto de manifiesto Cabanellas al expresar que lo " referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos, precisa Cabanellas y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como supuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aún, se intentan contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral ".155

En tanto el legislador como en la Ley Federal del Trabajo se ha

154 Ibidem. pág. 242.

155 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., Tomo II. pág. 116.

determinado emplear el término de terminación de las relaciones individuales de trabajo. Con la solución tanto de la Ley como del legislador aparentemente sencilla es totalmente eficaz, en cuanto a que tiene la virtud de solventar airozamente el problema terminológico en donde disminuye la causa de la terminación de las relaciones de trabajo. En la Ley Federal del Trabajo encontramos la diferencia entre rescisión de las relaciones de trabajo en el artículo 46 y en el artículo 53 la terminación de la relación de trabajo.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo establece que: " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

El Maestro Baltazar Cavazos Flores señala en su comentario del presente artículo que: " Al discutirse la iniciativa de la Ley ante la Cámara de Diputados se adicionó este precepto con la fracción V, relativa a la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia

prima, quiebra o cierre total de la negociación ". 166

En la primera fracción encontramos al mutuo consentimiento de las partes de la relación individual de trabajo, en donde el trabajador renuncia a su trabajo y el patrón esta conforme con la terminación de la relación laboral.

En la vida diaria de las relaciones individuales de trabajo nos podemos dar cuenta que dichas renuncias por parte del trabajador, son despidos injustificados, en donde el patrón presiona de tal manera que el trabajador renuncia y a cambio el patrón otorga un finiquito que en la mayoría de las veces es una gratificación en donde se liquida por abajo de una indemnización de Ley, obviamente el trabajador renuncia a sus derechos en donde el patrón elabora tal renuncia y el trabajador ratifica la renuncia.

José Dávalos señala que: "... No se puede impugnar porque al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho; a Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar ". 167

En relación con la fracción I del artículo 53 el Maestro Mario De la Cueva señala que: "... La Comisión comprendió que no era

166 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada. Ob. Cit., p4s. 142.

167 DAVALOS MORALES. José, Ob. Cit., p4s. 174.

posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separación del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas ...".¹⁸⁸

La renuncia hecha por los trabajadores no se equipara a un convenio, por tal motivo no se requiere para su validez haber sido ratificada la renuncia ante la autoridad laboral. El artículo 33 de la Ley señala que: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé: Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él: Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

En la práctica de la vida diaria de las relaciones de trabajo

hay ocasiones en las que se piensa que las renunciaciones son contrarias al derecho, el Maestro Néstor de Buen Lozano donde puntualiza que: "... surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del inciso " A " del artículo 123 constitucional que sanciona con la nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. En realidad no es así, ya que la Ley autoriza la renuncia al empleo y esta sólo sería impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinando por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono. Ciertamente la prueba de ello resulta casi imposible, cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto (Amparo directo 2894/1955, Jesús Barrera Delgado, 20 de julio de 1954, 4ª Sala, boletín 1956, p. 521). 189

Con la muerte del trabajador en donde la prestación del servicio es personal y es obvio que la muerte del trabajador tiene como fin la extinción de la relación individual de trabajo.

En éste sentido Mario De la Cueva comenta respecto de esta fracción al particularizar que: "... a) La muerte del trabajador, no así la del patrono, porque si ocurre la terminación se producirá por el cierre de la empresa ..." 190

189 Ibidem, págs. 121.

190 Idem.

Referente a la muerte del trabajador José Dávalos señala que: " Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada " 181

En relación con la muerte del trabajador, Néstor de Buen Lozano expone que: " Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo. Sin embargo, es oportuno advertir que en algunos contratos colectivos v. gr. en la industria de la exhibición cinematográfica, en forma indebida se despersonaliza la relación y se atribuye, no al trabajador, sino al sindicato, el derecho a la plaza, la que ocupe, derechos de antigüedad y otros beneficios. Situación semejante se produce en los trabajos de maniobras en zonas federales los trabajadores titulares perciben el salario y el trabajo lo desempeñan los llamados " cuijes ", que reciben, a cambio, una prestación siempre inferior. Pocas instituciones laborales son tan inmorales como estas " 182

La fracción tercera, en donde señala que la terminación de la obra o del vencimiento del término o inversión del capital, en la determinación de que esta causal entrará en vigor si la prestación

181 DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 175.

182 Ibidem, pág. 122.

del servicio en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, permite fijar un término de duración y si al vencimiento de dicha relación no subsiste la materia de trabajo ésta continuará hasta el vencimiento.

Respecto de ésta causal el Doctor José Dávalos establece que:
 " Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costesbles o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas ".¹⁶³

En esta causal de terminación de las relaciones individuales de trabajo, surge de la celebración de los contratos por tiempo o por obra determinada, o la explotación de minas no rentables o la restauración de las mismas y en estos casos encontramos que la terminación de la relación de trabajo el objeto es temporal y se extingue con el plazo o condición para el cual fue celebrado el contrato.

El artículo 53 en su fracción IV indica que la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y en donde el Maestro Mario de la Cueva puntualiza que: "... La frase final, que precede de la Ley de 1931, constituye la defensa del trabajador ".¹⁶⁴

¹⁶³ Idem.

¹⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Tomo II, págs. 250 y 251.

De acuerdo con esta fracción Néstor de Buen Lozano prescribe lo siguiente: "... Aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación de hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada."¹⁹⁵

Cuando el trabajador sufre una incapacidad física o mental, para la prestación de su servicio, el cual debe ser personal, la relación individual de trabajo se dará por terminada. El trabajador al caer bajo este supuesto le es imposible desarrollar el trabajo que venía realizando antes de su incapacidad.

En la Ley Federal del Trabajo, existe una excepción en cuanto a la incapacidad física o mental del trabajador en donde el Doctor Baltasar Cavazos Flores expresa que: " El artículo 54 nos dice que en el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 182, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes que le correspondan de conformidad con las Leyes "¹⁹⁶

195 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., Tomo II, págs. 122 y 123.

196 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., págs. 121.

En la vida diaria de las relaciones de trabajo encontramos que cuando el trabajador opta por que se le proporcione otro empleo compatible con su incapacidad, resulta sumamente difícil y es donde el trabajador se decide mejor por su indemnización.

De acuerdo con lo antes citado y de conformidad con la excepción del artículo 54 de la Ley, el Contrato Ley vigente de la Industria de la Transformación del Hule señala al respecto, en su artículo 82 puntualizando que: "Cuando a consecuencia de un riesgo profesional el trabajador no pueda regresar a ocupar su mismo empleo, la empresa estará obligada a utilizar los servicios del obrero afectado en algún puesto que esté en consonancia con su nuevo estado físico, en la inteligencia de que el sueldo de que disfrute el trabajador en su nuevo puesto, no será menor al 75% del salario que disfrutaba en el momento de ocurrir el accidente, poniéndose de acuerdo Empresa y Sindicato para la nueva clasificación del trabajador. En ningún caso el sueldo de que disfrute el trabajador será menor que el salario mínimo que se establece en este Contrato ".187

La jubilación, es una conquista laboral por parte de los trabajadores, la cual se encuentra en los Contratos Colectivos de Trabajo. De acuerdo con la estabilidad en el empleo y la jubilación el Maestro Mario de la Cueva expone que: "... Las relaciones de trabajo deben ser permanentes: así lo exige la seguridad presente y

187 CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS. Ob. Cit., págs. 59 y 60.

futura del trabajador. Dejar a la voluntad libre de trabajadores y patronos la denuncia o la fijación de un plazo de terminación, equivale a dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del empresario... La libre fijación de plazos de terminación y la denuncia de las relaciones de trabajo contraría el principio de la seguridad obrera, presente y futura, principio que deriva la idea de que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa. Sobre estos conceptos están constituidas las instituciones de los ascensos y las jubilaciones, que son una realidad en numerosos contratos colectivos... El trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada, se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa una posibilidad de ascensos, un aumento de salarios y, en su caso, no puede internarse en esas distintas actividades y rendirá un servicio menos eficiente". 168

En relación con la figura jurídica de la jubilación el Doctor José Dávalos Morales puntualiza que: " Esta figura laboral es un conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación colectiva: no está contemplada en la Ley, y por lo mismo las bases para fijar la deben buscarse en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo ". 169

El Maestro Néstor de Buen en cuanto a la jubilación señala que:

168 DE LA CUEVA, Maric. Ob. Cit., 2a. ed., Tomo I, págs. 757 y 758.

169 DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 175.

" La jubilación, entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanza una determinada edad, no está contemplada expresamente en la Ley. Su reconocimiento se encuentra, por regla general, en la contratación colectiva y especialmente solo empresas de sólida condición económica... suele funcionar complementando las prestaciones derivadas de la seguridad social. De tal manera que los trabajadores que obtengan las pensiones de cesantía en edad avanzada o por vejez integren su ingreso con una prestación adicional a cargo de la empresa o a cargo, eventualmente de un plan de pensiones de aportación mixta..."²⁰⁰

Las causas colectivas de terminación de las relaciones de trabajo, establecidas en el artículo 53 fracción V de la Ley puntualiza los casos de terminación conforme a lo dispuesto en el artículo 434 de la Ley laboral.

Néstor de Buen Lozano establece de las causas individuales y colectivas lo siguiente: " La diferencia fundamental entre las causas individuales, propiamente dichas y las colectiva, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica, en tanto que en las colectivas siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario además aumenta a cuatro meses, más veinte días por cada

²⁰⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., Tomo II, págs. 123 y 124.

año de servicios prestados. en los casos de implantación de maquinaria es de procedimientos nuevos (art. 439) ".201

Las causas colectivas de terminación de las relaciones de trabajo las encontramos en el artículo 53 fracción V de la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 434 del mismo ordenamiento. Las cuatro primeras fracciones del artículo 53 antes mencionado se refieren a las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo.

La diferencia que existe entre las causas individuales y colectivas de la terminación de las relaciones de trabajo son cuando en las primeras se presenta una incapacidad física o mental del trabajador donde no tiene como consecuencia la afectación económica del patrón. En lo que toca a las causas colectivas de trabajo, éstas siempre el patrón tiene la obligación de pagar las indemnizaciones de los tres meses de salario al igual que la primera de antigüedad, más los veinte días por cada uno de los años prestados en los supuestos del artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo.

La responsabilidad por parte del patrón en la terminación de las relaciones de trabajo. el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo señala que: " Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 ".

201 Ibidem. pág. 126.

El artículo 55 de la Ley anteriormente citado, señala la terminación de la relación de trabajo en donde actúa únicamente el patrón y que al no probar las causas de ésta se equipara en un despido injustificado.

4.- Negativa del patrón a reinstalar.

Los patrones pueden negarse a la reinstalación de los trabajadores, siendo de que se trata de una obligación de hacer en donde esta obligación es imposible de cumplirse forzosamente, por tal motivo el patrón puede negarse a dar cumplimiento a la reinstalación y en consecuencia el patrón debe de cubrir al trabajador la indemnización correspondiente.

La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución señala que:

" Si el patrono se negar a someter sus diferencia al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulta del conflicto..." y la fracción XXII del citado artículo puntualiza que: "... Estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización ..."

Comenta al respecto el Maestro Baltasar Cavañes señalando que la: "... Fracción XXI. con el XXII del mismo precepto constitucional se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o parte cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se estará subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con las obligación de hacer, ya contratada (Juris. 893) " 202

En relación a la obligación de reinstalación por parte del patrón, al trabajador, el Maestro antes citado puntualiza señalando que: " Motivo de acaloradas discusiones fue la aplicación de la Fracción XXI del artículo 123. Los empresarios trataron de desvirtuar la obligatoriedad de la reinstalación, argumentando que el precepto les facultaba a negarse a reinstalar y que sólo generaba la terminación de la relación de trabajo y el pago de daños y perjuicios. La discusión se acabó cuando el Presidente López Mateos envió al poder legislativo una iniciativa que adicionó la fracción XXI en los siguientes términos: " Esta disposición no será aplicable

en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente " : con lo anterior se estableció definitivamente la imperatividad de la reinstalación ". 203

El hecho de cumplir con la reinstalación por parte del patrón, tenemos que hay excepciones en donde el patrón puede pagar la indemnización que de conformidad con lo previsto en el artículo 123 Fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde: "... La Ley determinará los casos en el que patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización ".

Cuando un trabajador ejerce la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, en el caso de un despido injustificado y la Junta de Conciliación y Arbitraje ha señalado en su laudo la reinstalación del trabajador, ésta reinstalación tendrá que ser en los términos en que se venía desempeñando el trabajo y el trabajador gozará de los beneficios que haya generado el puesto, con motivos de su ausencia. En éste supuesto al ser ejercida la acción de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, hay excepciones al respecto, al igual que en la estabilidad en el empleo donde la Ley mexicana cuenta con la estabilidad relativa y no absoluta.

El patrón podrá negarse a la reinstalación del trabajador mediante el pago de la indemnización, cuando el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos del artículo 49 de la Ley, donde

el patrón probara la existencia de dichos supuestos.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo señala que: " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza:

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trata de trabajadores eventuales "

El Maestro Alberto Trueba Urbina, comenta respecto del artículo 49 de la Ley señalando que: " La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación: de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta la resolución que sea procedente y en el caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las

indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo "204

En el artículo 49 transcrito establece las excepciones al principio general de la estabilidad en el empleo, reglamentando la estabilidad relativa prevista por nuestra Constitución Política en la fracción XXII del artículo 123.

La fracción primera, en donde encontramos a los trabajadores que cuentan con una antigüedad menor de un año. Al desaparecer de la Ley el contrato de trabajo a prueba, surge esta causal en donde el patrón está facultado para despedir a los trabajadores que no le convengan.

Los trabajadores que tengan contacto directo y permanente con el patrón, esto es que se comprobará ante la autoridad laboral que el trabajador por razón del servicio que presta o por las características de su trabajo se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará el asunto considerando que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

La fracción tercera respecto de los trabajadores de confianza el patrón puede rescindir la relación de trabajo de acuerdo con lo estipulado en el artículo 185 de la Ley, que establece: " El patrón

podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 ... De tal manera que aún cuando no exista motivo real de la pérdida de la confianza, el patrón se puede negar a reinstalar al trabajador mediante el pago de su indemnización.

En relación con los trabajadores domésticos, es imposible suponer la continuación de la relación de trabajo, aún cuando la autoridad del trabajo determine la reinstalación, debido a las funciones del trabajador y a su trato directo y permanente con el patrón.

Los trabajadores que no cuenten con su planta, es decir trabajadores eventuales, en el supuesto de la indemnización en éste caso se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley, en donde se pagarán los tres meses de salario al trabajador.

Con respecto al artículo 50 de la Ley Néstor de Buen Lozano señala que: "... Si bien es cierto que en la fracción III del artículo 50 se habla de " salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones ". resulta obvio que ese concepto no corresponde al de salario que contiene el artículo 22 " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ". Por ello debe de concluirse que el término " salario vencido " no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a " indemnizar igual al importe de los salarios

que habría devengado el trabajador ". En realidad, insistimos se trata de una medida indemnizatoria y no en rigor, de una situación especial del salario ". 205

En cuanto a la naturaleza de los salarios vencidos el Maestro José Dávalos señala que: " No se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si éste no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios ". 206

De los conceptos de salarios vencidos y caídos en donde el legislador tuvo como idea el de responsabilizar al patrón, al no cubrirse los salarios del trabajador lo que se trata de una obligación vencida. En donde el Maestro José Dávalos Morales expone: " Para fijar el monto de los salarios vencidos hay que tomar en cuenta, establece la Corte, la acción intentada por el actor trabajador como consecuencia del despido de que fue objeto por parte del patrón ... " 207

Cuando el trabajador efectúa la acción de reinstalación y el pago de los salarios vencidos, y la Junta determina que el patrón lo reinstale este tomará en cuenta los salarios vencidos con aumentos al salario que haya dejado de percibir hasta el cumplimiento del laudo

205 DE BUEN LOCANO, Néstor, Ob. Cit., Tomo II, págs. 102 y 103.

206 DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit., pág. 165.

207 Idem.

de la autoridad. En cambio si el trabajador solicita la acción de indemnización en este caso no proceden los aumentos de salario que haya recibido durante el procedimiento para fijar el monto de los salarios vencidos.

5.- La cláusula de admisión

Para que se presente una relación de trabajo debe de existir la voluntad del trabajador, otorgando su pleno consentimiento para la prestación del servicio. Con esto los derechos del hombre y en donde el derecho del trabajo, respeta la libre voluntad y en tanto que si se le obligará al trabajador a realizar la prestación de un trabajo esto sería equiparable a la figura de la esclavitud.

En las macroindustrias, donde nació el derecho del trabajo y se desarrollan actualmente con mayor rapidez e intensidad la normatividad en materia del trabajo.

Mario de la Cueva señala al respecto que: "... La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella ..."²⁰⁸

En este sentido el empresario, no participa en la selección y contratación del personal que preste sus servicios en las industrias, siendo que casi nunca tiene trato directo y permanente con los trabajadores y es cívico que difícilmente llega a conocer a su personal. Los ejecutivos de las compañías se encuentran en esta situación, y por lo general la contratación y selección de los trabajadores que ingresan a laborar, se lleva a cabo por medio de empleados subalternos.

Es permanente que el ingreso de los trabajadores a una industria se efectúe mediante la Ley de la oferta y demanda pública de trabajo, esto es que en las grandes industrias debe de contemplarse un contrato de labores por adhesión, cuya naturaleza contractual es totalmente confusa.

En cuanto a la cláusula de admisión Mario De La Cueva establece al respecto que: "... es la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone el art. 395 de la ley, " en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo... "209

Esta cláusula plasmada en los contratos colectivos de trabajo

relevantes. en donde su aplicación es por parte de los sindicatos obreros quienes designan a los trabajadores que ocuparan los puestos vacantes o de nueva creación. para lo cual el ingreso de los trabajadores a una empresa tendrá que ser vía sindicato y no a través de la empresa es decir el sindicato propone quienes son los trabajadores.

En relación con los defensores del contractualismo respecto de la cláusula de ingreso o admisión el Maestro Mario de la Cueva señala las siguientes observaciones: "... a) La cláusula sindical de ingreso es una limitación que el empresario impone a su libertad de selección de personal; pero la observación conduce a una ficción e implica el desconocimiento de su historia. porque la cláusula fue obtenida después de una lucha larga y de muchas huelgas perdidas. Por otra parte. el derecho mexicano autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fijar. a solicitud de los trabajadores el contenido de los contratos colectivos. y dentro de él. y no obstante la oposición de los empresarios. la cláusula en cuestión; b) Se dice que la cláusula no está consignada en todos los contratos colectivos. lo que impide una deducción absoluta. lo que es cierto. pero día a día se extiende más. Y por otra parte. para fijar la naturaleza de una institución compleja debe atenderse. no a los restos de una situación. sino a la vida nueva que se está imponiendo; la objeción podría únicamente llevar a la conclusión de que en los casos que representan la subsistencia del pasado se encuentra la voluntad del empresario. si bien no como una exigencia. en tanto en otros. que constituyen la vida nueva ni existe ni es necesaria; c) Una tercera

observación es el resultado del ficcionalismo del derecho civil: el empresario, se dice, delega en el sindicato la facultad de seleccionar al personal. Pero esta peregrina idea de la delegación de facultades implica el desconocimiento de las finalidades que persigue la cláusula: fortalecer la unidad sindical e impedir el ingreso a la empresa o personas que podría dañar el interés profesional de los trabajadores; y como una consideración especial: los sindicatos ni aceptan ni entienden actuar en presentación del empresario, pues obran para el aseguramiento de sus fines, que no solamente no son los mismos, sino que son los de una clase social distinta y opuesta a la burguesía capitalista". 210

Con el transcurso del tiempo el derecho mexicano del trabajo, ha tenido transformaciones con a aparición de la cláusula de admisión el movimiento obrero, quito a los patrones la libre selección del personal, una de las armas más contundentes del sector patronal.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo puntualiza que: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicios de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración

o revisión del contrato colectivo...."

La cláusula de admisión, obliga al patrón a contratar únicamente a trabajadores afiliados a una agrupación sindical determinada con la que se tenga la administración de la contratación colectiva. Con esto el empresario es limitado al contratar al personal con lo que se puede decir, que la selección y contratación en las empresas es débil.

El Doctor Baltasar Cavares Flores establece respecto de la cláusula de admisión que: " A pesar de que dicha cláusula no se encuentra debidamente reglamentada por nuestra legislación, ya que solamente el artículo 395 se refiere a ella al determinar que no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la firma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante, en la práctica es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente considerada ".²¹¹

El sindicato es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en las empresas, esto se encuentra condicionado en donde la empresa señala un plazo para que sean cubiertas las vacantes y de no hacerlo la empresa contratará al personal. Para tal efecto nos permitimos señalar el artículo 9 del Contrato Ley de la Industria del Hule que: " Las empresas aceptan que es condición, de los puestos que

211 CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit., pág. 264.

se mencionan en el artículo 52 de ese contrato. En el caso de que el Sindicato Administrador no proporcione en un término de setenta y dos horas al trabajador o trabajadores de nuevo ingreso que solicite la Empresa, éste podrá ocupar a otros trabajadores hasta en tanto el sindicato proporcione el personal solicitado ".212

En el comentario del artículo 395 Baltasar Cavazos Flores señala que: "... En la práctica se reglamentó estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que de no hacerlo la empresa escogería al candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el sindicato se obligue a proponer una terna para que exista una posibilidad de mejor selección por parte de la empresa, lo que consideramos beneficioso tanto para la propia organización sindical como para el patrón ".213

6.- La cláusula de exclusión.

Con la declaración de derechos sociales el movimiento obrero se vió más estructurado en donde los sindicatos se lanzaron a la obtención de la cláusula de exclusión, en donde el Maestro De la Cueva indica que: "... lucha que se anticipó a las leyes inglesa y norteamericana. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los

212 CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS. Ob. Cit., pág. 10.

213 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tenatizada y sistematizada, Ob. Cit., pág. 293.

estados, pero en la Convención textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzó la CROM una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo en favor de los trabajadores sindicalizados. Transcurrieron dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos arts. 49 y 236 reconocieron la legitimidad en las cláusulas de exclusión ".214

De los conflictos entre el trabajador y el sindicato titular en la aplicación de la cláusula de exclusión el Maestro Néstor de Buen Lozano puntualiza al respecto que: "... La disposición tiene su antecedente en el art. 236 de la Ley de 1931 y en ambos casos el vehículo para la aplicación de la cláusula lo es el contrato colectivo de trabajo ".215

Con la cláusula de exclusión y la cláusula de admisión o de ingreso se integró un elemento de lucha entre los patrones y sindicatos dando a la fuerza sindical el fortaleciendo y la unión de trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de la prestación de las relaciones de trabajo. Toda vez que los sindicatos tuvieron la fuerza para defenderse y combatir para obtener la mayoría de trabajadores en las empresas o ramas industriales. Con la subordinación del sector obrero al partido revolucionario

214 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Tomo II, pág. 306.

215 DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. Cit., Tomo II, pág. 485.

institucional. la cláusula de exclusión se utica firme del totalitarismo del estado.

En las cuestiones terminológicas Mario De La Cueva señala que: " En nuestros medios laborales y jurídicos se usa uniformemente la fórmula cláusula de exclusión, pero se menciona con alguna frecuencia el término cláusula de consolidación sindical ... "216 La cláusula de exclusión posee un sentido real e inmediato y la cláusula de admisión excluye inmediatamente a todos aquellos trabajadores que no sean propuestos por el sindicato. La cláusula de exclusión es la separación del sindicato en forma inmediata.

Los defensores de la cláusula de consolidación sindical toman una postura donde De La Cueva indica que: " ... Las cláusulas deben contemplarse como principios colectivos, por la tanto, su naturaleza y su destino deben buscarse desde ese punto de vista: si se procede así se observa que su idea es fortalecer, quiere decir, consolidar la presencia y la fuerza sindical ".217

La Comisión suprimió en el actual artículo 395 equivalente al artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el nombre de la cláusula de exclusión, siendo que actualmente patronos y trabajadores la siguen utilizando. La cláusula de exclusión la encontramos consignada en el artículo 395 de la Ley en su segundo párrafo que indica que: "Podrá también establecerse que el patrón separará del

216 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., Tomo II, pág. 316.

217 Ibidem, pág. 307.

trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante ".

Para Mario De La Cueva al conceptualizar a la cláusula de exclusión establece que en el derecho mexicano del trabajo surge: "... desde la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos - ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato " 213

El concepto que nos expresa el multicitado Maestro Mario De La Cueva, podemos desprender que el sindicato titular al ser mayoritario es quien posee el fortalecimiento y consolidación en las empresas.

Respecto de la cláusula de exclusión el Maestro Roberto Muñoz Ramón puntualiza en el sentido de que: " En el contrato colectivo de trabajo que celebren los sindicatos con los patrones para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, las partes " podrán también establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante " (art. 395). Establecida la anterior estipulación el patrón a solicitud del sindicato, deberá separar de su trabajo a los trabajadores que dejaron de pertenecer a la asociación sindical y,

213 Idem.

consiguientemente, esa separación será causal de terminación de la relación laboral "218

Del artículo 395 de la Ley, deducimos que la cláusula de exclusión se da si el trabajador renuncia al sindicato, esto es inconstitucional y contrario a lo establecido en el artículo 358 de la Ley, que establece: A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él... De igual manera, hay violación a lo expresado en la Constitución donde a las personas no se les puede impedir que se dediquen a la actividad que más les acomode siendo lícita.

Si el trabajador renuncia al sindicato por considerar que el sindicato es blanco y no representa los intereses de los agremiados, al trabajador se le aplica la cláusula de exclusión trayendo como consecuencia la pérdida de su empleo y de sus derechos derivados del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En el comentario del artículo 395 de la ley laboral el Maestro Baltasar Cavazos Flores cita al Maestro De la Cueva donde expresa lo siguiente: "... llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación " como él le llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica, porque dicha denominación implica una redundancia, es inconstitucional porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123. " por cuanto tiene a impedir el libre

ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional ". 220

En cuanto a la expulsión de un trabajador por parte del sindicato esta debe ser ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para someter a su valoración y aprobación la sanción, en donde la autoridad determinará no siendo el sindicato quien determina. Si la Junta considera que la falta es grave en la cual incurrió el trabajador y amerita la aplicación de la cláusula de exclusión en este supuesto el trabajador esta facultado para que oponga sus defensas, y en tal caso no existiría la violación a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores expone al respecto que:

" Estamos de acuerdo con lo expresado por el Maestro De la Cueva, ya que como él mismo lo sostiene, la cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula... lo preceptuado en el artículo 395 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 358 de la propia ley de la materia textualmente establece: "...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él ... estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta ". 221

220 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada, Ob. Cit., pág. 283.

221 CAVAZOS FLORES, Baltazar, Ob. Cit., pág. 267.

En esta cláusula no obstante de la jurisdicción que concede el legislador al sindicato nos establece el Profesor Eusebio Ramos que: "En la Ley Reglamentaria, no por ello deja de ser inconstitucional, puesto que limita la libertad de Asociación, conculcando esta garantía social, por el hecho de que la Constitución está colocada como norma suprema en un plano de supracordenación, y las demás leyes se deben limitar a desarrollar sus principios, pero no ir más allá de lo que la Constitución señala. Quizá más importante aún que la cláusula de exclusión, no habremos de estudiar más adelante, inserta en el párrafo primero del Artículo 395 de la Ley ... Tiene una importancia trascendente, porque no obstante ligada a las cláusulas de separación y de ingresos, la de "exclusividad sindical" parte de contribuir a la consolidación sindical, una vez que optativamente se haya pactado por las partes, resulta una condición de existencia y estabilidad del sindicato y se encuentra plenamente dentro de las funciones protectoras de sus miembros."²²²

²²² RAMOS, Eusebio. EFECTOS SINDICAL MEXICANO, Las Instituciones que GARANEA, 2a. ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1978, pág. 165.

CONCLUSIONES

- 1 La institución de la estabilidad en el empleo se consignó en la fracción XXII del artículo 123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917, el cual prescribe que los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada, es decir, los trabajadores tienen el derecho a permanecer en su empleo, siempre que no exista una causa que justifique su despido.
- 2 La estabilidad en el empleo busca dar permanencia y solidez a las relaciones de trabajo y que éstas se den, sin limitación alguna, donde sólo se terminen por una causa razonable que justifique la disolución del vínculo jurídico. Limitando la facultad arbitraria del patrón de dar por concluida la relación de trabajo sin causa justificada.
- 3 Cuando el patrón se encuentra facultado para despedir en cualquier momento a los trabajadores con o sin causa justificada, no podemos hablar de estabilidad en el empleo, aún cuando haya una indemnización de por medio. La estabilidad implica una limitación al derecho de despedir por parte del patrón.
- 4 Del grado de libertad que la Ley otorgue a los patrones para disolver la relación de trabajo, dependerá el grado de estabilidad que tengan los trabajadores. Es manifiesto que la

estabilidad es relativa. cuando la regla general es la estabilidad absoluta. pero se establece en la Ley. casos de excepción en los cuales los patrones están facultados para disolver unilateralmente la relación de trabajo sin que el trabajador haya incurrido en alguna causal de despido.

- 5 La estabilidad en el empleo tiene como fin el proteger a los trabajadores frente a la voluntad arbitraria del patrón. Cabe aclarar que la estabilidad no protege la permanencia de las relaciones de trabajo cuando se presentan causas ajenas a la voluntad del empresario. como son el caso fortuito. fuerza mayor. muerte y demás. siendo causas justificadas de la disolución de las relaciones de trabajo. pero no por causas imputables al trabajador.
- 6 En nuestro derecho del trabajo. las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado son las únicas que otorgan a los trabajadores del derecho a la estabilidad en el empleo. ya que los trabajadores sujetos a una relación de trabajo por obra o tiempo determinado. pueden ser despedidos unilateralmente por el patrón en cualquier momento con su respectiva indemnización.
- 7 La figura jurídica de la suspensión de las relaciones de trabajo es coadyuvante y una de las manifestaciones más claras de la estabilidad en el empleo ya que ante la presencia de situaciones determinadas. acontecimientos transitorios se impiden a los sujetos de la relación de trabajo cumplir con sus obligaciones

y ejercer sus derechos. Esto evita que las relaciones de trabajo sean disueltas arbitrariamente e injustificadamente.

8 La disolución de la relaciones de trabajo es la ruptura del vínculo laboral y produce como consecuencia, la extinción de los derechos y obligaciones que pactaron las partes para la relación de trabajo. Las causas de disolución de las relaciones de trabajo se pueden determinar en tres rubros: despido, retiro y terminación.

9 El despido y el retiro se originan por el incumplimiento grave de alguno de los sujetos de la relación es decir tanto el trabajador o el patrón. Las causas de terminación de la relación de trabajo se diferencian del despido y del retiro precisamente de la ausencia de un incumplimiento de los sujetos de la relación, toda vez que la terminación atiende generalmente a razones de carácter técnico, económico y naturales.

10 La cláusula de admisión plasmada por lo general en los contratos colectivos de trabajo se lleva a cabo por los sindicatos titulares quienes designan a los trabajadores que han de ingresar a las empresas proponiéndolos para su selección. De tal manera que cuando ésta cláusula es debidamente llevada a cabo en la vida diaria, estamos frente al derecho de la estabilidad en el empleo.

11 La aplicación de la cláusula de exclusión por dejar de

pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo, es una causa de terminación de la relación de trabajo. Consideramos que es inconstitucional por violar la garantía de libertad de asociación profesional plasmada en la propia constitución y obviamente contraria al principio de estabilidad en el empleo.

- 12 Consideramos que la estabilidad en el empleo dignifica a los trabajadores y contiene deseos profundamente humanos. Cuando la institución cumple cabalmente con su objetivo, otorgará ventajas a las partes de la relación de trabajo y a la sociedad en general. Dependiendo de su regulación, el derecho mexicano del trabajo será más objetivo.

BIBLIOGRAFIA

I. OBRAS DE DOCTRINA

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Sección Publicaciones Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid. Madrid 1976.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. Dirección General de Publicaciones U.N.A.M. Facultad de Derecho. México 1974.

CABANELAS, Guillermo. Compendio de Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Alfa. Buenos Aires 1954.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 6a. ed., Ed. Trillas. México 1990.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México 1965.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 3a. ed., Ed. Porrúa, México 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1976.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Volumen II, 2a. ed., Ed.

Buenos Aires, Buenos Aires 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. 6a. ed., Ed. Porrúa, México 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa, México 1979.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. 2a. ed., Ed. Porrúa, México 1966.

DEVEALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipografía Ed. Argentina, Buenos Aires 1948.

FERRO, Horacio D.J.. El Derecho a la estabilidad, Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain, Librería el Ateneo, Ed. Buenos Aires, Buenos Aires 1954.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11a. ed., Ed. Porrúa, México 1980.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo, Ed. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1959.

MORALES, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo, Ed. Trillas, México 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1983.

PISTONE MATEO, Juan. Derecho a la estabilidad de los trabajadores dependientes. Ed. Ediar. Buenos Aires 1965.

PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Ed. Biblioteca de Derecho laboral. Montevideo 1965.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano las Instituciones que Genera. 2a. ed.. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1978.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. El Empleado y el empleador. Cárdenas editor y distribuidor, México 1982.

RUSSOMANO MOZART, Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, 3a. ed., Ed. Por la Dirección General de Publicaciones U.N.A.M.. Traducido por Héctor Fix Zamudio y José Dávalos, México 1983.

TRUEBA URSINA, Alberto. El Nuevo Derecho del trabajo. 4a. ed.. Ed. Porrúa, México 1977.

II. LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 87a. ed.. Ed. Porrúa. México 1989.

LEY FEDERAL DE TRABAJO. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 25a. ed.. Ed. Porrúa. México 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 62a. ed.. Ed. Porrúa. México 1990.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. tematizada y sistematizada comentada por Baltasar Cavazos Flores entre otros. 26a. ed.. Ed. Trillas, México 1992.

III. OTRAS FUENTES

CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS, 1991-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 15 de abril de 1991. México D.F.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, Tomo V, revisada y actualizada y ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo. P-R, 14a. ed., Ed. Eliasta. SRL Buenos Aires República de Argentina 1979.

DE FERRARI. Francisco. El despido de los trabajadores enfermos y su indemnización especial. Revista de Derecho Laboral, Tomo XV. Buenos Aires 1982.

Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones, Tomo VIII. antecedentes de los artículos 107 a 136 constitucionales. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.

Manual de Derecho del Trabajo. 3a. ed.. publicado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México 1982.

REMOLINA ROQUENI. Felipe. El Artículo 123, Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1974.