

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA 320809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN  
ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

30  
2ej-

ANALISIS POR LAS CUALES EL PATRON PUEDE  
RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

T E S I S  
Q U E P R E S E N T A:  
MIGUEL ANGEL LOPEZ GUTIERREZ  
PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

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.

## **I N D I C E**

### **CAPTULO I ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

<b>1.1. Antecedentes</b>	<b>2</b>
<b>1.2. Contrato Individual de Trabajo</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Evolución Contractual en el Derecho del Trabajo</b>	<b>9</b>
<b>1.4. Efectos de la Relación de Trabajo</b>	<b>12</b>
<b>1.4.1 La Relación de Trabajo</b>	<b>12</b>
<b>1.4.2 Nacimiento, Duración y Suspensión de la Relación de Trabajo</b>	<b>15</b>
<b>1.4.3 Principios de estabilidad en el trabajo</b>	<b>21</b>

**CAPITULO II DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

<b>2.1. Antecedentes históricos en México</b>	<b>24</b>
<b>2.2. Concepto de:</b>	
<b>2.2.1 Trabajador</b>	<b>25</b>
<b>2.2.2 Patrón</b>	<b>30</b>
<b>2.2.3 Empresa</b>	<b>33</b>
<b>2.2.4 Qué se entiende Contrato Individual           de Trabajo</b>	<b>38</b>

**CAPITULO III RELACION DE TRABAJO EN EL TIEMPO**

<b>3.1. Modalidades de la Relación Laboral</b>	<b>41</b>
<b>3.1.1 Introducción</b>	<b>41</b>
<b>3.1.2 Tiempo Determinado</b>	<b>41</b>
<b>3.1.3 Contrato por Obra Determinada</b>	<b>45</b>
<b>3.1.4 Contrato por Tiempo           Indeterminado</b>	<b>51</b>
<b>3.2. Formas de terminación de la Relación Laboral</b>	<b>55</b>
<b>3.2.1 Formas Normales</b>	<b>55</b>

## **CAPITULO IV**

### **CASOS DE RESCISION**

- |   |           |
|---|-----------|
| <b>4.1. Definición de Rescisión</b>     | <b>82</b> |
| <b>4.2. Tipos de Rescisión Patronal</b> | <b>83</b> |

## **CAPITULO V**

### **LAS CAUSALES DE RESCISION EN LA REFORMA DEL PRIMERO DE MAYO DE 1980**

- |   |            |
|---|------------|
| <b>5.1. Estudio y análisis de las causales de<br/>Rescisión de la Reforma de la Ley del<br/>Primero de Mayo de 1980</b> | <b>123</b> |
|---|------------|

## **CONCLUSIONES**

**129**

## **BIBLIOGRAFIA**

**132**

## P R O L O G O

En el presente estudio, se realizó un análisis teórico-práctico, de las causas por las cuales el patrón puede rescindir el Contrato Individual de Trabajo, lo cual nos ofrece una gama de concepciones; ya que una cosa es la Ley escrita y otra su aplicación real en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los Tribunales Colegiados y de la Cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia, que son las Instituciones encargadas de interpretar y aplicar la Ley Laboral.

Por lo anterior, consideramos que para poder hacer una correcta investigación motivo del presente trabajo recepcional, fue necesario llevar a cabo el análisis del Contrato Individual de Trabajo como antecedente de las causas patronales de rescisión, así como el tratamiento de los sujetos de la relación laboral que son trabajador, patrón y empresa.

También sentimos necesario el estudio de los Contratos Laborales más usuales y relacionarlos con el tema que nos ocupa, así como las formas normales de terminación del Contrato que pueden por, el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital entre algunas y los tipos de rescisión contenidas en la mencionada Ley Laboral.

Al igual, se realizó un estudio de las Reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980 con respecto a las causales de rescisión.

Al respecto, podemos señalar que todo lo anterior se trata de un acto unilateral de la voluntad por medio del cual el patrón o trabajador deciden poner fin a la relación de trabajo, la cual puede ser expresa o tácita, entendiéndose por esta última la que resulta de hechos o actos que lo presupongan o autoricen a presumirlo.

Por todo lo anterior, nos parece que las reformas que se le hicieron a la Ley Federal de Trabajo en el año de 1980 con respecto a la parte final del artículo 47 de dicha Ley que señala: "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 negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de 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 dicho aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Lo anterior, ha dado margen a interpretaciones a favor y en contra que se encuentran plasmadas en este trabajo ya que nuestra opinión de dicho aviso es que transforma en un mero mandamiento legal de orden público, ya que en la práctica la parte patronal tendrá que acreditar en el juicio laboral que hizo del conocimiento del trabajador el aviso, ya que de lo contrario se presumirá que el despido fue hecho injustificadamente, por lo tanto, se condenará al patrón al pago de todo lo reclamado por el trabajador o bien, a su reinstalación.

Finalmente, lo que se pretende realizar con este trabajo es un estudio de las causas de rescisión que el patrón puede llevar a cabo sin perjuicio para él y dar algunas propuestas para que en la práctica se pudiera llevar a cabo con eficacia.

## **CAPITULO I**

### **\*ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

- 1.1.- Antecedentes**
- 1.2.- Contrato Individual de Trabajo**
- 1.3.- Evolución Contractual en el Derecho del Trabajo**
- 1.4.- Efectos de la Relación de Trabajo**
  - 1.4.1 La relación de trabajo**
  - 1.4.2 Nacimiento, Duración y Suspensión de la relación de Trabajo**
  - 1.4.3 Principio de estabilidad en el trabajo**



## 1.1 Antecedentes

En este punto, solamente mencionaremos los antecedentes del Contrato de Trabajo correspondientes a la Epoca Antigua, toda vez, que en los capítulos venideros haremos su estudio evolutivo, hasta llegar al objetivo de esta tesis que es el análisis de las causas por las cuales el patrón puede rescindir el Contrato Individual de Trabajo que establece el artículo 47 en sus diversas fracciones de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Así pues, tenemos que en Roma encontramos los antecedentes del Contrato de Trabajo, ya que era una sociedad cuya economía se basaba en el trabajo del esclavo quien era propiedad de otro hombre y era en aquel en el cual recaían los encargos de producción de la riqueza.

Al respecto Euquerio Guerrero manifiesta:

"Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy en día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa), y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como el resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la *Laqueus Conductio Operarum* y la *Laqueus Conductio Operaris*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contempla tan solo

el resultado de esa actividad".<sup>1</sup>

Hablando al respecto sobre este mismo tema Alberto Trueba Urbina comenta:

"Desde la *Laquead Conductio Operis* y la *Laquead Conductio Operarum* del antiguo Derecho Romano hasta los contratos de prestación de servicios por jornal y por obra del Código Civil de Napoleón y de todos los ordenamientos que siguieron a este gran estatuto civil, la prestación de servicios tenía el carácter de arrendamiento de servicios, porque el trabajo era considerado como mercancía, es decir, la actividad humana estaba regulada por el Derecho de las Obligaciones y la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación hicieron del contrato un sistema de dominación del fuerte frente al débil: El patrón imponía su voluntad, y conforme al célebre Código Francés su afirmación era aceptada respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y los adelantados hechos al trabajador en el año que corre".<sup>2</sup>

De las concepciones aludidas por los tratadistas mencionados, tenemos que, tanto la *Laquead Conductio Operarum* y *Operis*, del Derecho Romano; el trabajo fue considerado como cosa y que dichos contratos estaban regulados por la legislación civil, que los

<sup>1</sup>Guerrero, Enrique. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.

<sup>2</sup>Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1965.

determinaba como contratos de arrendamientos de servicios y por lo tanto, no constituía una relación de trabajo

Concretamente, la *Laquead Conductio Operarum*, era el contrato mediante el cual, una persona llamada "Locator" se obligaba a proporcionar a un patrón "Conductor", servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica. Y la *Laquead Conductio Operis* era el contrato por el cual, el locator se obligaba a realizar cierto trabajo para el conductor, mediante el pago de un precio.

De las definiciones anteriores, podemos observar que el primer contrato celebrado guarda cierta similitud con el actual contrato de trabajo, en atención a las obligaciones a cargo de los contratantes que era, por una parte la prestación de un servicio y por otra, el pago de una remuneración periódica. Del mismo modo, el segundo contrato parece ser un precedente histórico de nuestros contratos de obra a precio alzado, ya que el patrón conductor, se obliga al pago de un precio previamente fijado y el trabajador locator a la realización de una obra determinada, sin que tuviera relevancia el tiempo en que se realizaba.

## 1.2 Contrato Individual de Trabajo

Como es sabido, los contratos reportan derechos y obligaciones para los contratantes de acuerdo a la teoría del Derecho Común, sin embargo, en el campo del Derecho del Trabajo, la voluntad de las partes como máxima Ley en todos los contratos no surten sus mismos efectos por la circunstancia que la materia que nos ocupa esta clasificada en la rama

del DERECHO SOCIAL, por ésta y otras razones el Contrato de Trabajo discrepa con los del Derecho que regula, toda vez que el primero menciona las normas que lo regulan son de orden público, son irrenunciables por parte del trabajador y serán nulas las contravenciones en contrario del pleno derecho.

Algunos autores definen al Contrato de Trabajo como:

Rouast, citado por Gómez Gottschald y Bermúdez,.... "La convención por la cual una persona pone a disposición de otra su actividad profesional, de modo de trabajar bajo la dirección de ésta, y en su provecho mediante remuneración que se llama SALARIO".<sup>3</sup>

Para Luigi de Litala, citado por Miguel Bermúdez C. afirma:

"El Contrato de Trabajo, es en general el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo, en la obligación de pagar la merced".<sup>4</sup>

Mario de la Cueva, lo define:

---

<sup>3</sup>Gómez Gottschald y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. Vol. I. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. Séptima Edición. México, 1979.

<sup>4</sup>Bermúdez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. Primera Edición. México, 1978.

**"El Contrato de Trabajo, es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa".<sup>3</sup>**

De las definiciones anteriores tenemos que se deducen de inmediato las partes o sujetos contratantes en Derecho de Trabajo: Trabajador y Patrón.

El artículo ocho de la Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de trabajador como:

**"La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".<sup>4</sup>**

Interpretando a Contrato Sensu el dispositivo mencionado tendremos que patrón es:

**"La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".**

Ahora pasaremos a enunciar las principales características del Contrato de Trabajo.

Apegándonos a los expresado por Néstor de Buen Lozano, tenemos:

**"La Voluntad o Consentimiento.- Implica el mutuo consentimiento del trabajador**

---

<sup>3</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. Tomo 1 México, 1985.

<sup>4</sup>Ley Federal del Trabajo

patrón la cual puede ser expresa o verbal que reporta derecho y obligaciones recíprocos.

**El Objeto Posible.-** Que tiene en forma directa la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y la de pagar el salario. Y el Indirecto lo constituye el servicio específico a prestar, y el importe del salario.

Como presupuestos de validez, tenemos:

**La Capacidad.-** Que puede ser de goce y de ejercicio, esta se obtiene hasta los 16 años tratándose del trabajador.

**El Libre Albedrío.-** Significa de manera positiva la ausencia de vicios del consentimiento en el Contrato de Trabajo.

**La Forma.-** La regla general es en la forma escrita y su inobservancia por parte del patrón se traduce imputable al mismo, por lo que el trabajador tendrá a su favor la presunción Juris Tantum de la existencia del Contrato de Trabajo<sup>7</sup>.

Respecto de la "DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO" de conformidad con el artículo 35 de la Ley Laboral puede ser:

Por tiempo indefinido

Por tiempo fijo, y

Por obra determinada.

---

<sup>7</sup>De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, 1976.

A falta de estipulación expresa se reputará por tiempo indefinido, y para los casos de obra determinada o tiempo fijo, si vencido el término que se hubiese fijado y subsiste la materia de trabajo, el Contrato de Trabajo se prorrogará hasta que perdure dicha circunstancia.<sup>8</sup>

Analizaremos el estudio de la "Terminación del Contrato de Trabajo", que Miguel Bermúdez C., afirma:

"La Doctrina generalmente reconoce siete causales que la originan:

- El Mutuo Consentimiento
- El Vencimiento del Plazo
- La Muerte del Trabajador
- La Quiebra del Patrón
- La Fuerza Mayor
- La Venta del Establecimiento
- La Voluntad de cualquiera de las partes, generando esta última el despido, la separación voluntario o el abandono del trabajador".<sup>9</sup>

En nuestra legislación Laboral, las causales están contempladas en el artículo 53 de la Ley Laboral, la cual dice:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

---

<sup>8</sup>Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo

<sup>9</sup>Bermúdez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuido. Primera Edición.

- 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 imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434\*.

### 1.3 Evolución Contractual en el Derecho del Trabajo

El Contrato de Trabajo estuvo inmerso durante mucho tiempo en los conceptos contractuales del Derecho Civil, se trataba pues de precisar su naturaleza jurídica, pero al hacerlos no se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas, pese haber sido superadas las tesis que equiparaban el Contrato de Trabajo a un Contrato Civil, esta situación es importante analizarla, para una mejor comprensión transcribiremos lo escrito por el extinto Jurisconsulto Mexicano Dr. Mario de la Cueva:

"Teoría del Arrendamiento.- Tiene su origen en el Derecho Romano y fue establecida en el Código de Napoleón, es donde se le denominó arrendamiento de servicios, Marcel Planiol afirma que, existe grave confusión respecto al nombre



que debe aplicarse a este contrato, los economistas se contentan con denominaciones falsas e inútiles, desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarle "Contrato de Trabajo", expresión simétrica al sistema parlamentario, esto es un Contrato de Arrendamiento, por que la fuerza de trabajo es la cosa arrendada, que reside en cada arrendamiento y es la de una máquina o la de un caballo, dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

Teoría de la Compra-Venta.- Su autor "Francesco Carnelutti", con su facilidad de palabra que lo caracterizaba al no distinguir que es una fuente, y como consecuencia su energía  $V_{gr}$ , "La administración de energía eléctrica", aplicado al Contrato de Trabajo, el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento recibida, en consecuencia, ésta solamente puede ser objeto de un Contrato de Compra-Venta, al igual que el Contrato de Trabajo.

Teoría del Contrato de Sociedad.- Sus representantes son "Chatelain y Valverde" son quienes principalmente defendieron la tesis de que el Contrato de Trabajo era un Contrato de Sociedad. El Contrato de Trabajo existe fundamentalmente en la gran industria, se refiere pues, al trabajo en la empresa es un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad, es ante todo, un grupo de hombres y funcionamientos, es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos, unión armónica de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad, técnica, coordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtenerse el máximo rendimiento, disciplina para mantener, la coordinación y subordinación

necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial.

**Teoría del Mandato.-** Respecto a esta tesis señala Mario de la Cueva, que la asimilación del Contrato de Trabajo al mandato, tuvo extraordinario eco en otros tiempos, se encuentra hoy empero, definitivamente descartado, toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma el mandato, dada la definición que proporciona el artículo 2,546 del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos".<sup>14</sup>

Consecuentemente, existe una esencial diferencia entre el Contrato de Trabajo y los Contratos Civiles, respecto de los efectos jurídicos y a la aplicación del Derecho, ya que en los Contratos Civiles se depende del acuerdo de voluntades, y en el de Trabajo deberá ser necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador. En el Derecho Civil, el contrato no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre y su finalidad inmediata es, proteger la energía humana de trabajo, además de asegurarle una posición adecuada, es decir, el Derecho del Trabajo, constituye no reglas para regular la Compra-Venta o el Arrendamiento, sino, un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna, de esto se desprende, que, hacer una semejanza en las Instituciones Civiles no pueden resolverse los problemas, ya que la esencia misma del Derecho del Trabajo, como Institución es, distinta.

---

<sup>14</sup>De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Octava Edición. México, 1964.

#### 1.4 Efectos de la Relación de Trabajo

##### 1.4.1 La Relación de Trabajo

En este tema, sólo trataremos a la Relación de Trabajo, que suscita entre el patrón y el trabajador, prescindiendo las que existen entre patrón y sindicato, y éste a su vez con otros sindicatos, que tienen un contenido diverso.

Mario de la Cueva, es quien define que:

"En la Relación de Trabajo, no opera el mutuo consentimiento de las partes, ya que éste es un acto condicional; esto es, que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatus objetivo, integrado por las Leyes y los Contratos Colectivos de Trabajo.

Entonces la Relación de Trabajo, es la prestación efectiva de un trabajo que difiere el concepto de Contrato de Trabajo, "Es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro".<sup>11</sup>

Al respecto Ballazar Cavazos, afirma:

"El Contrato de Trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empiece a

---

<sup>11</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. México, 1985.

prestar el servicio".<sup>12</sup>

Concluyendo, Mario de la Cueva, comenta:

"La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado. Cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley de Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, Contratos Ley y de sus Normas Supletorias".<sup>13</sup>

Al respecto Juan B. Climet, establece:

"La Teoría de la Relación de Trabajo, sostenida con vigorosa dialéctica y acentrado humanismo, ha rendido en la realidad laboral mexicana, beneficios tangibles, tales como:

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

<sup>12</sup>Cavazos Flores, Baltazar. Causales del Despido. Editorial Trillas, S.A. Segunda Edición. México, 1986.

<sup>13</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición México, 1985.

2. Hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad de Derechos, descartando la Teoría Civilista de las nulidades, al operar la nulidad de pleno en Materia Laboral, sin necesidad de declaración previa, respecto de las cláusulas de los contratos o violaciones a los Derechos de los trabajadores;

3. En el caso de que exista un Contrato, el mismo constituya el acto jurídico que da origen a la Relación de Trabajo, pero esta cobra vida propia e independiente de aquel, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador, contraponiéndose al Contrato como estatuto estático, la Relación de Trabajo como estatuto dinámico".<sup>14</sup>

En la Ley de 1970, en la exposición de motivos, establece el criterio de que la Relación de Trabajo es distinta al Contrato de Trabajo, sin embargo, para relacionar estos dos conceptos, el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, establece:

"Que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen"... y por Contrato de Trabajo"... es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el Contrato celebrado producen los mismos efectos".

---

<sup>14</sup>Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, S.A. Segunda Edición. México, 1984.

#### 1.4.2 Nacimiento, Duración y Suspensión de la Relación de Trabajo

El nacimiento de la relación de trabajo, se da en el preciso momento en que el trabajador presta el servicio, lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral, entonces, la iniciación del trabajo es el presupuesto necesario para dar nacimiento a la Relación de Trabajo.

La duración de la Relación Laboral, se encuentra regulada en el Título Segundo, Capítulo II, de la Ley Federal de Trabajo, cuyo artículo 35, previene "las Relaciones de Trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado".

El Contrato de Trabajo por Obra Determinada.- "Es aquel en el cual, se desarrollan trabajos de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo, es decir, cíclicamente". Vgr. se contrata trabajadores para la construcción de una carretera, la que una vez terminada la Relación Laboral, se extingue por obedecer a la temporalidad del objeto de la Relación Laboral sin responsabilidad para el patrón.

Además, se debe especificar las características de la obra y los servicios que esté obligado a prestar el trabajador para su realización, de manera que aun cuando se fije un tiempo aproximado de duración del contrato, la terminación del mismo no esta sujeta al término señalado, sino precisamente a la terminación de la obra.

El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado.- Su característica reside en la naturaleza del trabajo y al período de duración del servicio a prestar Vgr., se contrata a vendedores en grandes almacenes en la época navideña.

Respecto a este contrato tenemos, una modalidad denominada "Prórroga del contrato por subsistencia de la Materia". Es decir, trabajador-patrón pueden estipular en el contrato, el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato, si vencido dicho término aun no ha concluido el trabajo objeto del contrato, éste subsistirá hasta en tanto no se concluya.<sup>15</sup>

El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado.- Constituye la regla general de los contratos descritos con antelación, lo anterior se deduce de lo expuesto por el artículo 35 del Código Laboral In Fine, que establece:

"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".

Lo anterior, sin duda alguna, es el génesis del principio de la estabilidad del trabajo.

La Suspensión de la Relación de Trabajo.- Es aquella en que los efectos contractuales desaparecen provisionalmente, es decir, que el trabajador no tendrá la obligación de presta el servicio, y a su vez el patrón de pagar su salario, por que la Relación de Trabajo queda subjudice.

Mario de la Cueva, la define:

---

<sup>15</sup>Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo

"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 patrón, cuando sobreviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".<sup>44</sup>

Como excepciones que si se paga el salario al trabajador por parte del patrón son: Los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando exista suspensión de la Relación de Trabajo, la cual puede ser subrogada, dicho pago al Instituto Mexicano del Seguro Social, si el trabajador se encuentra en su régimen.

Tenemos que el artículo 42, de la Ley Laboral, declara las causales de la suspensión de la Relación de Trabajo, para su estudio seguiremos sus lineamientos.

La Enfermedad Contagiosa del Trabajador.- La enfermedad debe ser grave, es decir, susceptible de causar trastornos biológicos (transitorios, duraderos o permanentes), y se le debe comunicar al patrón.

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

---

<sup>44</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. México, 1985.



Francisco Ramírez Fonseca, expresa:

"La causa de esta suspensión de la relación de trabajo de un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario, si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general, no profesional, esta protegida por el régimen de Seguridad Social, este sólo brinda una protección parcial, pues, le otorgará un subsidio a partir del cuarto día de que se inició la enfermedad".<sup>17</sup>

La Prisión Preventiva del Trabajador seguida de Sentencia Absolutoria.- Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquí.

Ramírez Fonseca, comenta:

"La prisión preventiva, corre desde el momento en que el presunto responsable de la Comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta la sentencia definitiva en el proceso instruido en su contra. En el período de averiguación a cargo del Ministerio Público al Juez de su adscripción hasta que éste dicta el auto de formal prisión, y el procesado a partir de este auto hasta que se dicta por el Juez la sentencia definitiva. Así, pues, la prisión preventiva suspende la Relación de Trabajo por la

---

<sup>17</sup>Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Editorial PAC, S.A. Cuarta Edición. México 1983.

imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir al trabajo, por consiguiente, si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes dicho y debe entonces, presentarse a continuar laborando".<sup>18</sup>

Lo anterior, se resume diciendo que, la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la Autoridad Judicial hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia definitiva que lo absuelva, sin pagar el salario el patrón a excepción de que el trabajador haya obrado en su defensa o en la de sus intereses.

**El Arresto de Trabajador.**- Al igual como en la prisión preventiva, la suspensión surte efectos desde el instante en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa, hasta en la fecha en que termine el arresto con la obligación de presentarse a laborar el día siguiente en que haya obtenido su libertad.

El arresto se da única y exclusivamente por faltas administrativas, a los Reglamentos Gubernativos y de Policía, pudiendo consistir también en multa, y la privación de su libertad hasta por treinta y seis horas, lo que difiere de las fracciones de orden penal cuya característica esencial son las penas.

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 Fracción III de la misma Constitución.

---

<sup>18</sup>Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Editorial PAC, S.A. Cuarta Edición. México, 1983.

Los cargos a que se refiere el precepto Constitucional, son entre otros, el servicio de armas, los Jurados, cargos consejiles, los de elección popular, así como también los de alistarse a servir en la Guardia Nacional, para salvaguardar sus intereses, en éstas circunstancias se suspende la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el patrón de pagar salario alguno, y surte efectos a partir de la fecha en que se prestan los servicios o cargos mencionados, hasta por un período de seis años.

La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, semejantes. Uniéndonos al pensamiento de Francisco Ramírez Fonseca, diremos que la suspensión queda plenamente justificada, pues tratándose de Organismos de Constitución Tripartita, la presencia de los trabajadores se hace necesaria y de tiempo completo, razón por la cual dicha actividad es incompatible con el trabajo del trabajador.

A falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando se imputable al trabajador. En éste caso se suspende la Relación Laboral, cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar sus servicios, tales como: Licencias, Certificados de Salud, Pasaportes, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario, y puede rescindir el Contrato del trabajador en términos del artículo 47, si aquél no tiene los documentos en un plazo perentorio de dos meses.

### 1.4.3 El Principio de la Estabilidad del Trabajo

Este principio, se traduce en la idea de que el trabajador en forma permanente conserve sus derechos y sus correlativas obligaciones derivadas de su Relación o Contrato de Trabajo, y sólo excepcionalmente por circunstancias graves podrá disolverse la Relación o Contrato de Trabajo; al comentar esta figura jurídica.

Néstor de Buen Lozano, comenta:

"La estabilidad en el trabajo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la Relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. Es decir, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral de manera caprichosa. En todo caso, la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".<sup>19</sup>

Nuestros tratadistas opinan que nuestra Legislación Laboral, consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de sucesivos, Vgr., el Contrato de Arrendamiento que con el simple aviso de cualquiera de las partes en forma unilateral se da por terminado el mismo, en materia de

---

<sup>19</sup>De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, 1976.

trabajo al tenor de lo establecido en el artículo 47 en sus diversas fracciones, ésta misma circunstancia sucede, siempre y cuando sean de tal naturaleza graves.

Finalmente, nos apegamos al pensamiento de Néstor de Buen Lozano, respecto a lo que llama las vicisitudes de la relación laboral que se traducen en consecuencia a la estabilidad jurídica en el trabajo, las cuales son:

1. Por regla general la duración de la relación de trabajo es indefinida.
2. Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinado, así como para la inversión de capital determinado, cuando se trate de explotación de minas (Artículo 38, Ley Federal del Trabajo).
3. La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.
4. Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su trabajo sin causa justificada, de lo contrario, podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.
5. Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un empleado, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad que marca la Ley.

23

## **CAPTULO II**

### **"DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO"**

**2.1.- Antecedentes Históricos en México**

**2.2.- Concepto de:**

**2.2.1 Trabajador**

**2.2.2 Patrón**

**2.2.3 Empresa**

**2.2.4 Qué se entiende por Contrato Individual de Trabajo**

## 2.1 Antecedentes Históricos en México

El Derecho Individual del Trabajo, está contenido en la declaración de los Derechos Sociales de 1917 y en las fuentes formales subconstitucionales, de manera especial en la Ley, en los Tratados Internacionales y en los Contratos Colectivos y Contratos-Ley. Por eso, es preciso distinguir los dos planos que se dan entre estas fuentes formales, de un lado la declaración, la Ley y los Tratados, y después, en un segundo plano, los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley, pues en tanto, las condiciones de trabajo contenidas en el primero de los planos constituyen el mínimo de beneficios que el constituyente y el Poder Legislativo garantizaron a los trabajadores puede exigir de la empresa a la que presta sus servicios.

Esta diversa significación de los ordenamientos ha producido una diferencia de gran importancia, pues las condiciones de trabajo, particularmente ahí donde existe un sindicalismo fuerte viene en los Contratos Colectivos y en los Contratos-Ley.

Claro está, que siempre es posible obtener beneficios nuevos a través de la modificación de contenido de las distintas fuentes formales, pero la ventaja de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley radican en que la reforma de la Ley, de los Tratados y sobretodo, de la declaración de derechos implica un procedimiento difícil y dilatado, en cambio, los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley, se transforman en lapsos relativamente breve.

Es muy amplio hablar sobre la historia o fundamento que dieron origen al Derecho Individual del Trabajo, ya que comprende la protección directa del Derecho del Hombre a la existencia.

El Derecho Individual de Trabajo, y concretamente las condiciones generales de trabajo se podrían considerar que son los nuevos derechos naturales del trabajador, una idea que guarda relación con las viejas escuelas "jurnaturalistas", ni concibe el trabajador como un ente abstracto pues quiere solamente decir, que el trabajador tiene derecho, por el simple hecho de su existencia, a que la economía, cualquiera que sea su forma, respete y asegure su salud, su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro o expresado todo esto, en una fórmula breve: Son derechos que nacen de la exigencia de la vida del trabajador.

## 2.2 CONCEPTO DE:

### 2.2.1 Trabajador

Las normas de declaración de los derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado.

Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto primario de la relación de trabajo.

Sin embargo, en una sola ocasión se utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo V, fracción sexta, séptima, para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII,



inciso "C" de la declaración, que se ocupa de los plazos para el pago de salario.

El Derecho de Trabajo nació para proteger las actividades del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: La limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no conciben sino en función de las personas físicas, de ahí que digamos que el hombre-trabajador, es el eje entorno del cual gira el estatuto laboral.

La Ley de 1931, en su artículo tercero decía que:

**"Trabajador, es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".<sup>29</sup>**

Del artículo anterior, se quiso deducir que los Sindicatos o una Asociación, podrían ser trabajadores cuando celebraban el llamado Contrato de Equipo, esto es, la Ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica podrían ser sujetos de la Relación de Trabajo.

En cambio, la nueva Ley dice en su artículo octavo que:

---

<sup>29</sup>Ley Federal del Trabajo, 1937

"Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".<sup>21</sup>

Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto, previene al efecto, que:

"Se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".<sup>22</sup>

Este cambio implica que únicamente la persona física, el hombre, pueda ser sujeto de una Relación de Trabajo solución que sirvió entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la Ley.

Debemos de entender que no todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajador tuviera que señalar los requisitos que deba satisfacer para que se adquiriera la categoría de trabajador, quiere decir, que fue indispensable que la Ley definiera dicho concepto.

Dicha definición, la podemos encontrar en los artículos tercero de la Ley de 1931 y octavo de la Ley de 1971, preceptos ambos que anteriormente transcribimos.

---

<sup>21</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1990.

<sup>22</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1990.

Así podemos ver que la legislación nueva se apartó de la Ley anterior en algunos aspectos: El precepto de 1931, exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un Contrato de Trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella Legislación, en cambio, para la nueva Ley es suficiente el hecho de la prestación de trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral.

La Ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón, dos términos que dieron lugar a enconados debates. La Ley de 1970, se refiere a un trabajo subordinado, término este que también se propuso desde 1938 (Teoría que se expuso por primera vez en el Continente Americano y cuya consecuencia es la formación de una situación jurídica objetiva) y cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados de que si la prestación de un servicio debe de ser bajo la dirección y dependencia del patrón.

Dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la Ley se separó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la sustituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la Teoría de la Relación de Trabajo que consiste en que es el trabajador quien se subordina al patrón sin que, en la pluralidad de las formas de prestación del trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aun, en un futuro próximo deberá expresarse las Leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre.

El concepto de trabajo subordinado, sirve, no para designar un status del hombre sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en

la empresa.

Al respecto encontramos que la terminología de obrero, empleado, prestador de servicios o de obras dependientes, etc., es utilizada como sinónimo de trabajador, al respecto creemos, que la mejor forma para referirse es la de trabajador, ya que esta responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la Ley, podemos distinguir tres elementos:

a) La persona física

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otros tiempos, de encubrir las Relaciones Individuales de Trabajo a través de la celebración de Contratos por Equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del Sindicato.

b) La prestación personal del servicio

La prestación personal del servicio, es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

c) La subordinación

El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

Al respecto, encontramos que para el Licenciado Mario de la Cueva, la subordinación, no pretende designar un status de hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico-funcional, relacionada con las prestaciones de los servicios, sin que se construya en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores.

### 2.2.2 Patrón

Al respecto podemos ver que el artículo cuarto de la Ley de 1931, establecía que:

"Patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un Contrato de Trabajo".<sup>23</sup>

Podemos observar, que la definición de este precepto que era una norma de consecuencia contractualista.

En cambio, la Ley de 1970, expresa en su artículo diez, que:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios

---

<sup>23</sup>Ley Federal del Trabajo, 1937

**trabajadores".<sup>24</sup>**

En esta definición se ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

Así pues, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo. Su presencia como persona física se da en las pequeñas empresas donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades de labores.

En los centros de grandes dimensiones, es común, su disolución física individual pasando esta a hacer una integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que depende una relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición que nos da la Ley es precisa y objetiva, no obstante, observamos que no incluye el concepto de subordinación y no se refiere al compromiso del patrón de retribuirle al trabajador un salario por su prestación debido a que resulta evidente a nuestro juicio que al suprimir la condicionante de la preexistencia de un Contrato de Trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación pretendió fortalecerse el carácter expansivo del Derecho del Trabajo, por otra parte, toda vez que el patrón tiene la obligación de pagar un salario al trabajador ésta queda sobreentendida que es insalvable y por disposición de Ley irrenunciable.

---

<sup>24</sup>Trueba Urhina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

Al respecto, encontramos algunos casos en que algunos sectores de la Doctrina y del Derecho Comparado, suelen confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario o bien, con el de acreedor:

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el concepto de empresario, toda vez que, las Relaciones de Trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa sino también dentro de otros sectores, por ejemplo, el cobrador.

La expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón es definitivamente impropia, pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizá acreedores del salario.

Por lo tanto, podemos ver que el concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda, la más idónea, pues precisa la noción de la figura, despejando las posibles confusiones que se pudieran dar respondiendo mejor y más claro que las otras excepciones en la realidad y traducción jurídica de nuestro ordenamiento de trabajo.

### 2.2.3 Empresa

El concepto de empresa lo encontramos desde tiempos remotos, tanto en los libros de historia, en los de ciencia de la naturaleza y en los de ciencia económica en donde se utiliza el término "empresa" con el mismo significado, que es la conquista de algo:

Los primeros, lo refieren a las expediciones militares de conquista de un territorio o de un pueblo a cuyo efecto citan las hazañas de diversos personajes como, las de Alejandro Magno o las de César, y contemplan también la acción de una nación para reconquistar su libertad como la reconquista de España contra los Musulmanes o las luchas de Bolívar, de Hidalgo y Morelos.

Los segundos, recuerdan los viajes legendarios de Cristóbal Colón o de los Cosmonautas de nuestro siglo.

Los libros de ciencia económica, particularmente después de la Revolución Industrial, relatan el devenir de la empresa como la pieza maestra del sistema capitalista en lucha por el dominio de los mercados nacionales e internacionales.

Así vemos que, la empresa en la historia ha tenido un papel importante pero no es sino hasta el sistema capitalista donde adquirió la empresa, por decirlo así, una fisonomía y una personalidad propia, y donde se elevó a la categoría de acción conquistadora.

Podemos ver que para Charles Morazé, ve en la empresa la zafra del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha por la destrucción de otras empresas, o como hacen los pueblos



vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites.

En suma, la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados.

Para el sistema capitalista en que vivimos, una empresa es primero, una idea que bulle en la mente del hombre, y luego, como producto del genio y de la voluntad de su creador, aparece como una unidad económica lanzada a la ejecución de una idea.

La estructura material de la empresa, resulta de la combinación de los elementos indispensables para la realización del fin, por lo tanto, de la esclavitud, de la servidumbre o de la subordinación del trabajo, y de la utilización del capital.

Una idea, los elementos para la acción, la técnica de la unidad, la voluntad y el genio del empresario, son los primeros caracteres de la empresa, así vemos, que la combinación de todos estos factores, producen la vida y la acción conquistadora.

Meditando sobre la historia de empresa, imaginamos hace muchos años que existió un dualismo que se puede tal vez expresar con los términos de grandeza y tragedia: Su grandeza esta en la idea que la inspira, en su estructuración y en sus realizaciones, en la excelencia de sus productos y el dominio de los mercados y su tragedia esta, en la enajenación del trabajo, causas de la pérdida de libertad y aun de la dignidad humana, pues como dice Marx:

**"La enajenación del trabajo consiste, ante todo, en que el trabajo se hace exterior al hombre, esto es, deja de pertenecer a la**

esencia del hombre, porque el hombre no se afirma en su trabajo, sino que se niega en él y porque no desarrolla una energía física y espiritual libre, sino que macera su naturaleza y arruina su espíritu.

El trabajador se siente dentro de sí mismo cuando está fuera del trabajo, en tanto en el trabajo se siente fuera de sí mismo, está en su casa cuando no trabaja y cuando trabaja no está en su casa.

De ahí que el trabajo del hombre sea un trabajo exterior, porque su trabajo no es su trabajo, sino el trabajo de otro, porque no le pertenece y porque en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro.

Por eso, porque la actividad del trabajador no es su propia actividad, sino que es la actividad de otro, en el trabajo del trabajador se pierde a sí mismo".

Según el diccionario de la Academia de la Lengua, la palabra Empresa, proviene del latín "inprehensa", que significa cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico:

"Causa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo negocios o proyectos de importancia".

"Obra o designia llevado a efecto, en especial cuando es el intervienen varias personas".

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo dieciséis, nos define el concepto de empresa:

"Para los efectos de la norma de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa".

Según el punto de vista de Mario de la Cueva, esta definición partió de dos definiciones clásicas de empresa que son:

a) Hueck-Nipperdey

"La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario".<sup>23</sup>

b) Paul Durand

"La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción".<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Lehrbuch des Arbeitsrechts, J. Bensheimer. Berlín, 1931.

<sup>24</sup>Traité de droit du travail. Librairie Dalloz. París 1947.

El concepto que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo dieciséis, fue definido de esa forma para poner fin a la ambigüedad de la terminología, primero de la declaración de los Derechos Sociales, que usó indistintamente los términos de empresa y negociación y después de la Ley de 1931, la que además de usar esos mismo términos, añadió la palabra establecimiento.

Así encontramos que en la Ley nueva, aparecen únicamente los términos empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico: La primera es la encarnación de la idea general, de lo que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto, el establecimiento es la unidad técnica completa en sí misma e independientemente de otros posibles establecimientos con todo lo cual convivirá dentro de la empresa y con lo que concurra a la consecuencia del fin general. Cuando la empresa es una sola unidad de acción se podrá decir que los conceptos se confunden, pero si hay varios establecimientos, la distinción es esencial, por que cada uno de ellos nace, entra en acción, suspende sus actividades y muere sin que se afecte la vida y la acción de los restantes.

El artículo dieciséis del proyecto que se entregó a los trabajadores y empresarios para su estudio, no contenía la frase:

"Que como sucursal, agencia u otra forma semejante...".

La Comisión la incluyó, después de algunas conversaciones, como una simple ejemplificación, por lo cual las palabras de forma semejante, deben entenderse de manera

amplísima, en concordancia con el crecimiento de las empresas y con las nuevas organizaciones que creó el empresario.

#### 2.2.4 Qué se entiende por Contrato Individual de Trabajo

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la Relación Obrero-patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla y a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

El Derecho del Trabajo aparece como la última rama que se desprendió del tronco celular del derecho. Los problemas del trabajo fueron resueltos, antes de ahora, es decir, estos se resolvieron dentro de los conceptos civilistas considerando esa relación como un "alquiler".

Al nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron su institución dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Vieron que, entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que no preste su servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de Contrato de Trabajo, al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste.

Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el Contrato de Trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de arrendamiento, ya el de compra-venta. Otros lo asimilaron al Contrato de Sociedad o al mandato, pero esos esfuerzos, en lo que se han acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de derecho, resultaron un tanto infructuosos, pues se encontró en presencia de nuevos fenómenos, de nuevas instituciones que se debieron analizar con un espíritu amplio para su nacimiento. No se trata aquí de los principios generales que informan todas las ramas del Derecho, sino de las instituciones peculiares que en cada una de ellas van apareciendo.

Por esto, desprendemos que el Contrato Individual de Trabajo no es un mandato, compra-venta, ni arrendamiento. Lisa y llanamente, es Contrato de Trabajo.

Al dar el concepto de Contrato Individual de Trabajo, podríamos referirnos a las definiciones que la Doctrina ha dado al respecto, pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus excepciones.

Así pues, reproducimos el contenido del artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

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

**CAPITULO III**

**"RELACION DE TRABAJO EN EL TIEMPO"**

**3.1. Modalidades de la Relación de Trabajo**

**3.1.1 Introducción**

**3.1.2 Contrato por Tiempo Determinado**

**3.1.3 Contrato por Obra Determinada**

**3.1.4 Contrato por Tiempo Indeterminado**

**3.2. Formas de terminación de la Relación Laboral**

**3.2.1 Formas Normales**

### 3.1 Modalidades de la Relación Laboral

#### 3.1.1 Introducción

Las empresas, el patrón, normalmente tiene que contratar trabajadores para que ejecuten trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio; es entonces, cuando tiene lugar el Contrato por Tiempo Indeterminado, el cual, como una confirmación al principio de estabilidad, debe subsistir hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución.

Pero hay ocasiones en que, por el contrario, las contrataciones obedecen a circunstancias extraordinarias y temporales; en estos casos, tienen lugar los Contratos por Obra y Tiempo Determinados, mismo que terminan cuando desaparecen tales circunstancias extraordinarias y temporales, constituyendo no propiamente una excepción, sino una modalidad al principio de estabilidad, como una obligada consecuencia de la naturaleza del servicio que se deba prestar.

#### 3.1.2 Contrato por Tiempo Determinado

De acuerdo con el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo:

**"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 esta Ley.

Analizando los anteriores supuestos de procedencia, tenemos: En cuanto al primer caso, que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar significa sujetar el contrato a un plazo, o sea, a un acontecimiento futuro y cierto. Así será por tiempo determinado referido al supuesto que analizaremos; el contrato celebrado por una Cooperativa de producción pesquera con un trabajador que va a prestar sus servicios en la captura de camarón durante la zafra respectiva; al concluir la zafra, es decir, al establecerse la veda, concluye el plazo pactado y, automáticamente el contrato termina.

En el caso del contrato para sustituir a algún trabajador, estamos en presencia de una condición resolutoria. Condición resolutoria por que es incierta la realización del acontecimiento que de realizarse, resolvería la obligación esto es, daría por terminado el contrato que establecemos para sustituir a un trabajador enfermo. En este caso, si el trabajador regresa terminará el contrato.

En caso contrario, el contrato celebrado por tiempo determinado se convertiría en un Contrato por Tiempo Indeterminado.

Por lo que se refiere al Contrato por Tiempo Determinado en los demás casos previstos por la Ley, no sabemos de ninguno que la propia Ley prevea.

Al respecto, observamos que el Maestro Mario de la Cueva opina: "Que la relación de trabajo por Tiempo Determinado comprende tres hipótesis, de las cuales la primera es una confirmación de los principios generales.

Se dice en la fracción primera que el señalamiento de un tiempo determinado solo es permitido cuando la exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, a unos meses o años, sino que sería indispensable en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y la materia del trabajo, la relación se prorrogaría automáticamente. Mencionamos un ejemplo derivado de la obligación de las empresas de organizar cursos de capacitación para los trabajadores, los que puedan ser temporales y no estar necesariamente sujetos a una repetición previsible.

De las otras dos excepciones, la segunda, sustitución temporal de un trabajador, no requiere comentario; y la tercera tiene por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular, en relación con la reglamentación de trabajos especiales; así, a ejemplo, el artículo 195, fracción cuarta, autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un buque no preste un servicio constante".<sup>27</sup>

Al respecto, opinamos en cuanto a lo que se refiere al último ejemplo el Maestro de la Cueva, que es un caso dudoso, ya que dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudieran pensarse que la terminación del contrato depende de una condición

---

<sup>27</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo.  
Editorial Porrúa, México, 1972

y no de un plazo, aun incierto.

Pero además, podría estimarse que se trata no de una contratación a plazo sino de la realización de una obra determinada, y que más que el tiempo, lo fundamental consiste en la tarea a realizar.

Al respecto podemos mencionar, que una situación semejante se produce en la contratación de deportistas profesionales, es decir, que estos pueden ser contratados para la celebración de uno o varios eventos o funciones según lo estipula como podemos observarlo en el artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo:

"Las realizaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa, la realización será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo determinado".<sup>28</sup>

Al igual, encontramos a los trabajadores, actores y al respecto el artículo 305 de la Ley nos dice:

---

<sup>28</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1972.

"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 actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39<sup>o</sup>.<sup>2º</sup>

En estos ejemplos podemos mencionar que es la tarea y no el tiempo necesario para realizarlas, lo que fundamenta la contratación.

Al respecto es necesario hacer hincapié en la necesidad de que no existe un contrato por tiempo indeterminado con la careta de un contrato temporal.

Tal situación se desprende del contenido de la jurisprudencia que a continuación transcribimos:

"De conformidad con los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato según se corrobora en el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergido de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación".

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de cuatro votos.  
 Amparo directo 4787/63.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de cuatro votos.  
 Amparo directo 1172/62.- Petróleos Mexicanos.- Cinco votos.  
 Amparo directo 2415/61.- Aurelio Pérez Díaz y Cosga.- Cinco votos.  
 Amparo directo 4620/62.- Juan y David Ferral Amaro.- Unanimidad de cuatro votos.  
 Informe 1965, Cuarta Sala, pág. 18".

### 3.1.3 Contrato por Obra Determinada

Al respecto encontramos que hay actividades que constituyen una necesidad permanente del patrón; esta situación da lugar al contrato por tiempo indeterminado. Pero hay ocasiones, en que, adición o al margen de esas actividades se presentan otras preferentemente determinadas e identificables; en tal caso será por obra determinada. Los contratos celebrados con el trabajador para la realización de dichas actividades, como ha quedado mencionado que se hará en adición o al margen de las actividades normales, por que la obra determinada puede referirse a los trabajos propios del negocio o a trabajos que ninguna relación tienen con las actividades o las que el mismo se dedica.

Un ejemplo del primer caso, será el contrato celebrado para manufacturar artículos para surtir un pedido extraordinario y específico.

Una muestra de Contrato de Trabajo por obra determinada relacionado con actividades al margen de las habituales, lo tendremos en el caso de una aplicación de una bodega para almacenar el producto ya elaborado.

En ambos casos, desaparecido el objeto o materia del contrato, se termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Así lo manifestaba la jurisprudencia de la Suprema Corte que se transcribe a continuación:

"Las disposiciones del artículo 24, fracción III de la Ley Federal de Trabajo (hoy 35), 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 comprenden dos modalidades: la permanencia, la existencia o duración indefinida de la relación de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de estabilidad en el trabajo. La Ley Laboral considera como causa razonable de disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración del 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 su trabajo que ya no existe. La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no será justo, ni lógico, ni posible económicamente que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligará al patrón a mantener a un obrero, cuyo

servicios no se utilicen. El segundo caso razonable de disolución es el contrato celebrado tiempo fijo, cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es transitoria. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo por obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39, de la Ley que si vencido el término del contrato subsisten las causas que dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias. Otra causa está fijada 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 trabajo".

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de cuatro votos.  
 Amparo directo 2415/61.- Aurelio Pérez Díaz y Csx.- Cinco votos.  
 Amparo directo 6566/62.- Petróleos Mexicanos. Unanimidad de cuatro votos.  
 Amparo directo 9287/61.- Petróleos Mexicanos. Unanimidad de cuatro votos.  
 Amparo directo 2066/62.- Silverio Gallardo Cobos.- Unanimidad de cuatro votos.

Informe 1965. Cuarta sala. Pág. 28.

El criterio anterior estamos de acuerdo con él, del cual se desprende que en caso de ruptura del contrato por obra determinada, y que dicha ruptura sea imputable al patrón, no puede éste ser condenado al pago de salarios caídos más allá de la fecha de la terminación de la obra para la que se contrató. En tal sentido, se pronuncia la Corte:

"Como de acuerdo con el artículo 126, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no puede exceder del pago del salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto, si una Junta condena a pagar salarios caídos por tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada".

Amparo directo 2978/951.- La Latino Americana, Seguros de Vida, S.A.- Remueito el 30 de Enero de 1952, por unanimidad de cuatro votos.

Informe 1952. Cuarta Sala. Pág. 12.

Ahora bien, es necesario que no haya simulación, lo que desgraciadamente se presenta con mucha frecuencia, pues en tal caso el contrato celebrado lo será por tiempo indeterminado, con todas las consecuencias legales que de ello se sigan.

La Suprema Corte así lo ha dicho:

"Aun cuando que es cierto que un contrato de trabajo pueda terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber



concluido la obra para la que se había contratado el trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste 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 sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebre por obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato".

Quinta Epoca:

Tomo LII, pág. 1892.- Chavero Cándido y Cosqs.

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

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

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

El ejemplo más característico que se puede dar para los contratos por obra determinada es el que se da en la industria de la construcción, una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, mosaiquerus, carpinteros, etc.; por que el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto, se trata de una relación por obra determinada que satisface el requisito del artículo 36 de la Ley, por que la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado.

### 3.1.4 Contrato por Tiempo Indeterminado

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 podía 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 1931, en forma tal, que la Ley nueva se ha concretado a hacerles producir sus mejores efectos.

El principio de la duración indeterminada de las Relaciones de Trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería un mentira si pudiera 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 expresó diciendo que las Relaciones de Trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen.

La fórmula propuesta está sobreentendida en el capítulo segundo del título segundo de la Ley y se descompone en las normaciones siguientes: las Relaciones de Trabajo dice el artículo 35 de la Ley:

"Pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado".<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1972

Pero en su párrafo final hace la primera referencia a la fórmula general, al decir que:

**"A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".<sup>21</sup>**

Los artículos 36 a 38 fijan la esencia de la fórmula al señalar limitativamente las hipótesis de relaciones para obra o por tiempo determinado, lo que implica la imposibilidad de una aplicación analógica. Por último, el artículo 39 cierra el círculo diciendo que:

**"Si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".<sup>22</sup>**

Otra disposición de la Ley de 1931, cuya finalidad consiste en evitar que la sola declaración de que la relación es por tiempo determinada pueda surtir efectos.

La conclusión general de estas explicaciones se enuncia diciendo 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, según se probará en el párrafo siguiente.

---

<sup>21</sup>IBIDEM

<sup>22</sup>IBIDEM

Si se penetra hasta el corazón de estos principios se descubre que su precisión en la Ley nueva es otra consecuencia magnífica de la Teoría de la Relación de Trabajo, pues desprendida la prestación obrera de la causa o fuente que le dio origen, la Ley pudo proteger al trabajo en sí mismo, al que el empresario no puede desplazar sino por una causa justificada; por lo tanto, si la actividad de la empresa continúa, lo que quiere decir que **persiste la materia del trabajo**, según la terminología legal, la relación no puede ser disuelta por un acto unilateral de voluntad del empresario.

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...**, por lo tanto, la falta de 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.

En resumen, la nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, y en segundo lugar, porque el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y en tercer término, y éste es el cambio fundamental, consecuencia de los dos postulados

anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa, como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.

Antes de concluir diremos que la Ley dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales: 49, fracción V, 127, fracción VII y 156. De ellos el primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo; el segundo de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el tercero del derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubiesen prestado su trabajo.

### 3.2. Formas de Terminación de la Relación Laboral

#### 3.2.1 Formas Normales

Las formas de terminación individual las prevé nuestra Ley Federal de Trabajo, fundamentalmente la encontramos en el artículos 53, el cual al respecto dice:

"Son causas de terminación de la Relación de Trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

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

V. Los casos a los que se refiere el artículo 434".<sup>33</sup>

De las anteriores formas de terminación individual que se encuentran establecidas en el artículo anterior haremos un análisis de cada una de ellas:

---

<sup>33</sup>Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal de Trabajo. Novena Edición. Editorial PAC. México, 1992.

## MUTUO CONSENTIMIENTO

La Relación de Trabajo, suele terminar por mutuo consentimiento. Esta es una práctica bastante común, sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta, porque el patrón trata de impedir un posible juicio en el futuro. Esto desde luego, tiene sus riesgos pues aunque el convenio tiene la presunción de ser legal, no adquiere la calidad de cosa juzgada, razón por la que puede el trabajador demandar la nulidad de las causas que estime violatorias de la Ley. Por otra parte, el convenio no requiere necesariamente la aprobación de la Junta, pero si no contiene cláusulas contrarias al derecho o a la moral, es innecesario la tutela de la Junta en favor del trabajador.

Ahora bien, aunque como ya mencionamos, es muy frecuente la terminación por acuerdo de voluntades, el quehacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción ya que normalmente la terminación de la Relación de Trabajo se produce por la vía de la renuncia del trabajador.

La Corte para evitar una posible responsabilidad a cargo del trabajador, que pudiera traer como consecuencia la pérdida de algunos de sus derechos, es necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación. Pero ello no es obstáculo para arribar a la válida conclusión de que la renuncia del trabajador también origina la terminación de la relación.

El artículo quinto Constitucional, indica que:

**"El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley sin poder exceder un año**

en perjuicio del trabajador...".<sup>34</sup>

Para agregar después, que:

"La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".<sup>35</sup>

La Ley Federal de Trabajo, por su parte, reglamentaría el artículo 123 de la Constitución y también el artículo quinto, en el tema concreto que estamos tratando en su artículo cuarto, que señala:

"Los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año".<sup>36</sup>

Y añade en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, que:

"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo darán lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda

---

<sup>34</sup>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Editorial Porrúa. México, 1984

<sup>35</sup>IBIDEM

<sup>36</sup>Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo.  
Novena Edición. Editorial PAC. México, 1992



**hacerse conciencia sobre su persona<sup>37</sup>.**

En este orden de ideas, y ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar trabajando, la terminación de la relación esta en manos del trabajador, ya sea aceptada o rechazada por el patrón.

Por todo lo anterior que hemos dicho podemos concluir diciendo que de conformidad con la fracción que estamos comentando, la Relación de Trabajo termina por Mutuo Consentimiento o por renuncia del trabajador.

Así tenemos que tienen como consecuencia dicha terminación que el patrón esta obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria.

En cambio, con respecto al trabajador tenemos que analizar tres situaciones:

- I. Si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda éste relevado de toda responsabilidad;
- II. Si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicio habiéndose comprometido a prestar por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista;
- III. Si el trabajador renuncia sin dar conformidad el patrón, pero renuncia después de

---

<sup>37</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge.  
Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa.  
México, 1990

haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a responsabilidad civil derivada de la renuncia.

## MUERTE DEL TRABAJADOR

Según el artículo ocho de la Ley:

**"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".\***

De acuerdo con esta definición de trabajador, su fallecimiento, ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio, trae como consecuencia necesaria, forzosa y obligada la terminación de la relación de trabajo.

Al respecto encontramos que trae como consecuencia la terminación del contrato individual de trabajo por muerte del trabajador que el patrón queda obligado al pago de lo debido y eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que correspondan, según sea el caso.

El pago tendrá que hacerlo a los beneficiarios como lo determina la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501, que al respecto dice:

**"Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:**

I. La viuda, o el viudo que hubiese

---

\*Trucha Urbina, Alberto, Trucha Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990.

dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social<sup>39</sup>

En la práctica resulta muy conveniente que los trabajadores otorguen carta testamentaria que, sin las formalidades de los testamentos ordinarios y especiales del Derecho Civil, eviten conflictos y pérdida de tiempo.

Ante la ausencia de carta testamentaria resulta muy peligroso para el patrón realizar

<sup>39</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990.

un pago extrajudicial a supuestos beneficiarios, por que como, según el axioma jurídico, el que paga mal paga dos veces, se expone a tener que pagar después a quien acredite ante la Junta ser el auténtico beneficiario.

Viniendo ahora el aspecto indemnizatorio, se pueden presentar varias hipótesis, según que la muerte derive de un riesgo de trabajo o no, así como que opere o aún no se haya extendido el Régimen del Seguro Social al Municipio donde se encuentre ubicada la empresa.

Cuando la muerte la produce una enfermedad o un accidente que no es riesgo de trabajo y no opera el Régimen del Seguro Social, los beneficiarios del trabajador no tienen derecho a ninguna indemnización.

En caso de que la enfermedad o el accidente no sea en consecuencia de un riesgo de trabajo pero opere el Régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, siempre y cuando se cumplan los requisitos que prevé la misma Ley del Seguro Social. Los requisitos son:

"Artículo 150.- El asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

Artículo 152.- Tendrán derecho a la pensión de viudez la que fuere esposa del asegurado o del pensionado. A falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su

marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, en la inteligencia, de si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas, tendrá derecho a recibir la pensión\*\*

Al respecto también encontramos que:

Tendrán derecho a pensión cada uno de los hijos menores de dieciséis años, pudiendo extenderse esta protección hasta el cumplimiento de veinticinco años de edad, si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional. En el caso de orfandad si el hijo el hijo mayor de dieciséis años no pudiera mantenerse por su propio trabajo o debido a una invalidez crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece (art. 156 de la Ley del Seguro Social).

En cuanto al momento de las pensiones, la de viudez será igual al cincuenta por ciento de la pensión de vejez de invalidez o de cesantía en edad avanzada que el pensionado fallecido disfrutaba o de la que hubiese correspondido al asegurado en el caso de invalidez (art. 53 de la Ley del Seguro Social).

Por lo que se refiere a las pensiones de orfandad, la de huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad

---

\*\*Ley del Seguro Social, México, 1989.

avanzada que el asegurado estuviere gozando al fallecer o de la que hubiese correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuere de padre y madre el veinte por ciento se incrementará al treinta por ciento; si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuere de padre o madre y por lo tanto tuviere asegurada una pensión de veinte por ciento, pero posteriormente falleciera el otro progenitor la pensión de orfandad se aumentará al treinta por ciento a partir de la fecha de la muerte del otro ascendiente (art. 157 de la Ley del Seguro Social).

Si la muerte proviniera de un riesgo de trabajo y no operara el Régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán derecho al importe de dos meses de salario para gastos funerales (art. 500 de la Ley Federal del Trabajo). Y a setecientos treinta días de salario del trabajador (art. 502 de la Ley invocada), con un tope de dos veces el salario mínimo de la zona económica de que se trate, para salarios superiores a este tope (art. 486 de la misma Ley).

Finalmente, en el supuesto de que la muerte sea consecuencia de un riesgo de trabajo y opere el Régimen del Seguro Social, el patrón quedará relevado de toda responsabilidad de acuerdo con el artículo 60 de la Ley del Seguro Social que establece:

"El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal de Trabajo".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Ley del Seguro Social, México, 1989.

No con esto se debe pensar que la disposición antes transcrita trae como consecuencia el que no cueste dinero al patrón el riesgo ocurrido, pues la muerte del trabajador va a tener como influencia decisiva en el índice de siniestralidad y, por consecuencia, por la vía del incremento en el porcentaje respectivo, según la clase en que esté clasificado, la que va a representar un considerable aumento en el pago de cuota que deba cubrir en la rama de riesgos de trabajo.

Los beneficiarios de los trabajadores, en el supuesto que analizamos, recibirán directamente del Instituto la prestaciones en la forma y términos establecidos por los artículos 71, 72 y 73 de la Ley del Seguro Social que para un mayor entendimiento a la letra dice:

"Artículo 71.- Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de gastos de funeral.

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubiera dependido económicamente de la asegurada.

III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondiendo al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio.

V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones.

VI. A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del Sistema Educativo Nacional, o en tanto, se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiese correspondido al



asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior se extinguirá en los mismo términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II al VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Artículo 72.- Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II de artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de la pensión.

Artículo 73.- El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados, se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubinas con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se les pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada".<sup>4</sup>

Debemos aclarar por último, que en caso de que opere el régimen del Seguro, el patrón puede quedar expuesto a serias responsabilidades por incumplimiento en la inscripción o indebida cotización de sus trabajadores, de acuerdo con los artículos 84 y 96 de la Ley del Seguro Social. El primero citado se refiere a los capitales constitutivos que se fincan en caso de que el patrón no inscriba dentro del término legal pero después de ocurrido el riesgo de trabajo o tenga cotizando en forma incorrecta al trabajador; el segundo alude a los daños y perjuicios, que se equiparan a un capital constitutivo, que debe pagar el patrón al Instituto por enfermedad o accidente no profesional, cuando no inscriba a sus trabajadores o cotice por ellos en un grupo inferior de cotización al que corresponde.

---

<sup>4</sup>Ley del Seguro Social. México, 1989

## TERMINACION DE OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO

En toda empresa existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras cuya naturaleza es temporal. En el primer caso, los contratos de trabajo deben celebrarse por tiempo indeterminado; en el segundo, se pueden celebrar por obra determinada o tiempo determinado.

En el Derecho Civil, la duración de los contratos queda al arbitrio de los contratantes. Así, por ejemplo, un contrato de arrendamiento tienen el período de vigencia que las partes quieran darle, aunque existe una limitación, no pudiendo exceder de diez años tratándose de fincas urbanas, pues se ha considerado por el legislador que un plazo mayor desalentaría una conveniente fluidez en la traslación de dominio. Pero con esta limitante única, el arrendamiento puede pactarse por un mes, por un año o cinco, sin que nadie pueda interferir en la voluntad de las partes que es considerada como la máxima Ley en el contrato.

En materia laboral no ocurre lo mismo, así lo podemos observar en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdurare dicha circunstancia.<sup>40</sup>

A los requisitos de existencia antes señalados debemos agregar otro. Debe señalarse en el Contrato Individual que se redacte, con toda precisión, la obra a realizar o la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de tal situación. Y además, tiene que aceptar expresamente el trabajador la modalidad convenida.

Si el contrato cumple con los requisitos que se han mencionado, tiene plena validez jurídica; si faltan alguno o todos estos requisitos el contrato será inexistente por falta de objeto y/o consentimiento.

Sin embargo, no debe pensarse en la inexistencia al estilo o con los lineamientos del Derecho Civil, sino únicamente en la existencia de la modalidad supuestamente pactada, es decir, no existiría contrato alguno bajo la modalidad de obra o tiempo determinados, pero el contrato se existe bajo la forma de contrato por tiempo indefinido con todas las consecuencias que derivan de tal circunstancia.

Si el contrato existe y es válido, termina sin ninguna responsabilidad para el patrón a la terminación de la obra o al vencimiento del término. De acuerdo con lo expresado, es

---

<sup>40</sup>Trueba Urhina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

Hécho resumir estas ideas en los términos siguientes: para la terminación de un contrato por tiempo u obra determinados, sin responsabilidad para el patrón, necesita:

- Que exista realmente una obra o un porqué para el tiempo determinado.
- Que tal situación se precise bien en Contrato Individual.
- Que manifieste su conformidad el trabajador.
- Que se haya concluido la obra o vencimiento del término, o en su caso la prórroga.

Esta fracción prevé la posibilidad de otro tipo de contrato temporal. De conformidad con el artículo 38 de la Ley, el que dice:

**"Las Relaciones de Trabajo para la explotación de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".<sup>44</sup>**

La Ley permite esta modalidad tomando en consideración lo aleatorio que resulta la explotación de minas.

---

<sup>44</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

## CONSECUENCIAS DE LA TERMINACION

A la terminación del contrato queda obligado el patrón al pago de lo debido, es decir, a salarios que tenga pendientes de cobrar el trabajador, tiempo extra si es que lo ha trabajado, parte proporcional de aguinaldo, parte proporcional de vacaciones y de prima vacacional y alguna prestación más que pudiere tener aplicación por virtud del Contrato Individual de Trabajo o del Contrato Colectivo. Es obvio que al no haber responsabilidad del patrón al terminar el contrato por la causa verdadera estipulada en el mismo, el trabajador no tiene derecho al pago de ninguna indemnización.

En otro orden de ideas, en caso de un despido injustificado tratándose de este tipo de contratos, el patrón no puede ser condenado al pago de más salarios caídos que los que hubiese cobrado el trabajador de haberse cumplido el contrato en los términos pactados.

## INCAPACIDAD FISICA O MENTAL

En el caso de la suspensión de las relaciones, la incapacidad (física o mental) no debe tener por origen un riesgo de trabajo, pues en tal caso la relación quedaría vigente en los términos expuestos anteriormente. Pero en el caso que estudiamos, sea o no producida por un riesgo de trabajo, la incapacidad provoca la terminación de la relación ante la imposibilidad, por parte del trabajador, por razones claras de cumplimiento al Contrato de Trabajo. Nos referimos a una incapacidad física o mental de carácter permanente, pues en caso contrario, al terminar la incapacidad el trabajador se reintegrará a su trabajo.

## CONSECUENCIAS DE LA TERMINACION

En este caso se debe contemplar la misma hipótesis que se estudió en el caso de terminación de la relación por muerte del trabajador.

Si la incapacidad provoca un riesgo no profesional y no opera el régimen del Seguro Social, el artículo 54 dice:

"... el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario... o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes".<sup>4</sup>

El patrón no tiene la obligación de crear un puesto en estos casos, ni mucho menos puede desplazar a otro para reubicar al que padece la incapacidad; por lo tanto, con la única responsabilidad del pago de un mes de salario se da por terminada la relación. Si puede reubicar al trabajador la relación seguirá bajo las nuevas condiciones pactadas.

Además del mes de salario del que habla el artículo 54, y no con carácter indemnizatorio, pues tal prestación no tiene dicho carácter, el trabajador tendrá derecho a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 163 de esta Ley.

Si la incapacidad nada tiene que ver con un riesgo de trabajo, pero opera el régimen del Seguro Social, el trabajador contará con los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social, con los requisitos que la misma establece. Para tener una idea más clara,

---

<sup>4</sup>Ley del Seguro Social. México, 1989

transcribimos la Ley relativa al seguro de invalidez.

"Artículo 128.- Para los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

I. Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidades, categoría y formación profesional;

II. Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien, cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar;

Artículo 129.- El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal o definitiva;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo, y
- IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.

Artículo 130.- Pensión temporal es la que se otorga por períodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de



una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.

Esta pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

Artículo 131.- Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

Artículo 132.- Se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez cuando el asegurado:

I. Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez;

II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez, y

III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del Seguro Social.

En los casos de las fracciones I y II, el instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieren derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte, y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado\*.\*

Para una incapacidad proveniente de un riesgo de trabajo en donde no opera el régimen del Seguro el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo dice:

\*... la indemnización consistirá en una

---

\*Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1990

**cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario".**

**Esto con el tope del doble del mismo a que hace alusión el artículo 486".<sup>47</sup>**

Si deviene de un riesgo de trabajo la incapacidad y opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignadas en los artículos del 65 al 76 de la Ley del Seguro Social, toda vez que, el patrón queda relevado de toda responsabilidad por así perceptuarlo el artículo 60 de la citada Ley.

Por lo que a responsabilidad del patrón se refiere, por no inscribir o por inscribir irregularmente a sus trabajadores al Instituto, no remitimos al estudio de la terminación de la relación por muerte del trabajador.

Una causa más de terminación prevista en la fracción comentada, se refiere a la inhabilidad manifiesta del trabajador que imposibilite la prestación del trabajo.

Sobre esto, y tratándose de una ejecutoria dictada como consecuencia de un conflicto sobre Prima de Antigüedad, el Tribunal Colegiado de Circuito del Distrito Federal en materia de trabajo, asimila indebidamente la inhabilidad a la incapacidad.

Gramaticalmente, la inhabilidad significa, falta de habilidad, talento o instrucción; carencia de calidades y condiciones necesarias para hacer una cosa. Así pues, una situación es la incapacidad física o mental derivada de una enfermedad o accidente y otra muy distinta

---

<sup>47</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

la falta de aptitud o destreza para ejecutar un trabajo.

Así pues, en este último caso, la relación termina por falta de aptitud o destreza, salvo que el trabajador haya pasado satisfactoriamente su examen de capacitación (artículo 153 de la Ley) o bien, haya continuado trabajando después del período de prueba estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En cuanto a la imposibilidad de prestar el trabajo nos parece una expresión inútil pero redundante. Si el trabajador adolece de aptitud y destreza, evidentemente que no podrá, que estará imposibilitado para realizar el trabajo.

Con respecto al estudio de la última fracción, que remite al artículo 434 de la Ley, encontramos que:

**\*Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo:**

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente a los acreedores resuelve el cierre definitivo de la empresa o la

**reducción definitiva de sus trabajos".<sup>40</sup>**

Al respecto de las fracciones anteriores haremos un pequeño análisis de cada una de ellas.

**FUERZA MAYOR O INCAPACIDAD DEL PATRON**

La suspensión presupone que la causa que la origina sea de naturaleza temporal. En cambio, para la terminación es indispensable que el acontecimiento motivador tenga carácter definitivo. De esta distinción dependerá que se produzca la suspensión o la terminación de la Relación de Trabajo.

**INCOSTEABILIDAD DE LA EXPLOTACION**

Tenemos ya conocido el concepto de incoesteabilidad de la explotación. Estudiaremos ahora la diferencia del concepto, según lo relacionemos con la suspensión o la terminación.

La incoesteabilidad para efectos de la suspensión debe ser temporal; para la terminación permanente. De aquí se sigue una mayor dificultad de prueba en el caso que nos ocupa que en el de la suspensión.

---

<sup>40</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

Será necesario, a través de los respectivos dictámenes parciales, establecer no simples presunciones, sino la certeza de la incosteabilidad.

#### AGOTAMIENTO DE LA MATERIA

No nos parece muy clara la expresión que emplea la Ley Federal del Trabajo en su artículo 434 que dice:

**"... agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva".\***

Como quiera que sea, nosotros pensamos que la Ley se refiere al agotamiento de metal en una mina. Ante la imposibilidad de extraer metal de una mina agotada, la única solución sensata es la terminación de la Relación de Trabajo.

#### ARTICULO 38 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**"Las Relaciones de Trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra**

---

\*Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

determinado o para la inversión de capital determinado".<sup>39</sup>

Si coonestamos este artículo con la fracción IV del artículo 434 podemos advertir una terminación individual lo mismo que una colectiva.

En efecto, puede darse por terminado el contrato de un trabajador individualmente considerado (aspecto individual), así como el de un grupo de trabajadores, así sean todos los de la empresa (aspecto colectivo).

Esta peculiaridad resulta de lo aleatorio que es explotar una mina.

## CONCURSO O QUIEBRA

Cuando el activo es insuficiente para cubrir el pasivo deviene la insolvencia. Pues bien, esta situación se llama Concurso cuando se trata de persona física y Quiebra referida a una persona moral o jurídica.

Así pues, el Concurso o la Quiebra son causa de terminación de la Relación de Trabajo. Más para que así sea deben reunirse otros requisitos: que sean legalmente declarados y que la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

---

<sup>39</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

Legalmente declarados, significa que habiendo cesado en sus pagos la persona física o moral, la declaración se haga de oficio, a solicitud de ella misma, o de uno o varios acreedores o del Ministerio Público, por el Juez competente y siguiendo los trámites legales correspondientes.

El último requisito se hace consistir en que la autoridad competente o los acreedores resuelva el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

**CAPITULO IV**

**"CASOS DE RESCISION"**

**4.1. Definición de rescisión**

**4.2. Análisis de las causas de rescisión previstas  
en el artículo 47 de la Ley Federal del  
Trabajo**



#### 4.1 Definición de Rescisión

La palabra rescisión proviene del latín "rescissum" y significa rasgar, romper, dividir algo. El vocablo tiene la misma etimología de la palabra escisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.

La nulidad es otra forma de ineficacia de los actos jurídicos. Pero la nulidad puede provenir, ya de la estructura misma del acto (objeto, motivo o condición ilícita o falta de las formalidades que la Ley exige), o bien, es efecto de la incapacidad de las partes o de los vicios de la voluntad de los otorgantes. Destruye los efectos del acto desde el momento de su celebración. Por lo contrario, la causa que da lugar a la rescisión se encuentra fuera del acto y de la idoneidad de la persona para celebrarlo, se pronuncia en razón del daño patrimonial que en ciertos y determinados actos, el acto jurídico produce en perjuicio de una de las partes que se encuentra en desventaja frente a la otra. Además, la rescisión en principio sólo debe privar al acto de los efectos que producirá en lo futuro.

Tanto una como otra causa de ineficacia (nulidad y rescisión) pueden afectar el acto parcialmente; pero para que esto ocurra tratándose de la nulidad, es preciso que el vicio que la produce afecte sólo parcialmente al acto.

La rescisión debe distinguirse también de la resolución, en que ésta última se produce como consecuencia del incumplimiento de la obligación de una de las partes de un contrato, o bien, por efecto de que se ha realizado la condición resolutoria prevista por el autor o autora del acto para que éste deje de producir efectos.

La rescisión tiene lugar en los negocios bilaterales y onerosos, cuando una de las partes por efecto del negocio jurídico, ha sufrido una lesión patrimonial notoriamente desproporcionada a lo que él por su parte se obligó. En nuestro derecho (art. 17 del Código Civil) se requiere además que la desproporción o desequilibrio burdo entre lo que se da y lo que se recibe, haya sido originado por la suma ignorancia, extrema miseria o notoria inexperiencia de la víctima de la lesión.

#### 4.2 Análisis de las causas de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

##### FRACCION I

*"Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que le hubiere 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".<sup>44</sup>*

Lo primero que tendremos que comprender es que esta fracción se refiere a que el patrón podrá rescindirle el contrato por falta de capacidad, aptitudes o facultades de trabajo

---

<sup>44</sup>Trucha Urbina, Alberto, Trucha Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990

para realizar el trabajo, sino el engaño del trabajador o en su caso del Sindicato que le hubiere propuesto o recomendado.

La Ley, sin embargo, en la fracción primera del artículo 47, en forma excepcional autoriza una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el Sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía, en realidad se trata de un problema de nulidad por dolo. Lo que se sanciona es la existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la Relación de Trabajo. Es decir, esta relación nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de treinta días que menciona la propia fracción primera, el patrón podrá separar al trabajador sin responsabilidad.

En cuanto al término de treinta días para ejercitar el despido nos parece suficiente, sin embargo, se tendría que precisar a partir de cuando comienza a computarse dicho tiempo.

El término, razonable en cuanto a su duración, coincide, además con lo señalado en el artículo 517 de la Ley que determina que prescriben en un mes, entre otras:

**"Las acciones de los patrones de los  
patrones para despedir a los  
trabajadores".<sup>23</sup>**

Lo que constituye un rompimiento con el orden jurídico establecido entorno a la prescripción, es lo relativo a la fecha que deba ser punto de partida para que corra el

---

<sup>23</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1990

término correspondiente.

El artículo 11,135 del Código Civil para el Distrito Federal define la prescripción como:

"Un medio de adquirir bienes o deliberarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley".<sup>2</sup>

Así pues, el género prescripción tiene dos especies: La adquisitiva y la extintiva. Obviamente, la que nos ocupa para nuestro análisis es la extintiva.

El término de esta última especie corre a partir de la fecha en que el titular del derecho toma conocimiento de que es titular a tal derecho. Concurrentemente, con este principio, el ya citado en el artículo 517 de esta Ley, indica que el término de un mes que tiene el patrón para despedir al trabajador, corra a partir del día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de un hecho generado del derecho a despedir.

#### FRACCION 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 de personal directivo o administrativo de la empresa o

---

<sup>2</sup>Código Civil para el Distrito Federal

establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

## DURANTE LAS LABORES

Como cuestión previa debemos establecer, que los actos del trabajador coincidentes con las causales que establece la fracción que comentamos, deben ser realizados por éste durante las labores consecuentemente, nuestro primer análisis tiene que consistir en investigar qué significado tiene durante las labores.

De una interpretación lógica de esta frase se desprende que, solo será causa de rescisión para el trabajador las faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos, etc., que sean realizados durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios al patrón, entendiéndose por esto, que sólo será durante su jornada de trabajo o bien, que el trabajador se encuentre en el centro de labores.

Al respecto, nosotros consideramos que esta fracción deberá de entenderse que el trabajador incurrirá en esta fracción ya sea que se encuentre prestando sus servicios durante su jornada de trabajo, o que éste se encuentre en el centro de trabajo o fuera de él, es decir, que el trabajador no por el simple hecho de haber terminado su jornada de trabajo o estar fuera del centro de labores queda exento de incurrir en esta fracción.

Para un mejor entendimiento de esta fracción, se dará una breve explicación de cada uno de los términos que son utilizados en la presente fracción.

Así pues, tenemos que la falta de probidad en la ejecutoria dictada en el amparo directo 4453/55, citada por Baltazar Cavazos<sup>44</sup>, la Corte considera que la palabra probidad significa rectitud de ánimo, honrría de bien, integridad y honradez en la obra.

Al respecto, nosotros consideramos como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la honrría de bien o a la integridad y a la honradez en la obra, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial.

Así encontramos configurado nuestro criterio en los términos del más Alto Tribunal:

Falta de Probidad u Honradez, aunque no exista daño patrimonial o lucro indebido se puede integrar la Causal de Despido por:

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, es decir, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tienen encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 4009/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Dos de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Véanse:

<sup>44</sup>Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo. Tematizado

Séptima Epoca:  
Volumen 25, Quinta Parte. Pág. 33.  
Volumen 50, Quinta Parte. Pág. 17

### ACTOS DE VIOLENCIA

El bien jurídico que tutela la causa de rescisión por actos de violencia, amagos, injuria o malos tratamientos, es el deber de respeto derivados de la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, según lo constituye la fracción séptima del artículo 134 de la Ley.

La violencia, como causa de despido puede ser física o moral; en el primer caso, consiste en una agresión directa empleando la fuerza; en el segundo, en amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes.

Los amagos, debemos tomarlos como sinónimo de amenaza; en cuanto a las injurias o malos tratos, la Corte ha sido sumamente estricta al considerar como causa de rescisión incluso las injurias proferidas al patrón por un familiar de un trabajador, tal y como se desprende de la siguiente ejecutoria:

"El hecho de que un familiar de un trabajador injurie al patrón constituye sin

lugar a dudas, un acto que va en contra de la buena armonía que debe imperar en todo centro de trabajo, y se equipara, por lo tanto, a la causal de despido que señala la fracción II del artículo 121 de la Ley Laboral\*.

Amparo directo 5364/61.- Raquel Valladolid de Guzmán. Primero de Agosto, 1962. Unanimitad de cuatro votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Nosotros estamos de acuerdo con el criterio de la Corte, pues el familiar del trabajador no es sujeto de la Relación Laboral. Las injurias del familiar podrán ser causa de rescisión si el familiar obra por instrucciones del trabajador y quedará probada, en juicio dicha circunstancia.

Por lo mismo, el único criterio, que se nos hace aceptable es el que vierte la Corte en la siguiente ejecutoria:

Gramatical y jurídicamente, toda intención dolosa, de palabra o de obra que implique un ofensa a otra persona, tiene las características de la injuria; si el legislador estimó que es motivo de rescisión del contrato de trabajo el que el trabajador, durante las labores, incurra en actos de violencia, amagos o injurias en contra de los jefes del taller o de la negociación, fue suficiente que la actitud del quejoso en contra de su jefe inmediato haya sido contraria al principio de orden que debe imperar en cualquier taller durante el desempeño del trabajo, como norma que haga posible las relaciones obrero-patronales bajo bases de respeto mutuo, para que pueda considerarse que tal actitud mereció el despido sin responsabilidad alguna para la empresa demandada\*.



Amparo directo 1455/60.- Lino Rocalet  
Tapia. Octubre 19, 1960. Cinco votos.  
Ponente: Angel Carvajal.

Para un mejor entendimiento de la presente fracción y posteriores que se pudieran dar sobre lo que se entiende sobre sujeto activo y sujeto pasivo, a continuación daremos una breve explicación de ello.

Como sujeto pasivo de las causales que hemos analizado, tenemos el patrón, sus familiares y el personal directivo o administrativo.

Con vista a la enumeración anterior y tomando en cuenta que según el artículo 19 de la Ley, el patrón puede ser una persona física o moral, nosotros pensamos que si el patrón es una persona física, los sujetos pasivos de la causal de rescisión pueden ser todos los señalados en el párrafo anterior, pero que en caso de que el patrón sea una persona moral, los sujetos pasivos sólo pueden serlo el patrón y el personal directivo o administrativo, pues siendo una ficción jurídica la persona moral, ésta no tiene familia. Sin embargo, y no ya en interpretación de la fracción que comentamos, sino por analogía, creemos factible la rescisión por malos tratos, amenazas y otras en perjuicio de los familiares de los representantes del patrón, persona moral, a que alude el artículo 11 de la Ley, es decir, de los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección administración en la empresa o establecimiento.

Por lo anterior, se desprende que el sujeto activo es el trabajador, pues es la persona que da inicio a las presentes funciones.

### FRACCION III

"Cometer el trabajador contra algunos 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 desempeña el trabajo".

#### LA IDEA DE COMPAÑEROS

Es evidente que, al hablar la Ley de compañeros, omite deliberadamente, toda idea de jerarquía. En efecto, de cometer el trabajador actos configurativos de una causal de rescisión en perjuicio de un jefe, estaríamos en la hipótesis de la fracción II, ya comentada. Más no se piensa, por esto que la causal que se comenta tiene aplicación exclusiva para el obrero, pues es factible que se presente en cualquier nivel con tal de que como ya se dijo entre el sujeto activo y el sujeto pasivo de la conducta no hay una relación de supra a subordinación.

#### ALTERACION DE LA DISCIPLINA

La Relación de Trabajo, en forma efectiva y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio. Ahora bien, para que el trabajador se desempeñe en forma normal es preciso el orden o disciplina; si esta se quebranta, necesariamente se alterará el ritmo de trabajo, y como consecuencia de esto no se podrá dar un adecuado desarrollo en las labores.

## FRACCION IV

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

Lo importante ahora es determinar lo que debemos entender por las fórmulas "fuera de servicio" y "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la Relación de Trabajo",

Así pues, "fuera de servicio", significa lo mismo que, "fuera de las labores", lo que equivale a decir "fuera de la jornada de trabajo".

En ocasiones resulta intrascendente, cuando menos en muchas ocasiones, que el trabajador realice el acto dentro o fuera de las labores.

La Suprema Corte, sostiene el criterio de que:

"Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo, se le despidiera injustificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra".

Amparo directo 6546/75.- Joaquín Medina

S. Junio 18, 1976. Unanimidad de cuatro votos. Sostiene la misma tesis el Amparo directo 853/76. Instituto Mexicano del Seguro Social. Junio 18, 1976.

La expresión "hacer imposible", constituye un eufemismo. Con ello, se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador sea de tal naturaleza que la continuación de la Relación de Trabajo resulta inconveniente por que es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ello imposibilita la Relación Laboral.

#### FRACCION V

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

#### PERJUICIOS MATERIALES

La expresión "perjuicios materiales" es poco feliz: no podemos entender la causa de perjuicios (ganancia lícita dejada de percibir) en los objetos materiales; sin embargo, creemos que la expresión "perjuicios materiales" se ha querido dar la connotación de deterioro, una lesión económica que sufre el patrón, lo cual ocurre generalmente.

Así si el deterioro en los objetos no trasciende a la producción estamos en presencia

de un daño, entendiendo tal como menoscabo en el patrimonio; en caso contrario, tendremos daños y perjuicios, pues además de los primeros, el patrón sufrirá perjuicio al dejar de obtener una ganancia lícita por el entorpecimiento en la producción, por lo que respecta a la intencionalidad es un elemento que cae en el campo de lo subjetivo y por lo tanto, es muy difícil o prácticamente detectar y por lo tanto probar.

## **OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO**

Cuando se hace mención a edificios, obras, maquinaria, instrumentos y materias primas, de una manera enunciativa y a título de ejemplo, la Ley se refiere a especies del género "objetos relacionados con el trabajo". Esto significa, pues, que la Ley elude a cualquier objeto material relacionado con el trabajo y no precisamente con los utilizados por el trabajador para realizarlo, sino con cualquier objeto con el que el trabajador pueda tener contacto en ocasión del trabajo. Sólo así puede entenderse que sea causal de rescisión el daño causado en un edificio o, a un máquina que no esté al cuidado del trabajador, si el perjuicio material se produce intencionalmente en estos objetos indudablemente, estamos ante la causal de rescisión.

### **FRACCION VI**

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

La presente fracción, al igual que el anterior, prevé como causa de rescisión el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, y en consecuencia estudiaremos lo que son perjuicios graves, dolo y negligencia.

### **PERJUICIO GRAVE**

El concepto es abstracto y relativo, y este queda sujeto al criterio de la Junta.

Según el diccionario, grave viene del latín -gravis, pesado- y significa, mayor que lo corriente o regular.

Ahora bien, por lo tanto, de esto se desprende que no podemos dar un concepto preciso de significado.

El daño a una máquina, cuando es la última es grave para un negocio; pero quién sabe si lo sea cuando hay cien máquinas iguales en la empresa, al respecto nos podemos dar cuenta que la gravedad tendrá que estar comparada a algo o a alguien.

Por último, ¿Quién va a determinar la gravedad? Es indudable que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o competente.

## DOLO Y NEGLIGENCIA

Para incurrir en la causal, el trabajador no necesita ocasionar el daño con dolo, esto es, con malicia, pero sí con negligencia, pero con una negligencia tal, que ella sea la única causal del daño. Así pues, tiene que haber de por medio un descuido de tal naturaleza que el solo descuido sea la causa del perjuicio material. Es decir, debe haber una relación directa de causa a efecto, o sea, que el perjuicio dependa de la negligencia y que sea ésta la única causa de perjuicio material.

La negligencia no es otra cosa, que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos.

### FRACCION VII

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

El maestro De Buen Lozano, en su obra citada -poner en peligro, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, se generará una de las causales de despido más indiscutibles. Es obvio, de que no se trata de una causal que ponga la realización de un daño. Basta sólo que se produzca el peligro, esto es, el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal. En realidad en la negligencia, la imprudencia y el descuido existe una íntima relación, aun que ciertamente

haya también una importante diferencia de grado.<sup>13</sup>

Ahora bien, respecto a la conducta del trabajador en esta podemos decir que si el trabajador ocasiona el daño en su parte patrimonial, estaremos en la hipótesis de la fracción V, si hubo intención, o en la de la fracción VI, si hubo negligencia. Más si produce un menoscabo en la salud o integridad física o provoca la muerte de personas que se encuentren en el establecimiento, estamos por mayoría de razón en la hipótesis que estudiamos

Sin embargo, es preciso distinguir, para los efectos de la Reducción Laboral, si el sujeto pasivo de la conducta del trabajador son o no son trabajadores al servicio del patrón, pues si lo son, independientemente de la posibilidad de despedir al trabajador imprudente, el patrón queda obligado a indemnizar al sujeto pasivo al tenor del artículo 489 de la Ley, que indica:

"no libera al patrón de responsabilidad...  
III que el accidente sea causado por  
imprudencia o negligencia de algún  
compañero de trabajo..."<sup>14</sup>

Al respecto la Corte nos dice:

Que el patrón queda obligado a indemnizar, está confirmado también por la Corte: "El patrón está obligado a

---

<sup>13</sup>De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo.

<sup>14</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990



indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aun cuando obre con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual no exime al patrón de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales, porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos de su ocupación; porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia, de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, Tesis 10, Pág. 11 y 12.

#### FRACCION VIII

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

#### ACTOS INMORALES

Ha sido definida la moral "como la ausencia que enseña a conocer el bien y el mal, o como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres".

Néstor de Buen, en su obra tantas veces citada, nos dice que "el trabajador debe actuar moralmente. ¿Cuál es, sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se

advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por sí mismo, contrarios a una regla moral, y que licitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo".

Por lo demás, y en adición a la dificultad de establecer un concepto objetivo de moral, no podemos pasar por alto, para los efectos del tema que comentamos, que hay actos cuya moralidad depende más bien de las circunstancias que lo rodean. Así, por ejemplo, la desnudez en un centro de trabajo; la inmoralidad resultaría no tanto de la desnudez, sino de la presencia de personal femenino.

#### **ESTABLECIMIENTO Y LUGAR DE TRABAJO**

Bien hace la Ley en distinguir el establecimiento del lugar de trabajo, pues bien, puede suceder que este último no esté localizado dentro del establecimiento. Esto acontece frecuentemente en empresa, por ejemplo, que prestan servicio en el domicilio de los clientes.

Así pues, es causa de rescisión del contrato de la Comisión de un acto inmoral, ya se comete éste en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio, sin importar que sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.

## FRACCION IX

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

## REVELAR

La palabra REVELAR tiene muchas acepciones, pero en lo que interesa a nuestro estudio, encontramos que revelar es lo mismo que publicar, descubrir, difundir, pregonar u divulgar; es decir, dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o alguien.

## SECRETOS DE FABRICACION

Consideramos inadecuada la expresión empleada por la Ley. Hubiera sido más connotativo hablar de técnicas de fabricación. Sea como fuere, es indudable que la Ley se refiere a la difusión de los métodos de fabricación que no son del conocimiento general y, mucho menos, de las empresas competidoras.

## ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO

Los asuntos pueden referirse a los sistemas o métodos de producción, a los de ventas, a las políticas laborales y, en general, a todo lo relacionado con el patrón, de lo que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio, aunque no sea en ocasión de su trabajo. En cuanto a que los asuntos sean reservados, lo cual tocará calificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, es indudable que la Ley se refiere a lo que no conviene al patrón que conozca un tercero o que se hagan del dominio público.

## PERJUICIO DE LA EMPRESA

Técnicamente, perjuicio es toda ganancia lícita que deja de percibirse. Es indudable, de acuerdo con lo dicho, que la Ley no ha querido, en este punto, darle esa acepción. Debemos entender, entonces, dado que la Ley no distingue, que se refiere a toda lesión en su significado más general, o sea a toda lesión, patrimonial o no.

Colocad en una proposición lógica lo expuesto anteriormente, resulta que el patrón puede rescindir validamente el contrato de trabajo al trabajador, cuando éste da a conocer, ligados o no al negocio, los métodos de producción y, en general, cualquier otro dato relacionado con la empresa o patrón, ocasionando a éste una lesión patrimonial o no, por tratarse de datos de los que no conviene trasmitir su conocimiento.

La causal opera aunque esté suspendida la Relación de Trabajo, pues como dice la Corte, "la suspensión de un contrato de trabajo sólo implica que las partes dejen de estar

obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo son el pago del salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador, y demás obligaciones pactadas; más no las que consisten en abstenciones".

"Por tanto, el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su contrato de trabajo suspendido, no lo autoriza para dedicarse a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón".

#### FRACCION X

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

#### FALTA DE ASISTENCIA

La falta de asistencia debemos entenderla como inasistencia al trabajo; por ende, el trabajador que llega después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada no falta a su trabajo para los efectos de cómputo a que se refiere esta causal de rescisión.

El patrón no tiene la obligación de admitir en el trabajo a un trabajador que haya llegado tarde, ni de pagarle salario por un día no trabajado, pero no puede alegar que el

trabajador haya incurrido en una inasistencia a su trabajo; por que el trabajador a fina de cuentas llega tarde, pero llega.

El Doctor Baltazar Cavazos, concuerda con nosotros, al establecer que si el trabajador llega tarde y el patrón le impide la entrada al trabajo por llegar después de la hora de tolerancia establecida sí se puede computar como una inasistencia si así se encuentra pactado en el reglamento interior de trabajo.

A nuestro pensar estamos totalmente de acuerdo siempre y cuando se encuentre plenamente establecido en los contratos individuales o colectivos o en el reglamento interior de trabajo, que la inasistencia por retardo se computará como falta para todos los efectos legales del lugar.

Conviene aclarar que corresponde al patrón la obligación procesal de probar las faltas del trabajador, y a éste su justificación. En este orden de ideas, el patrón podrá probar las faltas con documentos idóneos, tales como recibos de salarios, tarjetas de reloj, etc. Para una mejor comprensión de lo expuesto, y a título de ejemplo, hacemos cita de la siguiente ejecutoria de la Corte.

**Asistencia, Faltas de, sin Justificación ni Permiso, Inspección de las Nóminas como Prueba.-** Cuando las faltas de asistencia al trabajo tengan lugar sin permiso del patrón y sin causa justificada, la inspección que se practique en las nóminas de pago de los trabajadores en las que conste el control de las asistencias a sus labores, constituye una prueba en relación con la causal de rescisión a que se refiere la fracción X del artículo 47 del Código Laboral.

Amparo directo 245/79. Emilio Rodríguez Iglesias. Abril 2, 1979. Cinco votos.  
Ponente: Alfonso López Aparicio.  
Secretario: Jesús Luna Guzmán.  
Informe 1979. Cuarta sala. Núm. 44. Pág. 39.

Este criterio encuentra mayor fundamento en las Reformas Procesales de 1980. Entregado al trabajador el aviso de despido, con el señalamiento de su fecha, resulta infantil invocar como faltas de asistencia las posteriores a dicha fecha.

#### MAS DE TRES FALTAS

La expresión "más de tres faltas" es un imperativo legal, confirmado por la Corte.

"Como la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal de Trabajo (actualmente 47), prevé como causa de separación tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes para que la parte patronal que invoca esa causal puede ser declarada sin responsabilidad en la rescisión del contrato, es necesario que al establecer la controversia en el juicio se ha hecho valer precisamente que el trabajador tuvo más de tres faltas y no solamente tres por que en este caso no configura la causal de despido en los términos previstos por la Ley".

Amparo directo 4747/1955. Martín Barragán. Resuelto el 16 de noviembre de 1956, por unanimidad de cuatro votos. Ausente el señor maestro Guzmán Neyra. Ponente el señor maestro Martínez Adame. Secretario: Licenciado Manuel

### Alcarriz del R6o.

Nosotros nos encontramos de acuerdo con lo que sostiene la Corte ya que para que se haga efectivo que el patrón pueda rescindir el contrato de trabajo, el trabajador tendrá que computar más de tres faltas para que se le pueda rescindir su contrato, entendiéndose que deberán de ser cuatro.

### PERIODO DE TREINTA DIAS

El período de treinta días, significa un lapso de treinta días aunque no coincida con un mes calendario. Este ha sido el criterio de la Corte, señalado hace muchos años y reiterado a través del tiempo.

"En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (después 522 y hoy 47, fracción X de la Ley Federal del Trabajo), no es necesario que las faltas de asistencia de un trabajador ocurra durante un sólo mes de calendario, sino que para ser el cómputo de ellas debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días a partir de la primera falta".

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen II. Pág. 52. A. D. 7257/56.  
Emidgio de la fuente. Unanimidad de cuatro votos.

Volumen XIV. Pág. 133. A. D. 1340/57.  
Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de cuatro votos.

Volumen LII. Pág. 78. A. D. 1366/61.  
Francisco Huerta Lara. Unanimidad de cuatro votos.



Volumen LXIV. Pág. 14. A. D. 3327/62.  
Simón Flores Alva. Unanimidad de  
cuatro votos.

Para eliminar cualquier riesgo de incurrir en error, conviene contar las faltas hacia atrás, partiendo de la última. Así estaremos seguros del número de éstas que queda comprendido en el lapso de treinta días, y además, sobreemos el día en que comienza a correr el término de la prescripción.

#### PERMISO DEL PATRON

Si permiso es la autorización para hacer o decir algo, el permiso que da el patrón al trabajador para que fulte al trabajo, es la autorización que da para que deje de concurrir a sus labores. Pero queremos dejar establecido, en forma clara y terminante, la idea de que no hay permiso si no hay autorización previa del patrón.

En tal sentido se orienta la Jurisprudencia de la Corte, cuando dice que:

"no basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia, el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado".

Amparo directo 3713/54. Petróleos Mexicanos. Diciembre 9, 1954. Cinco

votos. Ponente: A. Pizoz.  
 Amparo directo 1112/63. Teresa  
 Meugniot Saldaña. Febrero 26, 1970.  
 Cinco votos. Ponente: María Cristina  
 Salmorán de Tamayo.  
 Amparo directo 6097/64. Felipe Patiño  
 Domínguez. Septiembre 7, 1967.  
 Unanimidad de cuatro votos. Ponente  
 Alfonso Guzmán Neyra.  
 Amparo directo 5895/70. Raymundo  
 Maciel Córdoba. Septiembre 24, 1971.  
 Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruz.  
 Amparo directo 634/71. Ferrocarriles  
 Nacionales de México. Octubre 21, 1971.  
 Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruz.  
 Informe 1971. Cuarta sala. Pág. 29.

#### JUSTIFICACION DE LA FALTA

No basta con que la falta sea justificada; para que el trabajador no incurra en responsabilidad, debe éste comprobar la justificación relativa. Esto nos obliga a dar colmada respuesta a las preguntas siguientes:

¿Ante quién debe el trabajador justificar las faltas?, ¿Cuándo es el momento de justificarlas?  
 y, ¿Cómo tiene que justificarlas?

Con relación a la primera pregunta, existe un criterio jurisprudencial que nos dice que la justificación tiene que hacerse ante el patrón.

Así encontramos que el más Alto Tribunal del país señala que:

"para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que el contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente".

Sexta Época, Quinta Parte:  
 Volumen VII. Pág. 82. A. D. 2629/56.  
 Planta Pasteurizadora, S.A. Unanimidad  
 de cuatro votos.  
 Volumen XXXIX. Pág. 20. A.D. 734/60.  
 Hotel Caleta de Acapulco, S.A. Cinco  
 votos  
 Volumen XLV. Pág. 23. A. D. 4884/60.  
 Humberto García Jurado. Unanimidad de  
 cuatro votos.  
 Volumen XLV. Pág. 25. A. D. 6416/69.  
 Servando Galindo. Cinco votos.  
 Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a  
 1965 del Seminario Judicial de la  
 Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala.  
 Pág. 85.

Por lo que respecta al momento de justificarlas podemos contemplar dos hipótesis.

Así tenemos que, cuando las circunstancias lo permitan independientemente de la posterior justificación el trabajador debe avisar que va a faltar.

Cuando las circunstancias no permitan que el trabajador avise previamente, debe justificarse ante el patrón cuando regrese al trabajo, sin que sea válido que pretenda hacer o haga la justificación ante la Junta en el juicio correspondiente.

¿Cómo tiene que justificarlo? Al respecto el trabajador podrá justificar ante el

patrón enseñando lo documentos que pudieron dar origen a dicha falta. En caso de enfermedad y tratándose de trabajadores inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el único documento que puede justificar la falta, es la incapacidad expedida por dicho organismo, así pues, al igual que cuando un trabajador es detenido por alguna autoridad, éste tendrá que explicar y enseñar los documentos que le fueron extendidos

#### FRACCION XI

**"Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contrato".**

Para entender esta fracción es necesario que se explique lo que se entiende por subordinado, al respecto encontramos al maestro Baltasar Cavazos Flores, quien no indica que es "el poder de mano y el deber de obediencia", de la cual estamos completamente de acuerdo. Al respecto encontramos una jurisprudencia emitida por la Corte:

**Desobediencia, Rescisión del Contrato de Trabajo por.-** La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Época, Quinta Parte:  
Vol. 6. Pág. 16. A. D. 8727/68. Fletes de México, S.A. de C.V. Cinco votos.  
Vol. 14. Pág. 38. A. D. 1819/69. Dan Villanueva Briseño. Unanimitad de cuatro

votos.  
 Vol. 14. Pág. 38. A. D. 3904/69. The Pullman Company. Agencia en México. Unanimidad de cuatro votos.  
 Vol. 14. Pág. 38. A. D. 5518/69. Armando Garza García. Unanimidad de cuatro votos.  
 Vol. 14. Pág. 38. A. D. 9899/69. Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de cuatro votos.

#### PATRON O REPRESENTANTE

Aquí la conjunción disyuntiva "o" nos indica que la obediencia se debe tanto al patrón como a sus representantes. De este modo, entendemos el concepto de patrón, desentrañaremos el de "representante del patrón".

En los términos del artículo 11 de la Ley:

"los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón..."<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990. Edición 62

En una recta interpretación del artículo 11, encontramos que la

"Ley Federal del Trabajo, no señala como causa de despido la desobediencia a las ordenes del jefe inmediato, sino a la del patrón o su representantes, siendo evidente que el jefe de personal de una empresa es, por el carácter mínimo de su cargo superior a los demás trabajadores y representantes del patrón, por lo que aquellos están obligados a cumplir sus ordenes, y si no lo hacen, dan motivo para la rescisión del contrato de trabajo".

Directo 338/1959. Carlos de la Cruz Enríquez. Resuelto en Enero 15, 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ausente el señor maestro González de la Vega. Ponente el señor maestro Martínez Adame. Secretario: Licenciado Rafael Pérez Miravete.

#### CAUSA JUSTIFICADA

El trabajador debe obedecer las ordenes recibidas; sin embargo, hay que aceptar que no toda orden del patrón conduce a la obligación de ser obedecida.

De tal manera, vemos que el trabajador queda exento de obedecer al patrón en todas aquellas ordenes que pongan en peligro su vida y salud, las cuales se encuentran contempladas en el artículo 135 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990 Edición 62

En resumen, cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden, es decir, cuando esté de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibiliten al trabajador la orden recibida.

#### FRACCION XII

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

En esta fracción, para nosotros, lo más importante es determinar quién impone las medidas preventivas, así pues, encontramos: el Ejecutivo Federal para establecer medidas de higiene y seguridad; en uso de las facultades conferidas fundamentalmente por la fracción primera del artículo 89 de la Carta Magna<sup>1</sup>, el Ejecutivo dictó, y esta en vigor, el Reglamento de Medidas Preventivas y Accidentes de Trabajo. Este ordenamiento legal contiene medidas que deberán observar los trabajadores atendiendo a la diversidad de condiciones y equipo que se presentan en las empresas.

Investido con la misma facultad, el Ejecutivo Federal emitió el Reglamento de Seguridad en los trabajadores de las minas. Contiene reglamentaciones especiales para la clase de trabajo de qué se trata, así como los reglamentos de higiene del trabajo y de recipientes sujetos a presión.

---

<sup>1</sup>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Con igual fundamento constitucional, aunque reglamentando otras Leyes, han sido creados el Consejo Nacional de Prevención de Accidentes, dependientes de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, y el Comité Consultivo de la Seguridad Industrial, el cual depende de la Secretaría de Industria y Comercio. Ambos organismos con facultades para dictar normas sobre higiene y Seguridad Industrial.

Con todo esto, se trata de dar un ordenamiento de qué organismos pueden imponer medidas preventivas, al igual que encontramos que según el artículo 428 de la Ley, el reglamento interior de trabajo contendrá "normas para prevenir los riesgos de trabajo.." (fracción sexta)<sup>46</sup>, mencionando exclusivamente ésta por ser obvia para nuestro estudio.

#### FRACCION XIII

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

---

<sup>46</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990 Edición 62



**EMBRIAGUEZ**

La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto a la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbado sus sentidos.

De aquí resulta, entonces que la Ley castiga la embriaguez por las consecuencias que de ella pueden derivarse pues es indudable la peligrosidad que representa, en todos sentidos, la merma importante en las facultades del individuo.

Por lo mismo, al ocuparse la Corte de este tema, ha señalado, que no es causa de rescisión el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de embriaguez.

**CONCURRIR EL TRABAJADOR**

Concurrir significa, juntarse en un mismo lugar y tiempo, varias personas, cosas o sucesos; pero como concurrir es sinónimo de acudir, que se entiende como ir a donde a uno le conviene o es llamado.

De este modo, incurre en la causa de rescisión, tanto el trabajador que se presente a su trabajo en estado de ebriedad, como el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo.

**PRUEBA DE ESTADO DE EBRIEDAD**

Por ser la ebriedad un estado notorio y por la dificultad de probarlo a la distancia del tiempo, la Corte ha dicho que:

"si en su demanda de garantías el trabajador quejoso expresa que la Junta apreció en forma indebida las pruebas aportadas por la empresa demandada, para justificar que se presentó al trabajo en estado de ebriedad y por tal motivo le fue rescindido su contrato individual de trabajo, ya que no se le practicó ningún examen médico para determinar su estado, tal concepto de violación resulta ineficaz para concederle la protección de la Justicia Federal en virtud de que, como lo ha expresado esta Suprema Corte en anteriores ejecutorias, no es necesario que se practique dicho examen médico al trabajador cuando se presente al desempeño de sus labores en condiciones *inconvenientes*, en primer lugar porque la Ley no obliga al patrón a comprobar el estado de embriaguez en esta forma, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes le rodean".

"En segundo término, porque si se levantó al efecto un acta, en la que intervino el representante Sindical, para dar fe de las condiciones en que concurría al trabajo, y dicho documento fue ratificado por quienes los suscribieron y ninguna objeción hizo el actor en el momento de la diligencia respectiva, la Junta actuó de manera congruente al estimar que esta prueba era suficiente para tener por acreditada la excepción de la empresa fundada en lo que dispone la fracción XIII del artículo 121 de la Ley Federal del

**Trabajo\*.**

**Directo 1494/1959.** Carlos Guerrero Novelo. Resuelto el 11 de marzo de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente el señor maestro Carvajal. Secretario: Licenciado Santiago Barajas Mootes de Oca.

**Ebriedad, Prueba del Estado de.-** La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.

**Sexta Epoca, Quinta Parte:**  
 Vol. IX. Pág. 67. A. D. 1421/57. Alquilino M. Altamirano. Cinco votos  
 Vol. XXVIII. Pág. 43. A. D. 592/58. María de los Dolores Sepulveda Lozano. Cinco votos.  
 Vol. XXXIII. Pág. 29. A. D. 1494/59. Carlos Guerrero Novelo. Unanimidad de cuatro votos.  
 Vol. XLVI. Pág. 23. A. D. 5673/60. Salvador Manzano Otreros. Unanimidad de cuatro votos.  
 Vol. LXVII. Pág. 14. A. D. 5161/62. Catalina Villegas de Ramírez. Cinco votos.

**NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES**

Nosotros pensamos que el sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes, no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace dentro o durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir su contrato sin responsabilidad para el patrón son las que de uno u otro modo

tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo.

#### FRACCION XIV

"La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impide el cumplimiento de la Relación de Trabajo":

#### SENTENCIA EJECUTORIA

Leyendo el Diccionario de Derecho Procesal Civil, encontramos que:

"sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones materia del juicio..."<sup>4</sup>

Así pues, la sentencia definitiva es el acto procesal culminatorio de un juicio. Ahora bien, la sentencia puede ser impugnada por quien considere que le causa un agravio, y quien está en apútu de interponer los recursos "strictu sensu" (Apelación) y Juicio de Amparo consignados en las Leyes. Pues bien, cuando agotados los recursos la sentencia confirmada, revocada o consentida no puede ser objeto ya de impugnación alguna por convertirse en la

---

<sup>4</sup>Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa

verdad legal definitiva, estamos en el caso de una sentencia ejecutoriada. Por lo tanto, pues, la sentencia ejecutoriada es la verdad legal contra la que ya no cabe ningún recurso que pueda modificarla.

### **PENA DE PRISION**

Cuando la Ley habla de sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, obviamente se refiere a una sentencia en materia penal, pues solamente en estos casos se puede imponer como pena la privación de la libertad.

### **CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO**

Para un cabal entendimiento del rubro cuyo estudio abordamos, es preciso relacionar el contenido de éste con el de la fracción III del artículo 42.

El citado artículo 42, al enumerar las causas de suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo, en la fracción III se refiere a "la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria..."; la fracción que comentamos, señala como causa de rescisión la sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la Relación de Trabajo.

Así tenemos, entonces, que cuando un trabajador está sujeto a proceso puede

dictarse una sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la Relación de Trabajo.

Así pues, tenemos, que cuando un trabajador está sujeto a proceso puede dictarse una sentencia absolutoria o condenatoria. Si es absolutoria desaparece la causa de la suspensión, pues ésta surte efecto, según la fracción II del artículo 43 de la Ley, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial.. hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva...". debiendo presentarse a su trabajo dentro de los quince días siguientes contados a partir de la fecha en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, en los términos de la fracción II del artículo 45 de la Ley.

Si la sentencia es condenatoria, también termina la suspensión de los efectos de la Relación de Trabajo, pues si dicha sentencia impone al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación, estamos precisamente en el caso de la rescisión de contrato que estamos estudiando, y si la sentencia es condenatoria, aun imponiendo una pena de prisión (oír ser una sentencia condicional), no impide al trabajador el cumplimiento de la relación debe el trabajador regresar a su trabajo.

Así pues, para que una sentencia abra el camino a la rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo en forma no imputable al patrón, es necesario que cause ejecutoria y que imponiendo al trabajador una pena de privación de la libertad, haga imposible a éste el cumplimiento de la Relación de Trabajo.

## FRACCION XV

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

## ANTECEDENTES

Néstor de Buen, en su obra citada, como instrumento integrado de lagunas legales, para que pueda darse entrada a otras causas de despido resulta, en nuestro concepto, una incongruencia que no se compensa por el hecho de que también se deba de tomar en cuenta para determinar los casos de retiro injustificado.

"Si bien es cierto que la analogía está prohibida en el artículo 14 Constitucional, sólo para los juicios de orden criminal, lo que obviamente no comprende, en una interpretación rigurosa y estricta, los problemas de despido y retiro, por otra parte dudarse que el despido y el retiro constituyen una sanción extrema, una pena, en suma, a veces más grave aún que cualquier sanción dictada en un proceso criminal. En nuestro concepto el uso de la analogía, para este problema particular es fundamentalmente injusto".

"El legislador, tal vez consciente de lo peligros que puede ser la utilización de la analogía impone determinadas exigencias: que las causales análogas sean <<de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere >>. No parecen estas condiciones, sin embargo, un remedio adecuado para los peligros de la analogía".

**ANALOGIA**

Para Eduardo Pallares, por virtud de este principio, se aplican a los casos no previstos en la Ley, las disposiciones que rigen las análogas y respecto de las cuales exista la misma razón para aplicar la Ley de acuerdo con la máxima *Ubi eadem ratio, eadem dispositio*. Y agrega que no pocos civilistas sostienen que es un principio de interpretación, mientras que los modernos le niegan tal carácter y lo consideran de <<autor integración>> de la Ley.

Nosotros, partiendo de este criterio que compartimos, pensamos que esta fracción, al referirse a causas no específicamente previstas en la Ley -no por una laguna, sino por una expresa confesión de que no pueden quedar previstas todas-, encuentra su origen y fundamento en el artículo 17 de la Ley, que señala categóricamente que "a falta de disposición expresa, ...se tomarán en consideración... disposiciones que regulen casos semejantes..."<sup>4</sup> así como "los principios generales del Derecho...".

Así pues, concluyamos diciendo que el uso de la analogía, injusto o no, está consagrado en la Ley, siendo facultad de la Junta calificar si es aplicable en los casos concretos en que conozca de algún asunto en que esté presente el fenómeno jurídico que nos ocupa.

---

<sup>4</sup>Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990. Edición 62



122

## CAPITULO V

### "Las causales de rescisión en la Reforma del Primero de Mayo de 1980"

- 5.1. Estudio y análisis de las causales de rescisión de las Reformas a la Ley del Primero de Mayo de 1980

## 5.1 Estudio y análisis de las causales de rescisión de la Ley del Primero de Mayo de 1980

Las Reformas que se hicieron el primero de mayo de 1980, podría decirse que no hubo tales, en lo que se refiere a las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, ya que estas quedaron intactas en sus fracciones primera a la catorceava del artículo 47 de la presente Ley, al igual en la Ley de 1970.

Lo que se estudiará en el presente capítulo será "AVISO DE RESCISION", que prevé en la parte final del mencionado artículo.

En efecto, en la Ley de 1980 el "aviso de rescisión" en nuestro concepto, y según la Reforma, trajo como consecuencia la obligación del patrón de hacer del conocimiento del trabajador la causa o causas por las cuales se le rescinde el contrato de trabajo, y en caso de negarse a recibirlo el trabajador, deberá hacerse la notificación al trabajador a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el último domicilio que el patrón tenga registrado, para no incurrir en el supuesto de que "dicha omisión bastará por sí sola para acreditar que el despido fue injustificado" (artículo 47 fracción quince infine L.F.T.).

Consideramos que el "aviso de rescisión" en forma oportuna a alguna falta que el trabajador haya cometido hacia el patrón es requisito suficiente para que tenga éxito la rescisión que haga del contrato o de la Relación de Trabajo.

Así pues, abordando su estudio pasaremos primero a transcribir la fracción quinceava del artículo 47 de la Ley de 1980:

Artículo 47, Fracción quinceava... Párrafo infine "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 negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Baltazar Cavazos al respecto comenta:

"...insistimos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que obtenemos que los despidos serán justificados o no por su propia naturaleza independientemente de que se dé o no el aviso de notificación. Sostener dicho criterio equivale a dejar abierta la posibilidad de que se condene a un trabajador, que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado el aviso de despido aunque el trabajador hubiese confesado su delito. Por lo demás, la litis se fija precisamente en el etapa de la audiencia de demanda y excepciones, por lo que si el patrón se excepciona adecuadamente, y después prueba sus defensas, deberá quedar absuelto independientemente de que hubiese dado o no el aviso de rescisión. Pensamos que en todo caso, no podría aceptarse que la falta de tal aviso traerá como consecuencia se refutará como presuntivamente injustificado, pero

siempre concediendo el patrón la llamada prueba en contrario".<sup>62</sup>

Por su parte Néstor de Buen Lozano, opina lo contrario, al establecer en su obra

**Derecho del Trabajo;**

"Que el despido, es un acto formal en función de que en el último párrafo del artículo 47, se exige al patrón "dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y dijimos que la omisión del aviso, determinará la nulidad del acto lo que excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Advertimos, sin embargo, que existan opiniones en el sentido de que la falta de aviso, solo podrá traer consecuencias económicas, esto es, la imposición de una multa, pero sin afectar al despido en sí mismo. La Corte ha venido a terciar en el problema en términos tales que su criterio, es nuestro concepto. Totalmente infundado y sospechosamente patronal, ha convertido el aviso del despido, en una obligación intrascendente, ajeno totalmente a la idea del legislador, quien imponiendo el requisito del aviso escrito intenta impedir la clásica maniobra patronal de separar a los trabajadores y después, por conveniencia procesal y negar el despido y ofrecer la reinstalación... la falta del aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por tanto, faltando la forma al acto, este deviene nulo. Si bien es cierto, que la Ley no declara esa nulidad, esta se desprende de la declaración genérica del premio del artículo quinceavo que atribuye a las disposiciones de la Ley el ser "de orden público".

---

<sup>62</sup>Cavazos Flores, Baltazar. Causales de Despido.  
Editorial Trillas. Segunda Edición. México, 1986.

Por lo tanto, se aplica el principio general de Derecho de que los actos contrarios a las Leyes de orden público, son nulos, expresados en el artículo octavo del Código Civil, y aplicable al Derecho Laboral por la vía de los principios generales del Derecho, a que se refiere el artículo diecisiete siendo nulo el despido por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio, y por lo tanto, no habiendo sido fundada la separación en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado. Las excepciones y defensas.

Es obvio, que solo puede plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte resulta por ello (PEROGRULLESCO). Nadie impide, sin embargo, que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta. Ya hemos visto como la Corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de la razón de su ausencia, y exhibir ante estos los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio, en otro terreno la Corte exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios la prueba de que presentaron a cobrarlo, y que el patrón se negó a pagarlo, lo que sin duda alguna constituye también requisitos de procedibilidad y por cierto mucho más difíciles de cumplir. Es cierto que la justificación o injustificación del despido no depende del aviso pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado que nulo en todo caso, por una u otra razón el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes".

Nosotros estamos totalmente de acuerdo con la opinión de este último tratadista, pudiendo agregar, de que el aviso respectivo en cuestión no se trata de un caso administrativo que hace valer el patrón, si no un verdadero mandamiento legal de orden público, apoyada esta afirmación en el artículo quinto de la Ley y como efectivamente constituye el aspecto formal para despedir con justa causa, y toda vez que no se cumple por parte del patrón, traerá consigo las consecuencias legales que prevé, esto en el despido se refutará como injustificado aunque en realidad el trabajador haya incurrido en una causa justa para ser despedido, por la razón de que al no cumplirse con la formalidad exigida por la Ley efectivamente el acto será nulo.

Lo anterior queda perfectamente corroborado, con el criterio de diversas ejecutorias del Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo, del Primer y Octavo Circuito, que a continuación se transcribe entre otras:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- "El contenido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, obtiene claramente la conducta y cargas probatorias que, en relación al aviso, corresponden al patrón, así como el tipo de misiones que conllevan la sanción de tenerse, de por sí injustificado el despido; esto es, conforme a lo dispuesto en lo conducente por el artículo 47 en comento, el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de negarse dicho trabajador a recibirlo, negativa que la parte patronal deberá acreditar en el juicio laboral correspondiente, debe solicitar a la Junta respectiva, en los términos que el propio precepto establece, sea quien procede a notificar al trabajador del aviso de referencia, operando tan sólo los casos que el dispositivo en comento señala, es decir, cuando el patrón omite dar el aviso al trabajador o bien, cuando

ante la negativa de éste a recibirlo, ese patrón omita comunicarlo a la Junta, solicitando su intervención que para que por su conducta se notifique el multicitado aviso, sanción que en modo alguno es operante, cuando el aviso deja de realizarse por omisión de la responsable, omisión que desde luego no debe ser imputable a la parte patronal quien queda excluido de la misma al dar cumplimiento que el precepto en comento establece".

Amparo Directo 772/85. Heriberto Lerma García. Febrero 21, 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Homero Fernando Red Ornelas.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, FALTA DEL.- La Ley Federal del Trabajo, es precisa y clara en su artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la Relación Laboral; en tal virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aun cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral esté confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen.

Amparo Directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. Mayo 9, 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

## CONCLUSIONES

- 1 No hay duda de que el Contrato de Trabajo emergió del Derecho Común; pero tiene sus propias características que lo distinguen del tronco del que procede; en el Contrato de Trabajo no opera en toda su magnitud la voluntad de las partes que contratan; esto es, porque las normas que lo rigen son de orden público.
- 2 La Relación o Contrato de Trabajo, entendiéndose que la primera es el género y la segunda la especie, tiende a un contenido más restrictivo cuyo objeto esencial es el de regular las condiciones obrero-patronales a fin de que se garantice la estabilidad del trabajador y conserve el empleo en el que presta sus servicios personales y subordinadas, mediante la remuneración de un salario.
- 3 El Contrato de Trabajo tiende a regular las relaciones obrero-patronales con el propósito, de garantizar la estabilidad del mismo, así como da origen al nacimiento de una Relación de Trabajo y a su duración, también al igual puede originar la terminación de dicha relación.
- 4 El principio de estabilidad en el empleo se traduce en la idea de que el trabajador conserve sus derechos y obligaciones derivadas de la Relación o Contrato de Trabajo y sólo excepcionalmente por determinadas circunstancias graves, podrá disolverse la Relación o Contrato, tal es el caso de la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al trabajador y sin responsabilidad para el patrón, contenida en el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.



- 5 Las principales personas que intervienen en un Contrato Individual de Trabajo, tanto físicos como morales son: la empresa; El patrón que tiene que contratar trabajadores para que ejecuten los trabajos necesarios del negocio.
  
- 6 La facultad que tiene el patrón para ordenar al trabajador sólo puede ser ejercitada en la fuente de trabajo y durante la jornada de labores para la cual fue contratado y en las mismas condiciones el trabajador debe obedecer.
  
- 7 Cuando el patrón contrata a trabajadores para que ejecuten trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio es entonces, cuando tiene lugar el Contrato por Tiempo Indeterminado, el cual confirma el principio de estabilidad, que durar hasta en tanto no se dé una causa razonable para su disolución y cuando las circunstancias obedecen a motivos extraordinarios y temporales; en este caso, se dan los Contratos por Obra y Tiempo Determinado, los cuales, terminan cuando desaparecen tales circunstancias, constituyendo no propiamente una excepción, sino una modalidad al principio de estabilidad, a consecuencia de la naturaleza del servicio que se debe prestar.
  
- 8 El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción XV, proponemos que debe ser modificado toda vez que es injusto que el patrón tenga la obligación de entregar el aviso a las Juntas dentro de los cinco días siguientes a que se negó el trabajador de recibirla, siendo más fácil que si se negó a recibirla, las personas que se encuentren en presencia firmen como testigos de la negativa del trabajador o bien, que la Junta designe a una o dos personas que trabajen en la empresa para que pudieran dar fe de dicha

negativa.

- 9 Tomando en consideración, que como se ha dicho, el aviso de las causas de despido aducidas por el patrón si no se hacen en la forma y términos previstos por el artículo 47 en su fracción XV, se entenderá que el despido fue injustificado. Por ser molesto y complicado este procedimiento en la práctica no se lleva a cabo y si el trabajador demanda al patrón, este lo que hace, es negar el hecho de que fue despedido justificada o injustificadamente y le ofrece el trabajo en los mismo términos y condiciones en que lo venía desempeñando, solicitando a la Junta que personalmente manifieste el trabajador su decisión y de esta forma, se le revierte la carga de la prueba.

## BIBLIOGRAFIA

De Buen Lozano, Néstor

"Derecho del Trabajo"

Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.

Primera Edición.

México, 1976.

De Buen Lozano, Néstor

"Derecho del Trabajo"

Tomo II. Editorial Porrúa, S.A.

Primera Edición.

México, 1976.

De la Cueva, Mario

"Derecho Mexicano del Trabajo"

Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.

Primera Edición.

México, 1964.

De la Cueva, Mario

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"

Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.

Décima Edición.

México, 1985.

**Guerrero, Enrique**

**"Manual del Derecho del Trabajo"**

Editorial Porrúa, S.A.

Undécima Edición.

México, 1980

**Ramírez Fonseca, Francisco**

**"El Despido"**

Editorial PAC, S.A.

Sexta Edición.

México, 1985.

**Trucha Urbina, Alberto**

**"Tratado Teórico-práctico del Derecho**

**Procesal del Trabajo"**

Editorial Porrúa, S.A.

Primera Edición.

México, 1965.

**Trucha Urbina, Alberto**

**"Comentarios de la L.F.T. de 1970 Reforma**

**Procesal de 1980"**

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1981.

**Gómez Gottschald y Bermúdez**

**"Curso de Derecho del Trabajo"**

**Volumen I.**

**Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor**

**Séptima Edición.**

**México, 1979.**

**Bermúdez Cisneros, Miguel**

**"Las obligaciones en el Derecho del Trabajo"**

**Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor**

**Primera Edición.**

**México, 1978.**

**Climent Beltrán, Juan B.**

**"Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia"**

**Editorial Exfinge, S.A.**

**Segunda Edición**

**México, 1984**

**Ramírez Fonseca, Francisco**

**"Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación Laboral"**

**Editorial PAC, S.A.**

**Cuarta Edición.**

**México, 1983.**

**Cavazos Flores, Baltazar**

**"Causales del Despido"**

**Editorial Trillas, S.A.**

**Segunda Edición.**

**México, 1986.**

**\*Jurisprudencias**