

301209  
103  
2ej

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**



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

**FALLA DE ORIGEN**

**" ANALISIS DE LAS CAUSAS Y EFECTOS JURIDICOS DE  
LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO EN  
EL CONTRATO LABORAL, DESDE EL PUNTO DE  
VISTA INDIVIDUAL Y COLECTIVO "**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
**ROSA ZECUA ROMERO**

**1a. REVISION:**  
**LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR**

**2a. REVISION:**  
**LIC. EDUARDO BOYOLI**  
**MARTIN DEL CAMPO**



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.

**A MI QUERIDO ESPOSO:**

FERNANDO ZAVALA LOPEZ, Esposo, Compañero y amigo, el cual con su amor y confianza brindados en momentos tan importantes en mi vida, he logrado cumplir con la meta más importante de un profesionista. Agradezco tu apoyo.

**A MIS PADRES:**

BERNABE ZECUA Y MARIA FELIX ROMERO  
Que con su fe, amor y confianza me han sabido guiar por el camino del bien y que a través de esta obra - vean culminados sus esfuerzos e - ilusiones con la misma satisfacción con la que se obtiene un triunfo - en la vida.

**A MIS HIJOS:**

MONICA Y OSVALDO ZAVALA ZECUA.

Porque el presente sea un ejemplo  
para obtener sus metas en la vida.

A quienes en el momento presente  
mi memoria no recuerda ni mencio  
ne expresamente pero que de algu  
na forma me apoyaron y a ellos -  
debo mi reconocimiento y mi sin-  
cera retribución.

### **A MIS MAESTROS**

Por todos sus conocimientos y experiencia  
que me aportaron durante mi vida estudiantil.

A ellos, agradezco la culminación de mis  
estudios profesionales.

## INDICE

PAG.

PROLOGO

INTRODUCCION

<b>CAPITULO I. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y DIFERENCIA ENTRE SUSPENSION Y TERMINACION DEL MISMO.....</b>	<b>1</b>
1.1 Definición de Contrato en el Derecho Civil.....	2
1.2 Características del Contrato en el Derecho Laboral Mexicano.....	4
1.3 El Contrato Individual del Trabajo.....	9
1.4 El Contrato Colectivo del Trabajo.....	12
1.5 La Relación de Trabajo.....	16
1.6 La Suspensión de la Relación Laboral.....	18
1.7 Concepto Gramatical de Suspensión.....	18
1.8 Concepto de Suspensión desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.....	19
1.9 Concepto de Terminación.....	25
1.10 Criterio de Distinción entre Suspensión y Terminación de la Relación o Contrato de Trabajo.....	32
1.11 Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo o Contrato de Trabajo.....	34
1.12 Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo Individual y Colectiva.....	34
1.13 Clasificación de las Causas que Originan la Suspensión de la Relación de Trabajo.....	37
1.14 Clasificación Material de las Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo.....	40

1.15	Intento de Clasificación de las Causas Determinantes de la Suspensión de la Relación de Trabajo.....	41
------	--	----

<b>CAPITULO II. EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSA DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.....</b>		<b>43</b>
--	--	-----------

2.1	Concepto de Caso Fortuito o Fuerza Mayor.....	44
-----	---	----

2.2	Concepto de Fuerza Mayor.....	46
-----	-------------------------------	----

2.3	Análisis Jurídico de los Casos Comprendidos.... Dentro del Caso Fortuito o Fuerza Mayor y que originan la Suspensión de la Relación de Trabajo.....	49
-----	---	----

2.4	La Enfermedad Contagiosa.....	54
-----	-------------------------------	----

2.5	Prisión Preventiva o Arresto Judicial del Trabajador.....	58
-----	---	----

2.6	Las Causas Personales del Patrón.....	62
-----	---------------------------------------	----

2.7	Por Causas de la Empresa.....	64
-----	-------------------------------	----

2.8	Causas Económicas.....	68
-----	------------------------	----

2.9	Antecedentes.....	68
-----	-------------------	----

2.10	Clasificación de las Causas Económicas.....	69
------	---	----

2.11	Análisis Jurídico de cada una de las Causas Económicas de la Suspensión de la Relación de Trabajo.....	70
------	--	----

<b>CAPITULO III. CAUSAS ESPECIALES.....</b>		<b>76</b>
---	--	-----------

3.1	Antecedentes Históricos de la Huelga.....	77
-----	---	----

3.2	Iniciación del Derecho de Huelga.....	83
-----	---------------------------------------	----

3.3	La Huelga en la Dictadura.....	84
-----	--------------------------------	----

3.4	El Derecho de la Huelga.....	86
-----	------------------------------	----

	PAG.
3.5 Antecedentes Legales de la Huelga en las Legislaciones Extranjeras.....	90
3.6 Definición de Huelga.....	95
3.7 La Huelga y sus Elementos.....	96
3.8 Naturaleza y Finalidad de la Huelga.....	97
3.9 Licitud e Ilicitud de la Huelga.....	99
3.10 La Huelga Existente e Inexistente y Terminación de la Huelga.....	102
3.11 La Huelga como Causa de Suspensión.....	104
3.12 El Proceso de Huelga.....	104
3.13 La Huelga en la Relación o Contrato de Trabajo.....	109
3.14 Servicio Militar.....	110
A) Definición y Fundamento Legal del Servicio Militar.....	110
B) Antecedentes del Servicio Militar.....	111
C) El Servicio Militar como Causa de Suspensión.....	114
3.15 El Servicio Cívico.....	119
3.16 Análisis y Compilación de Algunos Precedentes de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Materia de Suspensión de la Relación de Trabajo o Contrato de Trabajo.....	121
CONCLUSIONES GENERALES.....	144
BIBLIOGRAFIA.....	148



## PROLOGO

El objetivo principal que me indujo a la realización de este pequeño pero interesante trabajo, es el pretender ofrecer una visión más clara y precisa de las causas de suspensión del contrato de trabajo, así como el estudio a fondo de las causas especiales y determinantes del mismo, causales -- que los legisladores olvidaron exponer de una manera más amplia y precisa y que por su importancia y trascendencia en el derecho del trabajo hacemos un minucioso estudio de las mismas, entre las que encontramos a la huelga, el servicio militar y el servicio cívico.

La Legislación Mexicana del derecho del trabajo en sus orígenes y fundamentos jurídicos y en su exhaustiva función al servicio de las necesidades de una nación de vanguardia, debe considerarse como una de las más avanzadas del mundo y justo es decirlo, ha servido de pauta para algunas naciones latinoamericanas que las han seguido. Dice a este respecto el Dr. Mario de La Cueva; que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Este movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases -- trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo en México en sus orígenes, es obra del Estado, más -

tarde, sin embargo, según veremos el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

En principio no puede observarse que Carranza hubiera tenido la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, sino únicamente tenía la intención de promulgar -- una ley sobre el trabajo que remediara el malestar social. -- La idea de transformar el derecho de trabajo en garantías -- constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, -- apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien -- fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado y por la Ley Alvarado.

Aunque en años anteriores ya existía el antecedente en el programa del partido liberal suscrito por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, el día primero de julio de 1906 en San Luis Missouri, E.U.A. que postulaba la inclusión de la materia de trabajo en la -- Constitución de la República.

Aunado a lo anterior haremos referencia al capítulo Capital y Trabajo del mencionado programa, en consecuencia con el Artículo 123 de la Constitución de 1917.

No es de extrañar que peticiones tan radicales para -- aquella época promovieran una fuerte reacción, a pesar de -- ello iban a llegar más lejos las disposiciones de nuestra --

ley laboral y creemos por la secuencia anotada que el citado proyecto sí fue de influencia decisiva para el constituyente de 1917.

En el Estado de Campeche, en el año de 1868, el 3 de noviembre se expidió la Ley "Pablo García" para regular el servicio en los establecimientos de el campo, que puede considerarse como un verdadero antecedente del contrato de trabajo en México, pues dice en su artículo 4o.: "Todo ciudadano es libre para prestar sus servicios personales a quien mejor le parezca y en la forma que más le convenga"; mas para los trabajos agrícolas no podrán hacerlo sin previo contrato con -- arreglo a la Ley. El artículo 14: "Ningún sirviente de campo saldrá de la finca a diligencias propias o por enfermedad sin la licencia del propietario, mayordomo o encargado quien se la dará por escrito expresando en ella los días que se le conceden y el lugar a donde se dirige el sirviente".

Evidentemente puede considerarse el caso comprendido en el presente artículo como una verdadera suspensión del contrato de trabajo, pues la enfermedad a que principalmente se refiere es del tipo endémico en la región de Campeche y precisaba para su curación de varios meses.

Finalmente hemos de mencionar el hecho de que nuestra - legislación laboral evidentemente se ha preocupado en reglamentar lo más completamente posible las causas de suspensión

del contrato de trabajo, tal preocupación tiene como objeto principal dar al contrato de trabajo toda la protección y de fensa que sea necesaria para el cumplimiento de su objeto y que impone el progreso social de nuestra época en relación a la clase trabajadora.

## INTRODUCCION

Consideramos necesario, antes de dar inicio al planteamiento y estudio de nuestro tema titulado Análisis Jurídico de las Causales de Suspensión de la Relación de Trabajo desde el Punto de Vista Individual y Colectivo: realizar una pequeña introducción del mismo con el fin de aportar algo positivo a la sociedad en que vivimos, en especial a la clase trabajadora.

Antes de proceder al análisis jurídico de las causales de suspensión, hemos precisado el planteamiento más completo de todos aquellos elementos que directa e indirectamente participan en el estudio central de las causales. Es así como en los análisis parciales nos hemos dedicado quizá con mayor amplitud pero en orden y claridad del tema principal, en virtud de que convenía establecer en extensión los agentes del movimiento contractual desde su más elemental forma lo que nos daría necesariamente el conocimiento y dinamismo del contrato de trabajo, para a su vez proyectar sobre éste el de las causales de suspensión.

Hubimos de recurrir en varias ocasiones a referencias históricas y a la cita y comentarios de maestros dedicados al estudio del derecho laboral mexicano y los cuales examinamos con nuestras modestas posibilidades.

La naturaleza del contrato de trabajo consta de varios elementos cumpliendo una función de amplios alcances sociales es hasta el capítulo II y habiendo planteado en un principio el estudio preliminar del contrato de trabajo y hemos entrado propiamente al estudio de las causales de suspensión en especial a las causas especiales y determinantes de la -- suspensión del contrato de trabajo, que los legisladores probablemente olvidaron exponer, causas que por su importancia y trascendencia social en la actualidad, he considerado necesaria su enunciación siendo éstas: La Huelga, El Servicio Militar, y el Servicio Cívico, tema de suma importancia para la realización de este trabajo.

Ahunado a lo anterior, cabe señalar que se realiza un intento de clasificación de las causales de suspensión del contrato de trabajo las cuales hemos agrupado en tres grupos principales; para ello nos servimos de la técnica de clasificación que contiene la ley federal del trabajo, sin emitirla únicamente siguiéndola en línea paralela, habiendo comentado y valorado cada causal siempre de manera objetiva con un mínimo de especulación o más bien como el que examina las piezas de un mecanismo complicado, estableciendo la necesidad y función de cada pieza.

Cabe agregar que a medida que sea más complejo y mayor el número y variedad de clases de contrato de trabajo tendrán que ser variás y más complejas las clases de causales de sus-

pensión que lo afecten.

Este trabajo tiene justamente el propósito de ofrecer - una visión más clara de las causales de suspensión del Contrato de Trabajo para el beneficio de profesores y estudiantes dedicados al estudio del derecho en especial lo referente a la rama del Derecho del Trabajo.

## CAPITULO I

### CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y DIFERENCIA ENTRE SUSPENSION Y TERMINACION DEL MISMO

- 1.1 Definición de Contrato en el Derecho Civil.
- 1.2 Características del Contrato en el Derecho Laboral Mexicano.
- 1.3 El Contrato Individual del Trabajo.
- 1.4 El Contrato Colectivo del Trabajo.
- 1.5 La Relación de Trabajo.
- 1.6 La Suspensión de la Relación Laboral.
- 1.7 Concepto Gramatical de Suspensión.
- 1.8 Concepto de Suspensión desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.
- 1.9 Concepto de Terminación.
- 1.10 Criterio de Distinción entre Suspensión y Terminación de la Relación o Contrato de Trabajo.
- 1.11 Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo o Contrato de Trabajo.
- 1.12 Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo Individual y Colectivo.
- 1.13 Clasificación de las Causas que Originan la Suspensión de la Relación de Trabajo.
- 1.14 Clasificación Material de las Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo.
- 1.15 Intento de Clasificación de las Causas Determinantes de la Suspensión de la Relación de Trabajo.



## CAPITULO I

CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO  
Y DIFERENCIA ENTRE SUSPENSION  
Y TERMINACION DEL MISMO

## 1.1 DEFINICION DEL CONTRATO EN EL DERECHO CIVIL.

De conformidad con el Código Civil, en su artículo - - 1792, establece que Convenio, es el acuerdo de dos o más per-  
sonas para crear, transmitir, modificar o extinguir obliga-  
ciones. Contrato es el convenio que únicamente produce o --  
transfiere obligaciones y derechos de donde se concluye que  
para que exista un contrato, necesariamente deben darse dos  
elementos esenciales que son: consentimiento de las partes y  
el objeto que puede ser materia y el contrato.

a) El Consentimiento.- Es el elemento esencial del con-  
trato; es decir, algo necesario para que pueda existir.

Ruggiero, "éste nos dice que consentimiento es el encuen-  
tro de dos declaraciones de voluntad, que partiendo de dos -  
sujetos diversos se dirigen a un común y se unen". (1)

Rojina Villegas, distinguido civilista mexicano, por su  
parte nos dice que consentimiento "es el acuerdo o concurso  
de voluntades que tienen por objeto la creación o transmi- -

---

(1) Ruggiero: Lineamientos de Derecho de Trabajo, México 1937  
Pág. 78.

sión de derechos u obligaciones". (2)

De lo antes planteado podemos hacer notar que no siempre el consentimiento se expresa en forma eficaz ante la ley; es decir que dicho elemento puede carecer de validez en algunos contratos.

Por ejemplo cuando éstos han sido otorgados por error, arrancados por violencia o sorprendidos por dolor, estos casos los distingue perfectamente la doctrina.

b) El objeto.- En los contratos, es la cosa que el obligado debe dar o el hecho que el obligado debe hacer.

El objeto, debe existir en la naturaleza, por lo que -- existen objetos que son obligaciones de dar y en otros casos que son obligaciones de hacer y no hacer.

Requisitos que debe reunir el objeto.- Hemos de indicar que son los siguientes: Existir en la naturaleza, ser determinado y determinable en cuanto a su especie, estar en el comercio, sin olvidar los otros dos requisitos que le suponen los civilistas y que son, que el objeto debe ser lícito y -- además posible.

Entendemos por lícito, lo que es conforme a derecho o -

---

(2) Dr. Rafael Rogina Villegas: Teoría General de las Obligaciones o Derechos de Crédito.

conforme a las leyes de orden público o a las buenas costumbres, y lo posible, es que no es compatible con las leyes de la naturaleza.

## **1.2 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.**

Ahora bien, al igual que en el derecho civil, en el derecho del trabajo, se dan en los contratos los mismos requisitos esenciales o de validez. Requisitos a los que antes hicimos mérito, con la diferencia de que en el contrato de trabajo el "acuerdo de voluntades" está representado por los patrones y los trabajadores y el objeto viene a ser las prestaciones que sean materia de dicho contrato de trabajo.

Por otra parte, es interesante observar que en el contrato de trabajo al igual que en los contratos en general, hay requisitos que hay que tomar en cuenta, sin los cuales el contrato puede ser invalidado.

Tales requisitos son: a) La capacidad legal de las partes, b) La ausencia de vicios en el consentimiento, c) Que el objeto, el motivo o fin de los contratos sea lícito y d) Que el consentimiento, se manifieste en la forma que expresa mente señala la ley.

Dichos requisitos son esenciales para la existencia del contrato, ya que de no existir alguno de ellos, dicha falta conduce a la nulidad del mismo acto; aquí la nulidad que se produce destruye "ipso facto" retroactivamente, el acto de - que se trata, restituyendo a cada parte; en consecuencia, lo que a virtud de dicho acto una parte hubiere dado a la otra y si a esto afirmamos de un modo general, hemos de admitir - que no siempre la nulidad se produce necesariamente de pleno derecho, ya que cuando se trata del trabajador, tal como lo disponen nuestras leyes en materia de trabajo.

Por otra parte, al hablar de la formalidad en el contrato de trabajo, todos los autores están acordes en que dichas formalidades no son indispensables para su validez.

No obstante nuestra Ley Federal del Trabajo, consigna - el hecho de que para el contrato de trabajo, sólo es exigida la forma escrita para los fines de la prueba exclusivamente.

En conclusión, podemos afirmar que la ausencia de forma no produce la nulidad del contrato, puesto que únicamente es exigido "ad probationem" además no existe precepto legal alguno que decrete la nulidad de dicho acto.

El trabajador, no obstante careciendo de la forma escrita puede ejercitar, desde luego, las acciones que tuviera en

contra de su patrón demostrando la existencia de una prestación de servicios, pues logrado esto, tiene a su favor la --presunción derivada del artículo 21 de la ley que expresamente dice: "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Múltiples y heterogéneas definiciones se han vertido en relación con el contrato de trabajo. En efecto, distinguidos teorizantes en esta materia han concebido, al contrato --en cuestión desde el punto de vista en que la propia legislación mexicana enfoca el problema que nos ocupa, unas veces --variando, levemente el pensamiento del legislador y otras --simplemente interpretando el derecho positivo.

El maestro Mario de la Cueva, por ejemplo, "define al --contrato de trabajo como un conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios; asegurar la vida a los trabajadores, la salud y un nivel decoroso de vida". (3)

Y el eminente jurista mexicano Lic. Don J. Jesús Castorena, por su parte, sostiene que "relación o contrato de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre --quien presta un servicio personal y permanente, bajo la dirección y dependencia de una persona". (4)

(3) Dr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II, 3a. Edición. México 1949.

(4) Lic. Don José de Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero y Derecho Obrero, 2a. Edición, pág. 132.

El jurisconsulto español Carlos García Oviedo, afirma - que "contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una -- persona se compromete a trabajar por otra parte, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración lla mada salario". (5)

Y en la legislación española encontramos la definición siguiente: "Contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una o varias personas participan de la producción mediante - el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades inte lectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra, o a - prestar un servicio a uno o varios patrones o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, me-- diante una remuneración sea la que fuere la clase o forma de ella".

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo en su art. 20, - establece: "que la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De las definiciones apuntadas podemos observar que, aun que varíen en su forma de expresión y contenido, en todas -- ellas están presentes los mismos supuestos lógicos fundamen-- tales del contrato de trabajo.

---

(5) Carlos García Oviedo: Tratado Elemental de Derecho de Tra-- bajo Social. 1a. Edición, Madrid 1934, pág. 87.

En efecto en ellas encontramos:

a) Acuerdo de voluntades: que se manifiestan por trabajadores y patrones, con el objeto de producir consecuencias de derecho.

b) Un vínculo: o sea los derechos y obligaciones que impone la ley u otros estatutos, o que determinan las partes mismas que están unidas o ligadas por esos derechos y esas mismas obligaciones uno de estos vínculos es interesante observar la ley lo considera como un elemento indispensable del contrato de trabajo. Tal elemento es el "salario".

c) Una prestación personal de servicios: Con esto se trata de expresar el deber que tiene el trabajador de prestar los servicios personalmente; esto es, de no subsistir ese deber con el trabajo de otra persona o por algún procedimiento técnico, este elemento es fundamental, ya que si el trabajador estuviera en posibilidades de sustituir su trabajo por medio de un instrumento o una máquina de su invención, dicho acto cambiaría la naturaleza del acto jurídico y, por tanto, se trataría de un alquiler y no de un contrato de trabajo.

d) Dirección: Este vocablo significa, en latu sensu, alcanzar determinado fin hacia determinado lugar.

En derecho del trabajo, laborar bajo la dirección de -- una persona, significa sujetar la finalidad del trabajo a la decisión técnica de esa persona. Es para el trabajador estar bajo la supervisión técnica del patrón.

e) Finalmente una dependencia: Debemos aclarar que esta dependencia económica es necesaria y además de su sujeción - del trabajador a las órdenes de patrón. Toda empresa requiere dirección, que entraña distribución jerárquica del mando y del trabajo en la que, en cierto modo, descansa el buen -- éxito de la empresa.

Por tanto, la dependencia es el elemento esencial en el contrato de trabajo, puesto que siempre hemos de encontrar - en la relación laboral; un trabajador y un patrón.

Además, cabe decir, tanto el respecto del contrato de - trabajo como de los contratos en general, que los mismos que se cumplen necesariamente, en las condiciones y modalidades previstas sino que existen infinidad de circunstancias ajenas a la voluntad de los contratantes que hacen imposible la realización normal del contrato, obligando a las partes a -- suspender o terminar la realización del trabajo.

### **1.3 EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

Definición del Contrato Individual del Trabajo.- "Cual-



quiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado; mediante el pago de un salario. -- Así lo establece el artículo 20, párrafo II de la Ley Federal del Trabajo".

Los elementos que integran el contrato individual de -- trabajo son los siguientes:

- a) Trabajador
- b) Patrón
- c) Prestación de servicio en forma personal
- d) Dirección de dependencia técnica a las órdenes del patrón.
- e) Salario

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

Ahora bien, este elemento de la relación de trabajo, debido a una serie de antecedentes requiere una especial atención de la ley; prácticamente ella ejerce sobre él, una misión tutelar de protección y cuando lo hace sujeto de la relación de trabajo es porque dentro del mismo ordenamiento de la ley del trabajo, está garantizado, la vigilancia y amparo del trabajador.

b) Patrón.- La Ley Federal del Trabajo, establece como patrón a toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De manera que toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo; es -- considerada como patrón.

c) Prestación de servicios en forma personal, hemos dicho que el art. 20, párrafo II de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prestación de servicios debe ser personal.

Por lo que la obligación directa del trabajador en su -- prestación personal, sea cualquiera su especialidad. En -- efecto, el trabajador que tiene conocimiento de su capacidad y eficiencia; debe personalmente comprometer su aportación -- en razón de que asume la responsabilidad de una jornada y de que por ella obtiene la seguridad de un salario.

d) Dirección y Dependencia Técnica a las Órdenes de Patrón.- La subordinación jurídicamente considerada, del trabajador al patrón, no obedece al hecho del respeto a la propiedad, ni es el mutuo respeto que como personas se deben a los hombres; la subordinación del trabajador al patrón reconoce un fundamento de gran trascendencia, la relación de trabajo ha tenido como finalidad producir, ya se trate de una industria, una empresa mercantil o una agrícola; todos los elemen

tos concentrados a la finalidad citada deben responder a un comercial cumplir con su cometido sin una directriz y todos y cada uno de los que aportan su actividad al fin preconcebido; sea el que fuera el puesto que ocupan están contribuyendo en su peculiar actividad al fin propuesto, lo contrario - sería anárquico.

e) Salario.- El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece, que salario es la retribución que debe pagar - el patrón al trabajador por su trabajo.

De manera que podríamos considerar, que todo cuanto - aporta de su esfuerzo personal el trabajador en servicio del patrón, es trabajo; igualmente todo cuanto recibe el trabajador del patrón es salario.

#### 1.4 EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el -- trabajo en una o más empresas o establecimientos, así lo establece el art. 386 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, no es sino la suma de los contratos individuales, su celebración es obligatoria para el patrón siempre que contrate obreros sindicalizados; si se tratase de obreros que pertenezcan a diferentes sindica--

tos deberá el patrón celebrar el contrato con la agrupación que reúna la mayoría.

El contrato colectivo de trabajo, contiene el derecho - autónomo que se crea por los sindicatos, los patrones o empresarios o sindicatos patronales.

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, y en la ley federal del trabajo, en las cuales se contienen los preceptos que rigen a tal contrato; por tanto, la protección de las leyes para los trabajadores son mínimas de tal modo que el contrato colectivo como entre bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior, por lo tanto el sindicato como sus miembros puede ejercer ya sea colectiva e individualmente los derechos que se derivan de dicho contrato.

En el derecho mexicano, el contrato colectivo, es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua, en la lucha de clase obrera durante su vigencia.

a) Modalidad del contrato colectivo de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 estable--

ce, que el contrato colectivo de trabajo reunirá la formalidad de celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad, se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y el otro depositará tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local de Conciliación la que después de anotar la hora de presentación del documento lo remitirá a la junta de conciliación y arbitraje federal o local, por lo que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha y hora distintas.

b) De la duración del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse:

- I. Por tiempo indefinido.
- II. Por tiempo definido.
- III. Por obra determinada.

Es importante el tema de la duración del contrato colectivo de trabajo, pues no escapa de cuanto significa a cualquier empresa y a cualquier grupo de trabajadores más o menos numerosos, que si bien es cierto que para una empresa es vital el concurso del esfuerzo productivo del obrero, para esto en su calidad de proletariado, el tener trabajo es la solución a sus problemas de subsistencia, para él y los suyos, más apremiantes aquellos que no admiten dilación de especie alguna.

Ahora bien el contrato colectivo de trabajo, por lo que se refiere a su duración; puede ser afectada por dos formas legales perfectamente distintas aunque con cierta coherencia entre sí y son:

a) La terminación.- Es la forma legal que puede afectar al contrato colectivo de trabajo en relación a su duración.

Las causales de terminación del contrato colectivo de trabajo de acuerdo al art. 401 de la Ley Federal del Trabajo son:

La Primera Causal.- Es por mutuo consentimiento de las partes; éste consiste en el mutuo consenso que se ejercita libre y voluntariamente por las partes contratantes con el fin de desvincularse de las obligaciones y derechos a que es taban sujetos con la existencia del contrato de trabajo.

La Segunda Causal.- Es por terminación de la obra, la que se deriva en forma inmediata del contrato mismo, ya que esta forma de terminación se encontraba estipulada en él; pero aquí con el carácter de obligatoriedad aún contra la voluntad de alguna de las partes con fundamento en que así estaba pactado.

La Tercera Causal.- Son los casos que establece el art.

434 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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 incosteabilidad notoria y se manifiesta de la explotación.

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

IV.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables.

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

#### 1.5 LA RELACION DE TRABAJO.

La doctrina imperante ha distinguido plenamente al contrato de trabajo, de la relación de trabajo; el fundamento de esta distinción, se ha hecho consistir en que el primero supone el acuerdo de voluntades; como en el caso de los contratos de los domésticos y de los de la pequeña industria, en tanto que en la relación de trabajo, no, pues sólo se exi

ge el consentimiento del obrero, es decir, surte efectos a partir del momento en que éste se subordine al patrón, sin importar el expreso acuerdo de voluntades; además debiendo precisar su concepto y los elementos que lo integran.

Hemos de referirnos antes de ello a la obra "Derecho Mexicano del Trabajo" del Dr. Mario de la Cueva, considerándosele como uno de los trabajos más claros y completos, siendo de suma utilización en la investigación de nuestra materia.

En el punto especial de la relación de trabajo, consideramos la labor del Dr. Mario de la Cueva, como de extraordinaria calidad, por su amplitud, su precisión y sus conclusiones tan objetivas por la naturaleza misma de la relación de trabajo en constante revolución.

"Relación de Trabajo".- Es aquella en la cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de otra persona. La fórmula propuesta reúne tres elementos de la relación de trabajo:

a) Prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de trabajo de una persona; prestación que consecuentemente, sólo podrá prestarse por el trabajador mismo.



b) Pago de una retribución, como contraprestación, por la energía de trabajo recibida.

c) El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y por tanto en el desarrollo de su fuerza de trabajo, subordina su actitud a los fines de la empresa.

La relación de trabajo, en nuestra ley orgánica se desprende del artículo 123 constitucional, y el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece; se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Ahora bien la distinción -- que se infiere de este precepto radica en la relación entre el que presta un servicio y el que lo recibe, tiene un carácter real, propiamente de ejecución; en tanto que el contrato, es una formalidad con la que casi siempre no se prueba la relación del trabajo esto es así, por cuanto que "si sólo se admitiera la realidad del contrato en los casos que existiese acuerdo escrito o convenio verbal, se burlarían muchas de las medidas de protección por el legislador adoptadas".

#### **1.6 LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.**

#### **1.7 CONCEPTO GRAMATICAL DE SUSPENSION.**

Para establecerlo mencionaremos su origen latino; suspensión, suspensiones, equivalente al español, suspensión, -

acción y efecto de detener, diferir, por algún tiempo una acción o interrumpir la ya iniciada.

En la suspensión no importa la terminación de la relación de trabajo art. 42 al 45 de la Ley Federal del Trabajo, siendo la relación de trabajo de tracto sucesivo, es afectable en su ejecución por circunstancias que la suspendan temporalmente.

Las causas de suspensión o impidentes de los efectos de la relación de trabajo, bien pueden ser imputables al patrón; puede afectar la suspensión o a toda una empresa o a parte de ella, de acuerdo con la actividad que paralice el agente impidente. Es posible que su agente de suspensión temporal pueda implicar la terminación de la relación de trabajo, como en el caso de enfermedad incurable en el trabajador, de quiebra, sin continuación en la producción de la empresa afectada o en la cesación definitiva del subsidio estatal que respalde la actividad, origen de la relación de trabajo; así pues la suspensión no implica la terminación de la relación de trabajo, pues de suyo es siempre temporal y suprimida la causa que la determina cesa su efecto.

## **1.8 CONCEPTO DE SUSPENSION DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

I.- Todo conocimiento científico es conocimiento por de

finición; esto es, constituye un esfuerzo por delimitar, por resumir las notas esenciales de una cosa.

De aquí que tengamos que expresar, en primer término, - lo que entendamos de "Suspensión que en latu sensu, significa la inactividad, la paralización de un fin determinado, debido a causas imprevistas que detienen momentáneamente sus efectos".

Y tal consideración virtualmente, la idea de que la suspensión está sujeta invariablemente, a un término fijo o incierto o a una condición posible o imposible, de inexorable realización ello significa que de realizarse la condición o cumplirse el término, inevitable se producirán los efectos - que quedaron suspendidos en el contrato; y tal cosa, a decir verdad, en la extinción no sucede puesto que, al darse los - supuestos antes indicados, terminarán los efectos del contrato.

Ahora bien, según se sabe, en todo contrato existe una realidad irreversible, el principio y fin. Pues bien, todos los efectos o acontecimientos que se producen entre ese principio y fin del contrato, es lo que se conoce con el nombre de duración del mismo".

II.- Pero analicemos estas mismas ideas a la luz del derecho del trabajo aquí contemplamos los mismos fenómenos ju-

rídicos; se dan los mismos elementos que según vimos, se dan en todos los contratos.

En la relación de trabajo como en todos los contratos, existe la idea de "duración" misma que puede ser interrumpida debido a causas motivadas en el medio social y ambiental; causas que imposibilitan, en ocasiones, el cumplimiento normal de las obligaciones entre patrones y trabajadores. Este fenómeno conduce evidentemente, a lo que conocemos con el nombre de "suspensión" de la relación de trabajo.

En efecto estamos viendo como en el dar del trabajo concretamente en el contrato laboral rige igualmente el principio de derecho universalmente reconocido de que "nadie está obligado a lo imposible". Y ello entraña en la ciencia del derecho una forma de extinción de las obligaciones que se denomina "imposibilidad a ejecutar". Cuando opera tal principio, libera a los contrayentes de los compromisos pactados.

Por otra parte, sabemos que la relación de trabajo es de tracto sucesivo y al respecto es interesante analizar los efectos de la relación de trabajo en que se suspenda su ejecución, ya sea de manera temporal o bien de forma definitiva.

En el primer caso, no puede darse formulada la relación de trabajo, puesto que las cosas determinantes de la suspensión pueden desaparecer. Además en este caso la suspensión

no entraña invariablemente la de todos los efectos es decir (la suspensión total), sino puede referirse a uno o varios - de ellos (suspensión parcial).

En el segundo caso, se da por terminado el contrato de trabajo como se puede observar en la realidad se presentan - anticeomas que los principios relativos a la suspensión del trabajo tratan de resolver, estableciendo las causas en que pueden suspenderse los efectos de la relación de trabajo, su responsabilidad para las partes; es decir sin que el trabaja - dor incurra en responsabilidad por no presentarse a desempe - ñar el servicio y el patrón por no pagar el salario, sin que esta suspensión traiga consigo la terminación de la relación de trabajo, o bien que tal cosa sea motivo suficiente para - demandar su rescisión.

De lo anterior podemos concluir que la suspensión de la relación de trabajo se apoya en el principio del derecho ci - vil, según el cual ninguno de los contrayentes es responsa - ble del caso fortuito.

En efecto al acontecer alguna causa no prevista en la - relación de trabajo hasta se suspende independientemente, -- hasta que vuelva a su estado normal; mientras tanto el fin - como los objetos, las causas y todo lo que se vincula con la relación de trabajo; quedan paralizados sin efectos, sin - -

obligaciones, etc. Un ejemplo de esto sería el caso del - - obrero que se ve imposibilitado para concurrir a la fábrica en donde presta sus servicios, en virtud de que la misma empresa sufrió daños considerables por causas ajenas a la voluntad de las partes, que hacen imposible la continuidad de las labores de la negociación; no obstante, una vez terminadas dichas causas que imposibilitaron la realización normal de las prestaciones, no volverán a producirse las mismas - - prestaciones y contraprestaciones, que venían realizándose - con anterioridad al acontecimiento que determinó transitoriamente, la suspensión.

Por lo que podemos afirmar que la relación de trabajo - constituye un estado jurídico especial, regulado por el derecho del trabajo, con el propósito de hacer difícil o no entrar en lo posible la disolución del vínculo contractual.

La suspensión, según podemos confrontar en los párrafos anteriores, aunque ha sido tratada muy poco en las instituciones de derecho civil, tiene, no obstante, significativa - importancia en el derecho del trabajo.

Por otra parte, en opinión de distinguidos teóricos de derecho laboral, tenemos a Cabanellas, que dice que: "la suspensión constructiva, entraña un ente jurídico que en cierto modo tiende a la substancia o permanencia del contrato mismo

que al darse este fenómeno jurídico, pasa de una fase activa a otra inactiva o latente, que la que significaría la ruptura del vínculo contractual; y que consecuentemente debe aplicarse cuantas veces haya lugar para impedir la terminación de la relación de trabajo". (6)

De Guinaga, en su libro "Contrato de Trabajo" nos dice, que la suspensión en el contrato de trabajo "es la detención temporal, ajena a su voluntad, de todos o parte de sus efectos contraprestacionales". (7)

#### CONCLUSION PARCIAL

UNICA.- A manera de conclusión podemos afirmar; en relación con la suspensión de la relación de trabajo, que única y exclusivamente, origina a no dudar, el caso temporal del trabajador, sin embargo como ya lo expresamos en párrafos anteriores, la situación en que quedan los trabajadores no significa la ruptura de la relación contractual, sino un remedio benigno que difiera totalmente, de la situación que entraña la terminación de la relación laboral.

(6) Guillermo Cabanellas: Diccionario de Derecho Usual. 1a. Edición Argreen 1975. Buenos Aires. pág. 75.

(7) Antonio de Aguinaga: Contrato de Trabajo, Tomo I, Madrid 1952. pág. 475.

### 1.9 CONCEPTO DE TERMINACION.

A) Al referirnos a la terminación, cabe distinguir entre el concepto genérico del vocablo en cuestión y la acepción que le corresponde dentro del derecho del trabajo; así como la diferencia conceptual entre un término y terminación de la relación de trabajo.

Al respecto Cabanellas nos dice: "término es el espacio de tiempo necesario que transcurre para modificar, consoldar o diluir la perfección o efectividad de una relación jurídica; así mismo agrega el autor citado, este vocablo se aplica para denotar el espacio de tiempo que se conoce para evacuar algún acto judicial como lo es el término legal, términos probatorios y términos comunes". (8)

Claro está que no hay que confundir, los vocablos "término" y "plazo", que muchos juristas confunden y pues aunque entre tales vocablos existe cierto sinónimo, no entrañan los mismos conceptos exactamente, así como el propio Cabanellas en su diccionario de derecho usual nos dice que derecho y --plazo a veces se confunde principalmente en el ámbito de su aplicación cuando se trata del derecho de las obligaciones; siendo a plazo la obligación cuando el ejercicio del derecho que a ella corresponde estuviera subordinado a un término --

---

(8) Guillermo Cabanellas: Derecho del Trabajo y sus Contratos, Buenos Aires, 20 de Abril 1945, pág. 128.



suspensivo o resolutorio.

El término es "en die o in diem", o sea desde o hasta - cierto día, considerándose así suspensivo cuando debe ser -- cumplido para que la obligación surta sus efectos; y resolutorio, cuando en su virtud se produce la extinción de la - - obligación creada.

Puede ser el plazo o término ser suspensivo o resolutorio, ser cierto o incierto.

Es cierto cuando fuese fijado para terminar en designado año; mes o día, o cuando fuese comenzado desde la fecha - de la obligación o de otra fecha cierta; y es incierto, cuando fuese fijado con relación a un hecho futuro, necesario, - para terminar el día en que ese hecho necesario se realice.

Después del breve análisis que acabamos de presentar en relación con las varias acepciones del vocablo "término", in tentaremos ahora un estudio sonoro de lo que entendemos por terminación de la relación de trabajo.

B) Terminación de la relación de trabajo en sentido amplio terminación significa, fin, la disolución la extinción de alguna o algunas obligaciones. Por otra parte y enfocando el problema desde el punto de vista de la relación de trado

bajo, terminación, virtualmente significa, lo mismo que en sentido amplio, pues entraña la idea de poner fin a una situación jurídica determinada.

La terminación al igual que la suspensión, está sujeta a un término, a una condición y al rechazarse la condición se desechan los efectos que no hayan de presentarse; e igual fenómeno es el que se produce al cumplirse un término.

C) Después de lo anteriormente mencionado, diremos como el maestro Mario de la Cueva, que podemos desprender con toda claridad, los principios que rigen la terminación de la relación de trabajo.

En efecto el legislador mexicano señaló las siguientes causas, como las determinantes de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, en su art. 434, fracciones I, II, III, IV, V de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

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 o directa, la terminación de los trabajos.

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

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

IV.- Los casos señalados en el art. 38; como son las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada, o para obra la inversión de capital determinado.

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

Causas especiales de terminación de las relaciones colectivas de trabajo según el artículo 401 de la ley federal del trabajo, que a la letra dice:

El Contrato Colectivo de Trabajo Terminará:

I.- Por consentimiento mutuo.

II.- Por terminación de la obra.

III.- En los casos del capítulo VIII de este título, --

por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Son causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo establecidas en el art. 53 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes.
- II.- La muerte del trabajador.
- III.- 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, inhabilidad manifiesta del trabajador y que haga imposible la prestación del trabajo.
- V.- Los casos a que se refiere el art. 434.

Cabe señalar que las cuatro primeras fracciones de este artículo se refirieron a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo; en tanto que la fracción V, a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia, objeto de una in

dustría extractiva y la explotación de minas incosteables.

Ahora bien, si analizamos las causas antes mencionadas encontraremos que la enumeración que formule la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 434, 401 y 53, es ejemplificativa, razón por la cual el contrato de trabajo pueda terminar por alguna otra causa no mencionada en los preceptos antes citados.

Es así que es regla general y principio común a todas las obligaciones que surgen por el doble consentimiento de las partes que el diseño mutuo de ambas ponga término a las obligaciones contraídas; esto es: que empresario y trabajador puedan decidir conjunta y voluntariamente la extinción del contrato.

Por lo anterior surge la interrogante de que si la relación de trabajo pueda terminarse por la declaración unilateral de voluntad.

Hemos venido sosteniendo que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, mediante la declaración unilateral de voluntad previo aviso.

Sin embargo en el ámbito del derecho del trabajo, no ocurre lo mismo, puesto que el patrono no puede despedir a --

su arbitrio al trabajador, sino por causa justificada; pues si tal cosa hiciera ipso facto estaría obligado a elección - del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con - la cantidad equivalente a tres meses de salario.

Por lo anteriormente planteado, se puede concluir que - al patrón no le es posible legalmente dar por terminado el - contrato de trabajo por declaración unilateral de voluntad, como causa eficiente para la terminación del contrato de trabajo.

Para concluir diremos que no sólo se puede terminar el contrato de trabajo por las causas enunciadas, sino incluso por las causas que concurren en este aspecto en los contratatos en general.

Tales como:

- 1.- Por rescisión o incumplimiento de las partes
- 2.- Por nulidad
- 3.- Por confusión (cuando el trabajador adquiriera del patrón la empresa en la que presta sus servicios)
- 4.- Por transacción
- 5.- Por novación
- 6.- Por pago
- 7.- Por dación en pago

8.- Por compensación.

#### 1.10 CRITERIO DE DISTINCION ENTRE SUSPENSION Y TERMINACION DE LA RELACION O CONTRATO DE TRABAJO.

Hemos analizado ya las nociones generales de las palabras "suspensión" y "terminación" particularmente consideradas, estableciendo lo que entendemos por tales conceptos en las relaciones de trabajo desde el punto de vista individual y colectivo; ahora abundando en nuestras investigaciones en torno al problema que nos ocupa, encontramos entre los dos términos enunciados, las diferencias siguientes:

1.- En los contratos de trabajo, la suspensión necesariamente, es producida por causas no previstas o ajenas a la voluntad de las partes; en tanto la terminación en ocasiones se puede presentar causas no previstas o ajenas a la voluntad, generalmente interviene la voluntad de las partes contratantes, puesto que por lo regular, en los contratos va implícita la idea del término extintivo.

2.- Es inconcluso que la suspensión detiene momentáneamente los efectos jurídicos del contrato de trabajo o relación laboral; efectos y obligaciones que adquieren fuerza y validez nuevamente tan pronto como desaparezcan las causas que habían terminado aquella suspensión. En cambio en la --

terminación, observamos un fenómeno es decir al terminarse - el contrato o la relación de trabajo, se extinguen ipso facto, en su totalidad los efectos (derechos y obligaciones) de la relación laboral.

3.- Por otra parte, es evidente que para que se suspenda el contrato de trabajo, se requieren la mayoría de los ca sos, la autorización previa y expresa de las juntas de conciliación y arbitraje; cosa que no sucede en el fenómeno laboral de la terminación.

4.- Además cabe mencionar, que cuando las causas que -- suspenden los efectos de la relación de trabajo o contrato de trabajo, es la fuerza mayor o el caso fortuito, la ejecución de la relación o contrato laboral, por lo mismo se hace imposible, ya sea temporal o definitiva. En el primer caso se da el fenómeno conocido como suspensión y en el segundo - fenómeno conocido como terminación.

En consecuencia para que produzca la causa de fuerza ma yor efectos resolutivos en el contrato de trabajo, habrá de ser aquella; de tal naturaleza que impida la realización del mismo.

Es decir que no se extingue el contrato o la relación; cuando producidos los hechos o acontecimientos catastróficos



que la misma ley menciona, si la prestación del trabajo puede continuar y las actividades de la empresa no se interrumpen sino parcialmente; en tal forma la Suprema Corte de Justicia de la Nación expresa, en caso de guerra. Caso contrario vemos cuando la industria fue totalmente destruida por lo que la relación de trabajo se extingue.

En resumen podemos concluir, que los dos términos entrañan situaciones jurídicas y efectos totalmente opuestos, según lo acabamos de demostrar, pudiendo definir con los elementos de distinción de las siguientes definiciones:

Suspensión; es la acción o efecto que genera la inactividad, la paralización de la relación de trabajo.

Terminación; es la acción o efecto que genera el caso o fin de la relación de trabajo por alguna causa legal, no obstante de ser válido.

#### **1.11 CAUSAS DE SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO O CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **1.12 CAUSAS DE SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO INDIVIDUAL Y COLECTIVA.**

De la exposición anterior dejamos sentado el concepto apro--

piado de suspensión en la relación de trabajo y dentro de la secuencia lógica que nos hemos trazado, creemos necesario esbozar "las causas" que originan la suspensión; tales causas a decir verdad, están constituidas a nuestro modo de ver por todo motivo que nos mueva o la razón que nos incline a realizar un hecho o hacer una cosa.

Cabanellas, nos dice al respecto, "que la suspensión -- en el derecho del trabajo, independientemente de la acepción que tiene este vocablo como terminación del contrato laboral que puede ser total o parcial, tiene múltiples causas que de bemos tomar en consideración: a).- falta de materia prima, - b).- falta de medios económicos, c).- el exceso de producción, d).- costo excesivo de manufactura, e).- fuerza mayor, f).- omisión de pagos por el estado de las obligaciones contraídas por éste, g).- enfermedades contagiosas de los trabajadores, h).- prisión o arresto del trabajador, i).- Servicio Militar, etc., etc." (9)

Aunado a lo anterior, debemos agregar, que se deben tomar en cuenta, las causas que se relacionan con uno o varios trabajadores individualmente considerados y cuyos efectos -- son producir la suspensión, en ocasiones de uno o varios contratos individuales y las que al realizarse conducen al cie-

---

(9) Guillermo Cabanellas. Op. cit. pág. 185.

re temporal de la empresa; y es el derecho individual del - trabajo el que se ocupa de las primeras, ya que las segundas entrañan, siempre un conflicto de carácter colectivo sitaremos como ejemplo, la causa de "fuerza mayor" que constituye a nuestro parecer una causa de suspensión colectiva, en tanto que "el servicio militar", la constituye la suspensión in

individual.

Cabe indicar además, que cuando se produce la suspen- sión en la relación de trabajo, no puede decidirla, la empre sa por si misma pues para que tal suspensión tenga lugar es menester la autorización expresa de las autoridades respecti vas, por lo tanto es obligatorio que cuando se presente algu na causa de las enunciadas que produzcan la suspensión de la relación de trabajo, es encesario hacer saber este hecho a - las juntas de conciliación, de que se trate, a fin de que de claran la suspensión y una vez formada la causa que la origi nó; las propias autoridades competentes normalicen la presta ción de servicios.

De lo anteriormente planteado se desprende que toda em- presa para suspender o cesar en sus actividades al trabaja-- dor o trabajadores y por lo consiguiente para dar por suspen didas o extinguidas según los casos sus relaciones laborales con el personal habrá de obtener la autorización previa de - las autoridades del trabajo, salvo el caso en que la suspen-

sión provenga de la venta, traspaso o establecimiento de - - otro negocio que origine la continuidad de la misma empresa por los nuevos titulares que estén conformes, tal como lo establece la ley federal del trabajo, en relación a lo estipulado en el contrato de trabajo respectivo; también al igual que con los casos anteriores al reanudarse los trabajos, total o parcialmente deberá ser comunicado a la junta de conciliación respectiva, la fecha en que dichas labores deberán iniciarse nuevamente.

#### **1.13 CLASIFICACION DE LAS CAUSAS QUE ORIGINAN LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Al respecto hemos de manifestar el hecho de que son tan variadas, las causas que originan la suspensión de la relación de trabajo, como múltiples y heterogéneos los intentos de clasificación de las mismas.

En efecto las causas que pueden afectar a una empresa - paralizando sus actividades en general, son todos aquellos - hechos naturales o humanos que por ser insuperable ocasionan la suspensión de sus funciones en el proceso económico de la producción, la distribución y el consumo de la riqueza, ya - se trate de hechos de la naturaleza como son: las inundaciones, los temblores, los huracanes, etc., o bien los hechos - humanos como: las guerras, los incendios, las huelgas, o por

actos mandados por el poder público, o bien de hechos de terceros que entrañen actos destructivos.

De Aguinaga, eminente jurisperito argentino en su obra, el contrato de trabajo enuncia una clasificación de las causas de la suspensión de la relación de trabajo, tomando como base lo que puede ser origen inmediato de dicha suspensión, así las clasifica: <sup>(10)</sup>

a).- EN CAUSAS FISIOLÓGICAS: Las enfermedades, el parto, los accidentes de trabajo.

b).- EN CAUSAS POLÍTICAS: Las que a su vez las clasifica en normales o transitorias por imperativos del orden social, como son: servicio militar obligatorio, cargos públicos o perturbaciones que afecten a la propia empresa (huelga), en culposas o personales, que responde a una decisión gubernativa; acorde o fallo administrativo o jurisdiccional o disciplinario laboral como el cierre del establecimiento para disciplina del trabajador, etc.

Por otra parte el tratadista argentino, Don Juan D'Ramírez en su interesante obra, el contrato de trabajo, "afirma categóricamente que sólo existen tres causales de suspensión

---

(10) Antonio de Aguinaga. Op. cit. pág. 486.

por determinación de la empresa siendo: el servicio militar obligatorio; los accidentes de trabajo y las enfermedades; - no obstante lo expresado, cabe hacer notar que el propio autor en uno de los capítulos de su interesante obra antes citada también hace referencia a lo que se llama causas especiales de la suspensión del contrato de trabajo, tomando como tales: el arresto del empleado y la huelga". (11)

Finalmente el distinguido maestro Eugenio Pérez Botija, en su tratado de derecho de trabajo, señala una clasificación de las causas que originan la suspensión de la relación de trabajo en el capítulo referente a la suspensión del contrato de trabajo. (12)

Dicho autor distingue en primer término, dos grandes -- clasificaciones: una exejética y otra matemática, la matemática la encontramos enunciada en el cuadro siguiente, en donde primordialmente el autor, toma en consideración el factor material como determinante de la suspensión de trabajo.

- 
- (11) Juan D'Ramírez. El Contrato de Trabajo, Tomo I. Ediciones Encuadernables, pág. 374.
- (12) Eugenio Pérez Botija. El Contrato del Derecho del Trabajo, Madrid 1945. Editorial Tecnos. pág. 51.

1.- Biológicas Enfermedad  
Maternidad

2.- Físico Accidentes  
Económicas Incendios  
Destrucción  
Falta de  
Materia  
Prima, crisis  
Parto, etc.

**1.14 CLASIFICACION DE MATERIAL  
DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION  
DE LA RELACION DE TRABAJO.**

3.- Político Servicio Militar  
Administrativas Servicio Cívico  
Huelgas

4.- Jurídico Detención o proce  
so del trabajador.  
Penales. Suspensión disci-  
plinaria del traba  
jador, Cierre de la  
empresa por orden  
de autoridad.

**1.15 INTENTO DE CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINANTES  
DE LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Una vez analizadas las causales de suspensión de la relación de trabajo desde el punto de vista individual y colectivo, establecidas en los artículos 42, 401 y 427 de la Ley Federal del Trabajo, hemos formulado un intento de clasificación que está muy lejos de pretender ser original.

**CLASIFICACION:**

**PRIMERO.-** El caso fortuito o fuerza mayor; como causa determinante de la suspensión de la relación de trabajo o -- contrato de trabajo; esta causal de la cual nos ocupamos en primer término, comprende en mi forma de pensar:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador.
- b) La muerte o incapacidad del patrón; cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la -- suspensión temporal de la relación de trabajo.
- c) La prisión preventiva, seguida de sentencia absoluta y el arresto del trabajador.

**SEGUNDO.-** Causas de naturaleza económica comercial; en la suspensión de la relación de trabajo, el enunciar las causas comprendidas en este párrafo menciono:



- a) La falta de materia prima.
- b) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos.
- c) El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- d) La incosteabilidad de naturaleza temporal; notoria y manifiesta de la explotación.
- e) La falta de administración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas.

TERCERA.- Causas especiales determinantes de la suspensión de la relación de trabajo; finalmente opino que existen otras causas que considero extraordinariamente importantes y las que la doctrina apenas menciona; dichas causas las clasifico como especiales porque al presentarse alguna de ellas - inexorablemente, determinan una suspensión en la relación laboral, quedando dentro de este grupo los fenómenos sociales tales como la huelga, el servicio militar obligatorio y el servicio cívico; dichas causas han sido olvidadas de forma lamentable por nuestros tratadistas de derecho laboral.

## CAPITULO II

### EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSA DE SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

- 2.1 Concepto de Caso Fortuito o Fuerza Mayor.
- 2.2 Concepto de Fuerza Mayor.
- 2.3 Análisis Jurídico de los Casos Comprendidos Dentro del Caso Fortuito o Fuerza Mayor y que Originan la Suspensión de la Relación de Trabajo.
- 2.4 La Enfermedad Contagiosa.
- 2.5 Prisión Preventiva o Arresto Judicial del Trabajador.
- 2.6 Las Causas Personales del Patrón.
- 2.7 Por Causas de la Empresa.
- 2.8 Causas Económicas.
- 2.9 Antecedentes.
- 2.10 Clasificación de las Causas Económicas.
- 2.11 Análisis Jurídico de cada una de las Causas Económicas de la Suspensión de la Relación de Trabajo.

## CAPITULO II

### EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSA DE SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

#### 2.1 CONCEPTO DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

Son vocablos genéricos en los que se comprenden una serie de causas similares que al realizarse dan lugar a la suspensión de la relación laboral.

En nuestro afán por realizar la sistematización del conocimiento jurídico en el problema que nos ocupa queremos señalar que el término "caso", que tiene una acepción general y otra específica.

Por caso fortuito.- Se entiende el suceso inopinado, -- que no se puede prevenir, ni desistirse; también se dice del acontecimiento inesperado e imprevisible que siendo involuntario, impide el cumplimiento de ciertas obligaciones contractuales.

Las legislaciones extranjeras se han empeñado en dar -- una definición lo más correcta posible del término jurídico en cuestión.

La legislación Argentina, al definir al caso fortuito, afirmó en su art. 514 del Código Civil, que caso fortuito.- Es el que no ha podido preverse o que previsto no ha podido evitarse; la legislación española, en su art. 115 del Código Civil sostiene que, caso fortuito es aquel suceso que no hubiera podido preverse o que previsto fuera inevitable.

El problema relativo esclarece el concepto de "caso fortuito" no es nuevo; ya que los romanos usaron el término "caso fortuito" equiparándolo al "vis divina ad fateim o la fatalitas", siendo el romano Vinnio quien lo definió como "quod humano capta praevideri nempotest, neo qui praemiso, potest renusti".

En los antecedentes remotos de nuestra tradición jurídica, encontramos que en la Ley Iia. Tit. XXXIII partida VII - de las siete partidas, de Alfonso el Sabio, define el caso fortuito como ocasión que acaese por ventura que no se puede contener, como son los derribamientos de casas, fuego que se enciende, quebrantamiento de navío, fuerza de ladrones o enemigos.

Entre los eminentes teorizantes del derecho civil encontramos a Coviello; que sostiene que por caso fortuito, debemos entender todo aquello que independientemente de la culpa del deudor; impida el estricto cumplimiento de la obligación.

**CIRCUNSTANCIAS PARA QUE EXISTA EL CASO FORTUITO.**

Para que el caso fortuito sea admisible como causa de -  
excusa es necesario que se den las circunstancias siguientes:

1.- Que sea independiente de la voluntad humana el he-  
cho que dio lugar al acontecimiento inesperado e imprevisto.

2.- Que fuere imposible de prever el suceso que motive  
el caso fortuito y que en caso de poderse prever, no haya me-  
dios de evitarlo.

3.- Que el deudor se encuentre en la imposibilidad de -  
satisfacer sus obligaciones o consecuencias del mismo.

4.- No tener participación en los hechos, ni en la agra-  
vación del daño o perjuicio que haya resultado para el acreg-  
dor.

De lo antes expuesto, se puede observar el análisis del  
concepto de caso fortuito, siendo indispensable, analizar de  
la misma manera el sentido o acepción de lo que es "la Fuer-  
za Mayor".

**2.2 CONCEPTO DE FUERZA MAYOR.**

Se entiende por fuerza mayor; a todo acontecimiento que

no ha podido ser previsto, o que previsto, no se ha podido resistir.

El actor Winsheid; nos da otra interpretación de "La -- Fuerza Mayor, diciendo que la constituyen los hechos que no pudieron evitarse por el deudor, no obstante la máxima diligencia por él empleada.

En conclusión por fuerza mayor, deberá comprenderse -- cualquier causa extraña e imprevista, que no puede imputarse a un hecho que depende de la voluntad humana.

De todo lo antes expuesto, se puede observar el afán -- por tratar de encontrar diferencias entre el caso fortuito y la fuerza mayor; una de tales diferencias, consiste en que el caso fortuito es independiente de la voluntad humana y cuyo móvil procede de las fuerzas naturales; en tanto que la fuerza mayor, tiene su causa en algún acontecimiento imposible de evitar o en los actos legítimos o ilegítimos de personas distintas del deudor (trabajador).

Por tanto podemos afirmar que la fuerza mayor es un aspecto particular del caso fortuito, por lo que la única diferencia entre ambos, es la de grado.

Lo anterior se corrobora con el criterio que sostienen

algunas legislaciones extranjeras como son:

El Código Civil Argentino.- Establece en su artículo -- 513, que el deudor no será responsable de los daños e intereses que se originen al acreedor por falta de cumplimiento de la obligación cuando éstas sean resultado del caso fortuito o la fuerza mayor a no ser que el deudor hubiere tomado a su cargo las consecuencias del caso fortuito o que éste hubiese ocurrido por su culpa o bien que se hubiese constituido en mora lo que no fuese motivada por caso fortuito o fuerza mayor.

Como podremos observar dicha legislación, atribuye un mismo significado, el caso fortuito y la fuerza mayor, como se podrá observar en el art. 1105 del Código Civil Español y en el art. 1148 del Código Civil Francés.

Las características y elementos de caso fortuito y de la fuerza mayor, en general, podemos afirmar que las características del caso fortuito y fuerza mayor son:

- a) La imprevisibilidad y
- b) La inevitabilidad

Dicha información tiene su fundamento en el hecho de -- que nunca se sabe cuando se va a presentar el acontecimiento

que fue producido por una causa de fuerza mayor, como tampoco sabemos si tal acontecimiento se podrá evitar, de aquí -- que expresemos que lo imprevisto y lo inevitable, son dos -- cualidades comunes o necesarias en él.

En cuanto a sus elementos, hemos de indicar que también son dos:

a) Imposibilidad de ejecutar y que crean ejecución por parte del deudor.

b) Que esa suspensión no sea consecuencia de un acto imputable al deudor.

### **2.3 ANALISIS JURIDICO DE LOS CASOS COMPRENDIDOS DENTRO DEL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR Y QUE ORIGINAN LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Al efecto tenemos que los casos de suspensión del contrato o relación de trabajo, que provienen de la fuerza mayor o caso fortuito, son las que a continuación expongo:

I.- De tipo personal, en lo que la imposibilidad del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo se deba a la situación personal específica y transitoria del trabajador.



II.- De tipo personal, imputable al patrón.

III.- Los que se refieren directamente a la empresa.

IV.- Los personales del trabajador, tales como son los siguientes casos:

- a) La enfermedad del trabajador.
- b) El arresto por faltas y la prisión preventiva - del trabajador, seguida de la sentencia absoluta.

V.- Los personales del patrón, estos casos ocasionan la suspensión de los efectos del contrato o la relación de trabajo, de los trabajadores a su servicio y de conformidad con la relación que de ellos hace la ley son las siguientes:

- a) La muerte del patrón, y en consecuencia, su incapacidad (art. 427-I).

VI.- Los Casos de la Empresa. Finalmente señalamos, -- los casos que se relacionan con la vida de la empresa y que traen consigo la imposibilidad de ejecutar y son los que a -- continuación señalo y los que pueden clasificarse en cuatro grupos:

- a) Hechos de la naturaleza; tempestad, temblor de tie--

rra, huracán, ciclón, etc.

b) Hechos del hombre; quiebra, expropiación, requisición de orden general o acto de autoridad legalmente constituida, guerra, etc.

c) Hechos de terceros; tales aunque están comprendidos dentro de los hechos humanos, se les distingue de los anteriores, por el carácter delictuoso que lleva implícito el acto ilícito; ataque a mano armada, secuestro, etc.

d) Imperfección humana, revelado por el siniestro (explosión, caída de un puente, etc.).

A continuación realizaremos el análisis jurídico de las causas o casos que originan la suspensión del contrato o de la relación de trabajo.

I.- Los personales del trabajador.- Por trabajador entendemos "toda persona que realiza un esfuerzo físico o intelectual, cuyo objeto es satisfacer una necesidad económicamente útil".

Como ya quedó manifestado, el art. 8 de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador, como la persona física -- que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El concepto de trabajador, desde el punto de vista que estamos enfocando, el problema entraña una valoración jurídica y preponderantemente social del momento histórico en que se vive; es el elemento indispensable para el derecho del -- trabajo, el que regula su actividad en el proceso económico y que le garantiza gradualmente, un nivel decoroso de vida -- en sus relaciones laborales.

Resumiendo los elementos apartados por las anteriores -- definiciones diremos que, por trabajador se entiende toda -- persona física, no importa que sea hombre o mujer, pues la -- ley equipara ambos sexos salvo en lo referente a ciertas la -- bores, por lo que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3, da igual protección al hombre y a la mujer.

Podemos concluir, que el derecho del obrero, protege al trabajador como ser humano, como la riqueza humana más valio -- sa de la vida de la colectividad en la que es elemento econó -- micamente activo o productivo en atención de la energía per -- sonal de trabajo que desarrolla en la prestación de servi -- cios.

El trabajo debe ser humano (esfuerzo físico, intelec -- tual o mixto), pues las fuerzas naturales o mecánicas que -- produce el trabajo; son objeto del derecho de propiedad, -- mientras que los del trabajo humano son materia del derecho

de las obligaciones.

En conclusión, con todos los elementos expuestos en estas definiciones podemos decir, que trabajador es toda persona física, que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros proviniendo en su favor las energías propias del trabajo en relación a la dependencia y subordinación mediante el pago de un salario previamente convenido.

2.- Clases de Trabajadores.- No quedaría satisfecho el planteamiento y estudio de la persona llamada trabajador, si al concepto del mismo no agregamos, la clasificación de los trabajadores que se desprende de la misma Ley Federal del Trabajo siendo la siguiente:

a).- Trabajadores no calificados.- Son aquellos que para el desahogo de sus labores, no requieren conocimientos especiales sobre alguna ciencia o arte.

b).- Trabajadores a prueba.- Son los que no son de planta y no están sujetos a indemnización.

c).- Trabajadores calificados.- Son los que por medio de estudios teóricos o por medio de una práctica constante y prolongada han tenido especialización.

d).- Trabajadores según su oficio o dedicación.- Dentro de este grupo se encuentran, los trabajadores a domicilio, - del campo, de ferrocarriles, libres a bordo (de navío, etc.).

3.- Casos personales del trabajador que determinan la - suspensión del contrato o la relación de trabajo.- Con este rubro dejamos comprendidas al principio del estudio que acabamos de realizar, todos aquellos casos que se relacionan -- con la persona del trabajador y que sin ser imputables al -- mismo, constituyen causas determinantes de la suspensión del contrato, o de la relación laboral, como los casos ya señalados con anterioridad, siendo los siguientes:

#### **2.4 LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA.**

En el derecho laboral se distinguen varias clases de enfermedades y la ley se ocupa de dos que son las principales:

I.- Enfermedad Profesional

II.- Enfermedad Contagiosa

I.- Entendemos por enfermedad profesional, la que es -- producida por el ejercicio habitual de un trabajo, más o menos perjudicial para la salud del trabajador.

La enfermedad profesional en el sentido radicado da lu-

gar al derecho en favor del trabajador y a la presentación - de ciertos auxilios, por parte del patrón y a la indemniza- ción correspondiente que las leyes establecen, lo mismo que los antecedentes de trabajo, como riesgo inherente a la rea- lización laboral, la que surge de la responsabilidad que de- riva del patrón.

II.- Enfermedad contagiosa, este tipo de enfermedad, es la que nos interesa en virtud de que si consideramos el pro- blema en relación con el fenómeno que estamos analizando, he- mos de concluir que el trabajador no está físicamente incapa- citado para prestar sus servicios, es decir que la enferme- dad en sí no es en forma alguna la causa directa de la sus- pensión de la relación laboral, sino el peligro que entraña para los demás trabajadores de una empresa por ejemplo, la - presencia de uno de sus compañeros enfermo que puede llevar inherente la posibilidad del contagio.

El art. 42, fracción I de la ley, considera que son cau- sas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el tra- bajador y el patrón la circunstancia de que el trabajador -- contraiga alguna enfermedad contagiosa.

Al respecto hemos de indicar que la disposición citada tiene evidente justificación, en el hecho por demás lógico, de que no es razonable o conveniente exponer el contagio, al

patrono y a los demás trabajadores, por lo que en tal caso, las medidas que se tomen estarán dentro de las obligaciones de un sistema de previsión social.

En consecuencia, cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, el patrón puede y debe suspender al trabajador, dando aviso a la junta de conciliación y arbitraje, para que ésta mediante la comprobación del hecho sancione o desapruuebe dicha suspensión; pero si la junta no aprueba la medida por no existir, la enfermedad contagiosa, deberá condenar al patrón al pago de los salarios que no percibió el trabajador.

Cuando el empleado u obrero enferme, éste estará obligado por su parte a dar aviso al patrón de la enfermedad que lo obliga a interrumpir sus servicios es decir el trabajador se obliga a observar las medidas preventivas e higiénicas -- acordadas por las autoridades, medidas entre las cuales se encuentra la de no concurrir a los centros de trabajo cuando contraiga una enfermedad contagiosa, además el trabajador no deberá efectuar acto alguno que ponga en peligro la seguridad y la salud de sus compañeros de trabajo.

La comunicación en ambos casos, debe hacerse con la rapidez que sea posible y el caso lo amerite así como a las necesidades de la empresa y consideramos igualmente que si el

trabajador no da el aviso correspondiente, se hará acreedor a una sanción o medida disciplinaria.

Cabe mencionar que al darse el aviso de que se trata de de be darse a las autoridades competentes, cuando exista enfermedad contagiosa, dichas autoridades deberán autorizar se -- suspendan todos los efectos del contrato hasta que cese la - enfermedad y será hasta entonces en que continuará la presta ción normal de servicios por parte del trabajador.

La suspensión de la relación de trabajo en el caso de - enfermedad contagiosa, no podía exceder de 104 semanas ya -- que conforme el art. 99 de la ley del seguro social; el tér- mino máximo para el tratamiento, de enfermedades no profesio nales es el de 25 semanas; pudiéndose ampliar por 52 semanas más dicho periodo, previo dictamen médico, conforme al art. 100 de la misma ley.

Finalmente concluimos que "la enfermedad contagiosa no origina la disolución del contrato o la relación de trabajo"; el vínculo jurídico que une a las partes continua en vigor, teniendo lugar únicamente la interrupción de los servicios - prestados por el trabajador (enfermo) es decir, se suspende- rán los efectos del contrato o la relación de trabajo.



## 2.5 PRISION PREVENTIVA O ARRESTO JUDICIAL DEL TRABAJADOR.

La prisión preventiva en caso de delito o el arresto judicial o administrativo por faltas cometidas por el trabajador, son casos que a mi parecer están comprendidos en el caso fortuito o fuerza mayor como causas que determinan la suspensión de la relación o contrato de trabajo así lo dispone la fracción III del art. 40 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación transcribo "es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador seguida de sentencia absolutoria por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa".

¿Qué entendemos por prisión preventiva y Arresto Administrativo? son casos específicos de los que pueden ser causas determinantes de la suspensión de la relación o contrato de trabajo y tipificados dentro del concepto de causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Cabanellas.- Nos "dice que el arresto, ya judicial o ya administrativo, sugiere la idea de que alguien ha cometido una falta punible, se ha realizado un hecho delictuoso por el que se ha detenido al infractor".

La prisión preventiva siempre supone que el trabajador se encuentra sometido a proceso por estar acusado de la rea

lización de algún delito o es la que se decreta por resolución del juez competente, cuando existen ciertas presunciones en contra del detenido.

Sin embargo, para que la detención se convierta en prisión preventiva deben mediar conjuntamente los siguientes requisitos:

1.- Que esté justificada, cuando menos en una prueba se miplena de la sentencia de un delito.

2.- Que al detenido se le haya tomado la declaración in dagatoria o que se haya negado a presentarla.

3.- Que haya indicios suficientes a juicio del juez para creerlo responsable del hecho que se le imputa.

De lo antes expuesto se desprende que el arresto y prisión preventiva, son hechos de diferente índole y asimismo - sus causas y sus efectos.

En efecto, cuando se realiza la prisión preventiva, se ignora por completo refiriéndonos al contrato, o a la relación de trabajo, si el trabajador es o no responsable del he cho delictuoso que se le imputa, y en tanto no se dicte sentencia condenatoria o absolutoria, quedan suspendidos los --

efectos de la relación de trabajo.

Si la sentencia, es absolutoria, volverá el trabajador a ocupar el puesto que desempeñaba; pero en caso de que sea condenado quedará "ipso facto" separada del cargo.

En cuanto al arresto del trabajador, en el ámbito de la relación laboral puede ser causa para determinar la suspensión del contrato o de la relación de trabajo la ley dispone que tal suspensión procederá, mencionándose que casi siempre en tal caso, se trata de la comisión de delitos o faltas leves imputables al trabajador; pues no se explica de otro modo el hecho de que se deje a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje, el acordar la terminación del contrato o relación de trabajo, según la gravedad del delito o de la falta cometida, al acordar la terminación del contrato o relación del trabajo.

Cabe señalar, que considero interesante para nuestro estudio por tratarse de un caso que en el capítulo de las suspensiones de nuestra legislación del trabajo es motivo de diversas discusiones debido a que nuestro medio se presenta -- con reiterada frecuencia; como es el caso del trabajador, su jueto a prisión preventiva que logra su libertad bajo caución, caso en el cual generalmente el obrero vuelve al desempeño - de su trabajo.

De lo antes manifestado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia (T. XLII pág. 570, S.S.F.) establece que el patrón tiene la posibilidad en el caso arriba citado; de no aceptar al trabajador sujeto a proceso, hasta en tanto no se dicte sentencia definitiva en la que se condene o absuelva al presunto infractor.

Por lo que la interpretación que en derecho deberá dársele a la fracción, III del artículo 42, de la Ley Federal del Trabajo; será en el sentido de que en caso de incumplimiento del contrato o relación de trabajo ocasionado por privación preventiva del trabajador única y exclusivamente procederá la suspensión cuando el trabajador esté imposibilitado física o corporalmente para presentarse al desempeño de sus labores mas no cuando goce de su libertad provisional bajo fianza; pues siendo esta libertad un beneficio concedido por la constitución, que no modifica la situación del acusado, quien permanece sujeto a proceso y sobre el cual existe una presunción de responsabilidad penal, y precidido el motivo de esa disposición legal de la natural desconfianza que existe en el patrón o para una persona sujeta a un proceso penal es lógico que esa desconfianza tiene que aumentar cuando el delito que se imputa al trabajador consiste en el robo cometido en bienes del patrón; por lo que podemos concluir que el contrato o relación de trabajo queda suspendido hasta en tanto se dicte sentencia absolutoria; pues el obrero que

goza de libertad provisional tiene además la obligación de presentarse periódicamente ante su juez, y su libertad por lo tanto puede ser revocada.

No obstante lo anterior en los casos de prisión preventiva de los cuales nos venimos ocupando, es evidente que quedará al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según la gravedad del delito o falta cometida por el trabajador, de rescindir el contrato o la relación de trabajo con fundamento:

1.- En que las decisiones de dichos organismos del trabajo, que no estén subordinadas a las disposiciones del Código Penal, ni a los tribunales de tal jurisdicción.

2.- Que en todo caso, la conducta del trabajador pueda no constituir una acción u omisión que sancionen las leyes penales, sin dar lugar a la rescisión del contrato o de la relación de trabajo.

## **2.6 LAS CAUSAS PERSONALES DEL PATRON.**

Referente a esta parte de nuestra exposición, y en relación a los casos comprendidos en la fuerza mayor o caso fortuito, como causas determinantes de la suspensión del contrato o relación de trabajo, versará según el rubro, sobre lo -

que sin ser imputable el empresario se relaciona con él; y - al enumerar tales casos, señalamos como único, el que se refiere a la muerte e incapacidad del patrón, siempre que tal hecho traiga como secuela inevitable la necesidad imperiosa de suspender el trabajo, éste es el sentir del legislador según se desprende del contenido de la fracción, I, del artículo 427, de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto la muerte o incapacidad del patrón no determina la suspensión de la relación de trabajo, ya que existen casos excepcionales en los que debido a las condiciones en que se realiza la prestación de servicios, se hace inevitable la terminación de la relación laboral, en tal caso de que la presencia del patrón es fundamental e indispensable para la continuación y funcionamiento de la empresa, por - - ejemplo el del empresario técnico en determinada especialidad o industria desconocida en nuestro país y al que sobreviene la muerte cuando inicia sus labores en las que resulta insustituible, por lo que en este caso es evidente que lo -- que cabe, es la rescisión del contrato o de la relación laboral por causa de fuerza mayor.

Lo anterior implica que al darse la muerte o la incapacidad del empresario se suspenderán "ipso facto", todos los efectos del contrato o relación de trabajo y una vez designado el empresario sustituto, se seguirán produciendo los mis-

mos efectos en la relación laboral contractual y en consecuencia éste se hará responsable y se subrogará en todos los derechos y obligaciones al patrón anterior.

De todo lo anterior, se puede concluir que la sustitución del patrón no entraña sino la transmisión de un conjunto de bienes, que se desprenden de un acervo patrimonial para entrar en otro; situación que por implicar precisamente la transmisión de una unidad económica, produce un doble efecto, siendo el primero, el que se refiere a que dicha relación laboral es independiente del hecho mismo de la transmisión, en atención a que en ésta no son partes los trabajadores y en consecuencia no pueden afectarse sus derechos; y el segundo se refiere a que el nuevo patrón responderá en los términos de artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo; por las obligaciones existentes en favor de los trabajadores, lo que, a su vez no significa sino una transmisión de obligaciones con fundamento en la necesidad de garantizar los salarios de los obreros.

## 2.7 POR CAUSA DE LA EMPRESA.

Para concluir el estudio que venimos realizando respecto de los casos que quedan comprendidos en la fuerza mayor o caso fortuito como causas que suspenden el contrato o relación de trabajo, nos toca referirnos ahora a los que se refieren a la empresa.

Ante todo debemos dejar precisado, lo que entendemos -- por empresa dentro del tecnicismo jurídico económico; siendo la asociación de varios individuos para la realización de -- obras materiales, negocios o proyectos de importancia concu-- rriendo comúnmente a los gastos que ofrezcan y participando todos de las ventajas que reportaren.

Es interesante observar que tales obras, negocios o pro-- yectos, que constituyen el objeto de la empresa no siempre -- se realizan en la forma en que se plantearon; sino que debi-- do a la presencia imprevista de determinados fenómenos, gene-- ralmente se interrumpe la actividad de la negociación, situa-- ción que evidentemente repercute jurídicamente en las rela-- ciones laborales, puesto que aunque son tales acontecimien-- tos ajenos a la voluntad de las partes contratantes obligan a éstos a suspender los efectos de la relación de trabajo y en consecuencia sus trabajos.

Son tales los acontecimientos o fenómenos que afectan a la empresa y que traen como consecuencia la suspensión de la relación de trabajo, son múltiples, sin embargo nosotros nos ocuparemos únicamente de los que nos parecen más importantes y los cuales clasificaremos en cuatro grupos:

- a) Hechos de la naturaleza
- b) Hechos producidos por el hombre



- c) Hechos producidos por un tercero
- d) Hechos producidos por el hombre, teniendo como móvil la naturaleza.

a) Hechos de la Naturaleza.

Son aquellos acontecimientos imprevisibles e insuperables que tienen conexión íntima y necesaria con fenómenos de la propia naturaleza y que por tanto, quedan fuera del alcance de la voluntad humana, su control o previsión, ya que se trata de las relaciones necesarias, causales dentro del ámbito de la naturaleza, cuyos resultados son para el hombre inevitables, dentro de estos casos tenemos los que se vinculan con los ciclones, tempestades, terremotos o sismo, casos en los que vemos la furia de los elementos, incontrolables por el esfuerzo y voluntad del hombre; pero que tienen repercusiones jurídicas en el campo del derecho del trabajo, pues en ocasiones originan la suspensión de las labores de la empresa.

b) Hechos del Hombre.

Por tales hechos debemos entender todos aquellos que -- tienen como causa o móviles las determinaciones o actos del hombre que originan al presentarse, invariablemente la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, ejemplos -

de estos hechos controlados por la voluntad humana son: la guerra, la expropiación, la confiscación de bienes, etc.

c) Hechos de Terceros.

Estos hechos están comprendidos dentro de la categoría de los hechos humanos, pero se distinguen de ellos por la nota específica del carácter intencional delictuosa e ilícita de la acción que concurre de los hechos de terceros que nos ocupamos, citaremos como ejemplos, el ataque a mano armada y el secuestro, etc.

d) Hechos Producidos por el Hombre, teniendo como móvil la Naturaleza.

Finalmente nos referimos a una cuarta categoría de hechos que afectan a una empresa y que constituyen un grupo especial que tiene doble carácter de fenómenos naturales y el de hechos producidos por el hombre; es decir se trata de hechos naturales humanos, ya que para que se den es menester tanto la presencia de la naturaleza como la voluntad humana, siendo elementos móviles concurrentes en un mismo acontecimiento, ejemplo la explosión, la caída de un puente, etc.

Hasta aquí nuestra exposición que hemos intentado en relación con todos los casos que a nuestro juicio están com-

prendidos en la "fuerza mayor o caso fortuito", como causas que producen la suspensión de la relación de trabajo.

Cabe señalar que entraremos ahora al planteamiento de acuerdo con el plan metodológico que nos hemos trazado del segundo grupo de nuestra clasificación que se refiere a aquellas causas que son de índole económica y que igualmente originan la suspensión de la relación de trabajo.

## 2.8 CAUSAS ECONOMICAS.

## 2.9 ANTECEDENTES.

La ciencia económica siempre ha estado en estrecha relación con la ciencia del derecho y tal relación es más evidente con el derecho del trabajo, siendo una afirmación que no resulta exagerada si contemplamos que el elemento indispensable de la relación laboral es el salario, es decir; la renta que corresponde al trabajador a cambio, de la prestación de sus servicios, siendo estos elementos eminentemente económicos, por tal razón la economía toma mayor importancia en el derecho del trabajo.

Al enumerar las causas que dan origen a la suspensión de la relación de trabajo señalamos en un segundo grupo, a todos aquellos casos que tienen como esencia o causa fenómenos económicos.

Por ello al entrar de lleno al estudio analítico de los casos que nos estamos ocupando, admitimos que las características generales de los hechos económicos determinantes de la suspensión de la relación de trabajo son:

1.- Que sean resultado de juego natural o jurídico de las relaciones económicas.

2.- Que en el libre juego de esas relaciones económicas no haya intermedio de la voluntad del patrón o empresario de interpósita persona.

No se trata de una imposibilidad material de ejecutar, puesto que el patrón puede tener recursos suficientes para que, aun en casos de pérdidas sufridas por la negociación, pueda continuar la explotación; en realidad se trata de una imposibilidad económica, entendiéndose por ésta la presencia de ciertas situaciones que vuelven incosteable en un momento dado el negocio o simplemente su continuación.

## 2.10 CLASIFICACION DE LAS CAUSAS ECONOMICAS.

Según lo establecido por el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, las causas económicas son las siguientes:

a) Falta de materia prima

- b) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos.
- c) El exceso de producción de la explotación en relación con sus propias condiciones económicas y las circunstancias del mercado.
- d) La falta de suministración por parte del estado de aquellas cantidades a que está obligado para la ejecución de los trabajos o servicios que hubiera contratado con el empresario.

#### 2.11 ANALISIS JURIDICO DE CADA UNA DE LAS CAUSAS ECONOMICAS DE LA SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

a) Falta de materia prima en la negociación, siempre que el hecho no sea imputable al patrón como se podrá observar la ley ha querido conservar en este caso el principio de la culpa y lo ha manifestado expresamente.

Existen en el país establecimientos industriales que se abastecen de materias primas importadas del extranjero o bien venidas de algunas regiones apartadas del propio territorio nacional, para elaborar los artículos objeto de la producción, así la regularidad de las empresas se rompe por cualquier circunstancia, bien sea por la pérdida de las cosechas o por un trastorno en los transportes, etc. Por tanto sería consecuencia antieconómica obligar al patrón a seguir operando cuando carece del elemento base de la producción o

sea la materia prima equivaldría a obligarlo a cumplir con el elemento salario del contrato del trabajo, cuando no ha recibido por su parte la contraprestación o sea el servicio, por lo tanto se puede observar que se trata de hechos ajenos al patrón y al trabajador y en tales casos procede la autorización para suspender las actividades de la empresa, puesto que el equilibrio entre los factores de la producción o la regularidad económica habrá de restablecerse en un tiempo de terminado y una vez restablecida no hay razón para mantener la suspensión de la relación de trabajo por más tiempo.

b) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para continuar la explotación normal.

Debemos advertir que la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos como la causa para suspender el contrato de trabajo, es causa para autorizar la suspensión, pero es menester que el patrón pruebe plenamente tal hecho.

El elemento indispensable por excelencia en las relaciones económicas, es el dinero con el que se adquieren, materias primas, se pagan los salarios, se logran servicios, etc. factores todos ellos de la producción, necesarios para la realización de la actividad económica social.

Ahora bien, si la falta de materia prima resulta una --

causa suficiente para suspender la relación de trabajo, con mayor razón es el dinero y la imposibilidad de obtenerlo, -- puesto que con él se adquieren esas materias primas y los de más elementos indispensables, para la explotación del negocio.

Sin embargo, es importante señalar, que la ley olvida -- una condición necesaria, para que proceda la suspensión por falta de dinero y la de que dicha falta de dinero no sea imputable al patrón, es decir, que éste no haya dado lugar, a las causas que determinen la carencia del dinero, en caso de que llegase a faltar este elemento.

c) El exceso de producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado de una empresa determinada.

Las empresas o industrias, conservan más o menos un ritmo normal de producción, en relación con el consumo ordinario.

Toda vez que como ha quedado demostrado el consumo no puede ser previsto en el primer momento por el empresario, -- en ocasiones puede ocurrir que se presente la ocasión en que el volumen de la producción sea mayor que el del consumo, -- dando lugar a que gran parte de la mercancía se almacene por

lo que por consecuencia la producción deviene incosteable para el producto, y ello determina la suspensión de la relación laboral y de la actividad de la empresa.

Para normalizar la producción, en estos casos se previene la suspensión legal de los contratos de trabajo de una empresa, constituyéndose la figura jurídica de "paro".

d) La incosteabilidad

Libre concurrencia supone el beneficio o provecho del empresario, si como resultado de una situación económica imprevisible, se vuelve incosteable la mercancía que produce la negociación según los términos de la ley es procedente, la suspensión de los contratos de trabajo o de la relación laboral.

La causa que en este momento analizamos, es causa de factores económicos, mas no de la voluntad del empresario, artículo 427 fracción IV, de la Ley de la materia.

e) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, para la producción normal de los trabajos, si se prueba plenamente por el patrón.

En relación a la suspensión de la relación de trabajo,



por falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, sólo diremos que para que esta causal surta efectos jurídicos es necesario que el patrón o la empresa pruebe plenamente la -- falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos.

En efecto, al dejar el estado, de proporcionar la materia prima que se ha obligado, es lógico suponer que se suspenderán los contratos o la relación de trabajo y no habrá -- por lo tanto responsabilidad para las partes.

Debemos aclarar sin embargo que los hechos enumerados -- con antelación están a favor del patrón para suspender la re -- lación o el contrato de trabajo, es menester que tales he -- chos operen simple y llanamente; esto es que en su realiza -- ción no intervenga, ni la voluntad del patrón, ni la volun -- tad del trabajador, ni mucho menos la voluntad de un tercero que obre con sus consentimientos.

Si los hechos a que se refiere la Ley, se deben a actos imputables al patrón o a un tercero que obre con su autoriza -- ción o por causa imputable a aquél, se tratará de un caso de incumplimiento del contrato o de la relación de trabajo, mas no de un hecho económico, insuperable o imprevisible.

Estas causas de suspensión están establecidas en benefi -- cio del patrón; el derecho a suspender o a solicitar la sus --

pensión de la relación de trabajo, pertenece al empresario y en caso de que sean procedentes lo serán sin su responsabilidad, es decir; sin que tenga que pagar salario al trabajador.

## CAPITULO III

### CAUSAS ESPECIALES

- 3.1 Antecedentes Históricos de la Huelga.
- 3.2 Iniciación del Derecho de Huelga.
- 3.3 La Huelga en la Dictadura.
- 3.4 El Derecho de Huelga.
- 3.5 Antecedentes Legales de la Huelga en las Legislaciones Extranjeras.
- 3.6 Definición de Huelga.
- 3.7 La Huelga y sus Elementos.
- 3.8 Naturaleza y Finalidad de la Huelga.
- 3.9 Licitud e Ilícitud de la Huelga.
- 3.10 La Huelga Existente e Inexistente y Terminación de la Huelga.
- 3.11 La Huelga como Causa de Suspensión.
- 3.12 El Proceso de Huelga.
- 3.13 La Huelga en la Relación o Contrato de Trabajo.
- 3.14 El Servicio Militar.
  - A) Definición y Fundamento Legal del Servicio Militar.
  - B) Antecedentes del Servicio Militar.
  - C) El Servicio Militar como Causa de Suspensión.
- 3.15 El Servicio Cívico.
- 3.16 Análisis y Compilación de Algunos Precedentes de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Materia de Suspensión de la Relación de Trabajo o Contrato de Trabajo.

## CAPITULO III

### CAUSAS ESPECIALES

En este capítulo analizaremos, por último, un grupo especial de causas determinantes de la suspensión de la relación de trabajo, causas que en mi opinión personal han sido olvidadas hasta hoy por el legislador mexicano según se desprende de los artículos 42 al 45 y 487 al 432 de la Ley Federal del Trabajo, que no las menciona.

Con el rubro de causas especiales anticipé algunas relativas a tales causas al principio del presente trabajo, en ellas clasifiqué a todos aquellos hechos producidos por causas diferentes a las que hasta ahora hemos analizado.

Dentro del título de Causas Especiales mencionaremos: -

1.- A la Huelga; 2.- El Servicio Militar; 3.- El Servicio Cívico.

#### 3.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

De este fenómeno que tiene lugar en la actualidad económica colectiva, me ocuparé de una manera más amplia.

La huelga. Aunque como fenómeno social tiene sus primeras manifestaciones en los "Colegia" romanos y las "Corpora--

ciones" de la edad media, como derecho reconocido por el poder público en favor de los trabajadores, aparece históricamente por primera vez en 1864 en la Francia del Segundo Imperio, como arma legal defensiva de los intereses de los trabajadores; expresión vigorosa de la lucha de clases o medio que tiene el proletariado de arribar a las grandes reivindicaciones sociales.

Respecto a la atracción que la gran industria ejerció sobre los enormes conglomerados obreros, que no estaban calificados y el principio de la libertad de trabajo que predominó hasta gran parte del siglo XIX, constituyendo el sistema económico de los pueblos, los patrones estuvieron en situación de poder regular a su capricho, por virtud de la ley de la oferta y la demanda, las condiciones de trabajo.

Las consecuencias terribles del régimen de producción de aquella época, nos relata Alfredo L. Palacios, están puestas de manifiesto en forma elocuente por un industrial en 1841, - en los siguientes términos "Agotamiento de las fuerzas del adulto por la jornada demasiado larga, abandono del hogar doméstico por parte de la mujer, lenta disolución del vínculo familiar, espantoso aumento de los abortos entre el personal femenino de la fábrica, raquitismo de la infancia trabajadora, etc., ante esta situación necesariamente, tenía que plantearse en las filas de los trabajadores la necesidad de organizar

se y defenderse a fin de lograr condiciones más humanas de -- trabajo; tal fue la forma en que junto al derecho de la aso-- ciación profesional aparece el derecho de huelga en favor de los trabajadores; y es precisamente de este fenómeno social - del que ahora nos ocuparemos, estudiando la huelga como causa especial determinante de la suspensión del contrato de traba-- jo y por la importancia que en nuestra legislación reviste el problema que nos ocupa, intentaremos estudiar con mayor ampli-- tud las causas hasta hoy vistas.

Por tanto conforme al plan que hemos trazado, intentare-- mos enfocar nuestro estudio desde el punto de vista histórico al derecho de huelga como causa determinante de la suspensión de la relación de trabajo de la siguiente forma:

- a).- Antecedentes del derecho de huelga en México.
  - b).- Antecedentes del derecho de huelga en las legisla-- ciones extranjeras.
- 
- a).- Antecedentes del derecho de huelga en México.

La investigación histórica del derecho de huelga en nues-- tro país nos conduce necesariamente al examen de las primeras leyes que rigieron la Nueva España, en virtud de que fue en - aquel tiempo, en que tuvieron lugar los esfuerzos esporádicos por parte de la corona de España de reglamentar el trabajo li-- bre de los indios, según nos relata el juriconsulto mexicano

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Genaro V. Vázquez en su interesante obra titulada "Legislación para los indios", que es a nuestro modo de ver, valiosísimo compendio de todas las ordenanzas que a continuación menciono, y las cuales revelan un interés que mucho enaltece ante los ojos del mundo a los soberanos de España y que es el sentido de reglamentar los sistemas de trabajo de los indios en la Nueva España, concediendo a éstos el derecho de poder desempeñar su trabajo voluntario a cambio de un salario, lo que evidentemente entraña un antecedente remoto de los artículos 4 y 5 de nuestra vigente Constitución; tales ordenanzas son las siguientes:

I.- La que aparece en el Libro I Título XII hoja 32, Ley 11a., y que ordenaba "que los prelados castiguen a los clérigos que cometieron delitos o que maltratan a los indios".

Don Felipe II.- Noviembre 25, 1576.

II.- Libro VI, Título XII, pág. No. 241, ley 4a. que establece que los indios pueden trabajar en obras voluntariamente y que sean pagados con afecto.

No obstante, como según puede observarse en las anteriores citas de la ley de Indias, se concedió a los empleados -- aborígenes la libertad de trabajo y una compensación de dinero, por lo que puede decirse que no desaparecieron totalmente los indios de la época de la conquista.

En gran parte de la Colonia, todavía los privilegiados - seguían impidiendo a los mexicanos el libre ejercicio de la - libertad de trabajo en sus diversos aspectos, no era lícito - a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o indus- tria, ni todos los trabajos les eran accesibles; las trabas - derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo, dichas trabas las encontramos en los estancos o - monopolios del "tabaco" de la pólvora, la sal, etc., que limi- tan indudablemente el libre ejercicio de la industria en tal forma que no es exagerado afirmar que la "Esclavitud del tra- bajo constituan una institución perenne".

Sin embargo, es de considerarse que aquella época de la denominación española, debido a los múltiples sucesos, que -- constantemente ensangrentaban al país, el ejercicio o disfru- te de la libertad de trabajo eran materialmente imposibles; - anarquía, cuartelazos, rebeliones y desmembramiento del terri- torio patrio eran notas características de la vida nacional.

Por tanto, a nuestro modo de ver, la libertad de trabajo que en ese tiempo era casi nula y no surge sino al iniciarse la etapa trágica pero heroica de la reforma, que se inspira - en el Ideario Filosófico de la Revolución Francesa.

La Reforma, fue una revolución necesaria, forzada, que - en su empuje incontenible trajeron consigo a México los prin-



cipios individualistas y liberal triunfante de la época, con ellos nació la libertad de trabajo, que en un principio significó luminosa esperanza para los oprimidos y se transforma en hermosa realidad en el Congreso Constituyente de 1856 y 1857, con la declaración solemne de que los "Derechos del Hombre, son la base y objeto de las instituciones sociales".

La libertad de trabajo, despertar de una rama de la Ciencia del Derecho, aparece en México como una condición imperiosa para el desenvolvimiento progresivo de la vida y negar esa libertad, se ha afirmado no sin razón, era tanto como atentar impunemente contra la conservación de la personalidad humana y oponerse a los altos fines que persigue la humanidad, era lastimar los intereses supremos de la colectividad, porque evidentemente se impedía que el hombre ofreciera a la misma los beneficios de su inteligencia y de su esfuerzo.

El desenvolvimiento de las ideas del liberalismo en relación con el espíritu humanista de la época hizo posible que en el Congreso Constituyente de 1856 y 1857 se abordara con decisión el problema de la libertad del trabajo y se defendiera con entusiasmo exhibiendo las lacras dolorosas del pasado.

Por lo anterior, empieza a convertirse en principio universal "la libertad de trabajo", y a considerarse como patrimonio familiar que la libertad de trabajo garantiza, el dere-

cho de propiedad y libra a los proletariados del trabajo forzado, del látigo de los castigos arbitrarios que imponían los --  
amos.

Por lo que los seguidores del liberalismo mexicano, se esforzaron para que surgiera esplendorosa la libertad de trabajo y que se plasmara jurídicamente, en los artículos 4 y 5 de la Constitución del 5 de Febrero de 1857.

Por lo que podemos concluir que la libertad de trabajo, -- es el antecedente de la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie podía ser obligado a prestar servicios en contra de su voluntad.

### 3.2 INICIACION DEL DERECHO DE LA HUELGA.

Era lógico que bajo la libertad de trabajo, los obreros -- explotados y oprimidos empezaron a ejercitar sus derechos inalienables e imprescriptibles, mejoría de sus salarios y de sus condiciones a través del derecho de huelga; toda vez que la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar, y la huelga es el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse en masa, de la explotación secular del Capitalismo.

El derecho de reunión manifestado por medio de la coali--

sión y la huelga, dentro de la rama del derecho obrero, tienen a reivindicar las masas hambrientas y subyugadas, despertando a la vez la conciencia de la clase proletariada y la transformación de su actividad mutualista en organización sindical; por lo que teóricamente se inició la conquista del derecho de huelga a partir de la Constitución de 1857.

Entre los principales defensores de los trabajadores, en el siglo pasado, se encuentran los famosos historiadores tales como Gonzalo Alujo, Don Guillermo Prieto y Don Ignacio Ramírez quien en su estudio denominado "sistema protector" justifica la huelga, terminando su obra con la siguiente afirmación: "la huelga es bastante poderosa para obtener la más aproximada recompensa de trabajo".

### 3.3 LA HUELGA EN LA DICTADURA.

Los movimientos huelguistas en el naciente régimen porfirista, la industrialización del país se fomentó con la inversión de capitalistas extranjeros, con aparente beneficio para la economía nacional y sin ningún provecho para la clase trabajadora, que no conquistó ninguna ventaja durante la dictadura, sino por el contrario sólo alcanzó amargura, miseria, dolor y luto.

Así pues la política progresista que caracterizó al ré-

gimen del Gral. Porfirio Díaz, no llegó a los campos, ni al taller, ni a la fábrica; las condiciones económicas del peón de las haciendas y de los trabajadores de las ciudades eran miserables, de su reivindicación; sus sentimientos latentes de rebeldía provocaron malestar y odio contra los explotadores y privilegiados; estas manifestaciones de inconformidad se presentaron con los movimientos huelguistas de los obreros a partir del crecimiento del régimen porfirista y por el contrario el campesinado soportaba humildemente su situación de paria ya que estaba menos preparado que el obrero para la defensa de sus intereses frente a la férrea organización latifundista.

Durante esta época porfirista y en relación con las condiciones y hulegas de los obreros, se presentan dos momentos históricos, uno de tolerancia y otro de agresión.

En el momento de tolerancia, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga que se realizaron al margen de la Ley Penal de 1857 e hicieron posible que el artículo 925 del Código cayera en desuso, pero no como actividad dadivosa del régimen porfirista en favor del obrero, sino como una válvula de escape con ansias de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

El momento de agresividad se presentó cuando comenzó a declinar el régimen porfirista caracterizándose por el hecho

de querer reprimir las huelgas por medio de la fuerza armada asesinando a los obreros indefensos como ocurrió en los movimientos huelguistas de Cananea en el año de 1906 y de Río Blanco en 1907.

Por lo que podemos concluir que el gobierno porfirista toleró las huelgas durante el crecimiento del régimen no obstante que en algunas ocasiones fueron castigados los actos violentos de los huelguistas y sus postrimerías las reprimió violentamente hasta llegar al asesinato de obreros indefensos.

#### 3.4 EL DERECHO DE LA HUELGA.

No es sino después del prolongado período de gobierno del Gral. Porfirio Díaz, cuando empiezan a manifestarse en el pueblo cansado ya del régimen, así como de las ideas y actividades antirrelacionistas que culminaban con el derrocamiento de la dictadura, abriendo así las puertas a una nueva y trascendental época de nuestra historia, la Revolución.

La Revolución Mexicana se puede dividir en varias etapas; sin embargo para los fines de nuestro estudio solamente la dividiremos en dos: 1.- Período Preconstitucional y 2.- Período Constitucional.

1.- Período Preconstitucional.- Comprende desde el - -

triunfo de las ideas revolucionarias, hasta la promulgación de la Constitución de 1917, se presentan infinidad de huelgas que culminan con el decreto del 10. de Agosto de 1916, - expedido por el jefe del Ejército Constitucionalista, el - - Gral. Don Venustiano Carranza, que castigaba a los huelguistas con la pena de muerte, deduciéndose de lo anterior que - el gobierno constitucionalista persiguió a la huelga como un acto delictuoso.

2.- Período Constitucionalista.- Este período se inicia con el Ejército Constitucionalista al inaugurarse la asamblea constituyente dieron cima los trabajos en los que tenían que cristalizar los ideales del movimiento libertario de 1910 y las promesas sociales de la Revolución de 1913; -- quienes redactaron el proyecto de Constitución, al tocar el problema obrero-patronal, ratificaron "El Derecho de Libertad de Trabajo", ya aceptada por la Constitución de 1857, pero al iniciarse la discusión del artículo 5, se reveló el -- contenido social de la Revolución, los constituyentes aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a su régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo superior "Garantías" para una -- clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras y es así como nace un derecho sui generis, - "El Derecho Social", que es un derecho de clase.

El origen del artículo 123, tiene como antecedentes in-

mediatos los artículos 4, 5 y 9, con el rubro de "del trabajo" y "de la previsión social", aparece el artículo 123 con los siguientes puntos: Jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descansos semanarios, expresándose en el mismo cuerpo del ordenamiento, otros principios de idéntica naturaleza como, igual salario para igual trabajo, indemnización por accidentes profesionales, que debían incluirse como normas de Código obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de las facultades que le otorga la fracción XX artículo 72 del proyecto de la Constitución.

El 13 de Enero de 1917 se da a conocer el proyecto del capítulo "trabajo y previsión social" que habría de ser más tarde el artículo 123 de la Constitución y que en relación con la huelga dice lo siguiente:

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro, por un salario, a efecto de informar las condiciones en que ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa; siendo uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el cesar del trabajo de manera colectiva (la huelga), reconociendo todos los países analizados este derecho a los asalariados cuando lo

ejerciten sin violencia.

Por lo que corresponde a los constituyentes de 1917, el título legítimo de creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho Constitucional de Huelga, ya que la de 1857, sólo reconocía la huelga teóricamente.

El Código Político de 1917, como se ha expresado, defendió vigorosamente el sistema de garantías individuales, libertad de trabajo e industrias, libertad de pensamiento, etc., reafirmó el régimen federativo del derecho constitucional del trabajo con garantías sociales en el artículo 123, siendo reconocido el derecho de la Asociación Profesional en la fracción XVI del ordenamiento antes citado y que expresamente dice:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., y relacionado con las fracciones XVII y XVIII, del artículo 123, donde se infieren las siguientes tres conclusiones:

1.- Que la huelga no fue obra de la incultura de nuestro pueblo sino lo contrario, su reconocimiento por el poder público al elevarlo a la categoría de norma jurídica significó un paso más hacia el progreso y fue la conversación del -



ideario de nuestra revolución a normas jurídicas fundamentales, significando una de las conquistas más preciadas del -- proletariado expresado en la trama jurídica de la Constitu-- ción de 1917.

2.- La huelga de la Constitución del 17, se transformó de hecho delictuoso en acto jurídico; es decir, el derecho - colectivo de los trabajadores, estando protegida legalmente la facultad de suspender las labores en las empresas, sin pe ligro de rescisión del contrato de trabajo.

3.- El reconocimiento de los derechos de la asociación profesional y de huelga, elevados a la categoría de norma ju rídicas fundamentales, constituye, a decir verdad, un triun- fo de la justicia social en nuestro país y el primer paso ha cia la democracia del trabajo y el capital.

### 3.5 ANTECEDENTES LEGALES DE LA HUELGA EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

Intentaremos el estudio de los antecedentes de la huel- ga en las legislaciones extranjeras, principiaremos por de-- cir que la huelga, no es derecho universal; es decir, que -- sea reconocida por todas las legislaciones, sin embargo, la mayoría de las leyes extranjeras admiten "el derecho de huel ga".

Inglaterra.- Se puede considerar a Inglaterra como la precursora del derecho de huelga, desde el siglo pasado abrazaba en su aplicación a las coaliciones obreras, el antiguo delito de "Conspiraeq" y proclamada la libertad de coalición (ley de 21 de Julio de 1894) sólo los actos de violencia y amenaza contra las personas, los bienes, (robos de herramientas, hurto de los bienes de los huelguistas) y persecuciones tumultuosas en la vía pública eran castigadas; ley de 13 de Agosto de 1875, página 324 de la legislación industrial de Paul Pic.

Así pues Inglaterra fue la primera en proclamar la libertad de coalición por la ley del 21 de Julio de 1894, reconociéndose más tarde, la huelga como precepto legal en la ley del 21 de Diciembre de 1906.

Alemania.- La legislación alemana sobre el derecho de huelga, es muy parecida a la nuestra, no reprime los ataques de libertad de trabajo con violencias y amenazas.

Austria y Hungría.- Desde el establecimiento de la república de Austria, la libertad de colición es completa; en Hungría por el contrario los movimientos obreros llevados a efecto al final de la guerra de 1919 han sido rudamente reprimidos.

Bélgica.- La ley belga del 31 de Mayo de 1866 estaba po

co más o menos calcada de la ley francesa de 1864; pero las huelgas que adquirieron en una época un carácter de gravedad permanente, movieron al legislador belga a creer como un deber reforzar los castigos y suprimir algunos actos no previstos hasta entonces, tales como la ruptura de herramientas, - los actos de intimidación con respecto a los obreros no huelguistas, las manifestaciones en grupo ante los talleres, -- etc. (Ley del 30 de mayo de 1892).

Rusia.- Fue el único de todos los estados europeos que a pesar del alarde que hace como defensa de los trabajadores no conoció jamás la libertad de coalición en Rusia.

Bajo el régimen zarista, toda coalición entre patronos u obreros eran un delito (Ley del 13 de Junio de 1896).

La comisión judicial de la дума habría adoptado en 1903 un proyecto con tendencia a reconocer el derecho de huelga, pero dicho proyecto mal visto por el gobierno, no logró convertirse en ley.

En la Rusia de los soviets, las huelgas son reprimidas con el mayor rigor.

Italia.- Hasta 1906 la legislación italiana, de igual modo que la francesa, no reprimía la coalición hasta que no

era ésta acompañada de violencia o de amenazas (Código Penal 1889 artículo 155 y siguiente).

Pero fue hasta la promulgación de la ley de 1926 que ha colocado a las organizaciones sindicales fascistas, bajo la autoridad directa del gobierno, el derecho de coalición ha desaparecido como en Rusia, huelgas y lock-outs están prohibidos, bajo pena de rigurosas sanciones.

Francia.- Finalmente, podemos afirmar que Francia no -- aceptó el derecho de huelga en las leyes de 1864 y 1884, pero ha tratado por otra parte sin perjudicar a los derechos -- consagrados, por medio de las leyes de 22 de diciembre de -- 1892 y 25 de mayo de 1919, de proveer a todos los interesa-- dos de un medio legal para prevenir las huelgas o a terminar las por medio de acuerdos amistosos.

#### ANTECEDENTES LEGALES DE LA HUELGA

Antes de pasar al estudio del tema de ordenamientos legales sobre la huelga, debemos hacer notar que la Constitución de 1857 no reglamentó el concepto de huelga, sino que sólo se le reconoció teóricamente.

A continuación pasaremos al estudio del tema en cuestión, observando que en México, en el siglo pasado, la huel-

ga evidentemente era un hecho delictuoso como lo podemos comprobar en el Código Penal de 1871 que en su artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva "se impondrán 8 días a tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00 ó sólo una de estas dos penas, a las que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, -- con objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jorna--les de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la - industria o trabajo", sin embargo no obstante la prevención criminal, la huelga fue tolerada por las autoridades en el - sentido de no castigar a los huelguistas aunque durante el - porfirismo los movimientos de huelga fueron sofocados violentamente.

Respecto a la Constitución de 1857, sólo podemos decir que protegió la libertad de las fuerzas económicas, el pa--trón se consideraba absoluto en las relaciones de trabajo el derecho individualista no concebía la huelga como acto colectivo, sino como acción individual de cada obrero para abando--nar el trabajo con sus correspondientes consecuencias civi--les, terminación del contrato de trabajo y responsabilidad - de daños y perjuicios.

De lo antes manifestado podemos concluir que la Consti--tución de 1857, no consideraba a la huelga, como instrumento defensivo de los trabajadores; fue hasta la Revolución Cons--

titucionalista cuando se consiguió establecer en la Constitución de 1917 el derecho de huelga; el cambio de dicha situación fue radical toda vez que se declaró expresamente en el código político del país "que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros, a las huelgas".

Desde entonces se tuteló jurídicamente la huelga y por ende a la mayoría huelguista frente al patrón y a los no - - huelguistas; nació el derecho colectivo de los obreros, base de la democracia sindical, para suspender el trabajo sin consecuencia para éstos, en relación con la pérdida del empleo y responsabilidad civil.

Por lo que el reconocimiento de huelga como derecho colectivo de autodefensa de los trabajadores está consignado - en las fracciones XVII y XVIII, del artículo 123.

### 3.6 DEFINICION DE LA HUELGA.

Definición.- La definición legal de la huelga está contenida en los artículos 440 al 449 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 440.- huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Por lo que según podemos observar, la definición es bas

tante completa.

### 3.7 LA HUELGA Y SUS ELEMENTOS.

a).- Es la suspensión del trabajo, presentándose en - - ella tres periodos: el primero que se refiere a la preparación de huelga; el segundo que se conoce en la partida mexicana como periodo de pre-huelga y se refiere a los trámites que deben satisfacer ante las autoridades de trabajo; antes de iniciar la suspensión y finalmente el tercero y consiste en que la huelga es declarada o estallada.

b).- Otro requisito consiste en que la huelga debe ser temporal; lo que significa que los trabajadores tienen la intención de suspender temporalmente las labores, porque si su propósito fuera dar por concluidas las relaciones de trabajo, no habría huelga, sino la terminación de la relación de trabajo.

c).- La suspensión de trabajo debe ser legal; dicha razón radica en las continuas suspensiones o interrupciones de labores, decretadas por los trabajadores sin la observancia de los requisitos legales.

d).- La huelga debe ser resultado de la coalición de - trabajadores, ya que en nuestra legislación considera a la -

huelga como un derecho colectivo si bien según veremos, reclama la voluntad de cada uno de los trabajadores.

e).- Por último, la huelga persigue la misma finalidad de la coalición o sea la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, la ley no persigue una simple suspensión de labores, sino que exige que los trabajadores persigan una finalidad favorable a sus intereses comunes, la huelga es un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma por lo que si falta el fin carece de sentido.

Por lo que no podemos concluir que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender los trabajos en las empresas siempre y cuando se observen las normas legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones.

### 3.8 NATURALEZA Y FINALIDAD DE LA HUELGA.

a).- Naturaleza de la huelga, anteriormente la huelga era la suspensión de trabajo llevada a cabo por los obreros, como resultado de una coalición de los mismos pero su fundamento jurídico era un derecho natural del hombre a no trabajar, sin su pleno consentimiento; es decir la huelga en aquel entonces era un derecho individual, resultado el estado de huelga de la unión simultánea de cada trabajador.



Actualmente, la fracción XVII, del artículo 123 establece que las leyes reconocen a las huelgas como un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su fundamento; anteriormente el fundamento de la huelga era el derecho positivo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en la empresa cuando se satisfagan los requisitos que señalan las leyes.

Por lo que el estado de huelga, ya no es una simple situación de hecho, sino una situación legal que produce precisamente los efectos buscados por los trabajadores; y que se reúnen en la suspensión total de los trabajos de la empresa.

De lo antes expuesto se puede deducir que en el pasado, la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos los buscados por los obreros, en cambio en la actualidad, es decir, en nuestro derecho, la huelga produce como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores.

Por lo que la idea de huelga como acto jurídico supone su necesaria reglamentación pues para que el orden legal de un estado haga producir un acto de voluntad o los efectos jurídicos deseados, es condición esencial que el acto reúna -- los requisitos de fondo y forma previstos en la ley.

Finalidad.- Propiamente podemos afirmar que la huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de de

terminados fines, los cuales a nuestro juicio fundamentalmente son dos:

- a).- Fin Inmediato
- b).- Fin Mediato

a).- El Fin Inmediato es el de ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa.

b).- El Fin Mediato es aquel por medio del cual, la - - huelga persigue acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista.

### 3.9 LICITUD E ILICITUD DE LA HUELGA.

La huelga Lícita.- El concepto de huelga lícita se precisa claramente en el párrafo primero de la fracción XVIII, del artículo 123 constitucional que establece:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital".

Para fijar la teoría jurídica de la anterior manifesta-

ción constitucional, es pertinente observar la modificación que introduje a la comisión dictaminadora del proyecto del artículo 123 que originalmente decía:

"Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de capital y trabajo, para realizar la justa retribución de los beneficios".

El texto anterior fue modificado por la comisión en los términos del párrafo antes citado, fundándose en que el derecho de huelga tiene el propósito de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción realizando "la justa retribución de los beneficios" para lograr la armonía de los derechos del trabajo y del capital; así mismo expresó la comisión en su dictamen que era conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

Constitucionalmente, se entiende por huelga lícita, la suspensión de labores que tiene como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

La huelga ilícita.- Denominación de huelga ilícita: es una concepción jurídica específica que señala la fracción XVIII, del Art. 123 el cual establece lo siguiente:

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas cometan actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra cuando aquellos pertenecen a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno".

De la anterior disposición constitucional, las huelgas en sí mismas no son sancionadas, no revisten de carácter delictuoso, sino que por explicable ficción jurídica, se consideran lícitas, cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos, contra las personas o propiedades o en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a los establecimientos que dependan del gobierno, porque siendo la huelga un derecho de la mayoría de los trabajadores, si ésta incurre en delitos es lógico que desaparece "ipso Jure" esa mayoría por lo que resulta que deja de ser huelga en términos jurídicos, sin tutela legal y por consiguiente ilícita.

El pensamiento de los constituyentes fue muy diáfano al respecto al manifestar que solamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciese actos delictuosos, la huelga será ilícita para el efecto de sancionar a los infractores con la ley penal, pero sin que la huelga por sí misma constituya un delito.

### 3.10 LA HUELGA EXISTENTE E INEXISTENTE Y TERMINACION DE LA HUELGA.

La huelga existente y la huelga inexistente, son dos -- conceptos completamente diferentes.

La huelga es una suspensión de labores siendo una situación de hecho o estatus, consistente en el hecho material y real de la suspensión de labores el cual es protegido por el ordenamiento jurídico cuando se satisfacen determinados requisitos, pues bien si la suspensión de labores satisface -- los requisitos impuestos por la ley para lograr la protección jurídica cobra existencia legal y cuando a la inversa, faltan esos mismos requisitos, la suspensión de labores subsiste como un "status de hecho" pero no tiene existencia jurídica.

Con lo anteriormente manifestado podemos formular las siguientes definiciones:

La huelga legalmente existente, es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades designadas en la constitución a estos movimientos obreros.

La huelga legalmente inexistente es aquella que no satisface las condiciones enumeradas.

## TERMINACION DE LA HUELGA

Según el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga puede terminar por:

I).- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

II). Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III).- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

IV).- Por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Por lo que generalmente la huelga termina por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad, juez o tribunal, por lo que en este caso la resolución que se dicte por cualquiera de las autoridades antes señaladas deberán ser acatadas a consecuencia del sometimiento al arbitraje o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta correspondiente para que ésta dicte el laudo, el que resuelve el fondo del conflicto.

### 3.11 LA HUELGA COMO CAUSA DE SUSPENSION.

El reconocimiento de la huelga como acto jurídico y su necesaria reglamentación en el derecho mexicano, han introducido en nuestra legislación. Jurisprudencia y Doctrina, algunas modalidades en sus diferentes procesos de formación y desarrollo los que sirven para formar ciertos conceptos fundamentales que hay que distinguir para la mejor comprensión de los capítulos anteriores, esta separación en etapas o períodos por los que atraviesa la huelga durante su desarrollo nos ayuda ampliamente para un mejor planteamiento del fenómeno que pretendemos analizar en virtud de que podemos distinguir dentro del proceso evolutivo de la huelga, el momento exacto en que se suspenden los efectos jurídicos de la relación de trabajo.

### 3.12 EL PROCESO DE HUELGA.

La huelga tiene una evolución rápida, pero compleja, -- comprendiendo tres períodos que son:

- a).- Período de Formación.
- b).- Período de Pre-Huelga.
- c).- Período de Declaración de Huelga.

a).- El período de formación, se desarrolla exclusivamente en el interior de la coalición obrera, es decir, los trabajadores se reúnen y discuten las demandas que formulan

al patrón, y resuelven si se irán a la huelga, es decir, si se suspenderán las labores en caso de no obtener lo pedido - por la clase obrera.

b).- El período de Pre-Huelga; éste se propicia con la comunicación dirigida al patrono y en la cual se concretan - las peticiones y se anuncia el propósito de suspender las labores si no se obtiene una respuesta favorable. Durante este período toma contacto el poder público con la huelga, como conciliador entre el capital y el trabajo para procurar - llegar a un acuerdo, si es posible antes de la suspensión de labores.

c).- El período de huelga.- éste se inicia en el momento en que se suspenden las labores o la suspensión misma de los efectos de la relación de trabajo, por lo que la declaración de la huelga es la situación de hecho que se crea por - la suspensión de labores y tal cosa coincide con la definición que de la huelga propusimos al principio de este capítulo lo.

Antes de analizar el estudio concreto de la suspensión de la relación de trabajo, citaremos ciertos requisitos o -- elementos que son, a nuestro modo de ver, indispensables para la existencia o validez de la huelga.

Podemos empezar por el requisito de formalidad que con-



siste en los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de la huelga, los elementos son los siguientes:

- a).- El propósito de los obreros de ir a la huelga.
- b).- El escrito en el que se expresa concretamente el objeto de la huelga.
- c).- El aviso que deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y 10 días cuando se trate de servicios públicos.

Otro requisito es el de la mayoría obrera y que está señalado en el artículo 451, fracción II, entendiéndose por mayoría de trabajadores, la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hallan de suspenderse las labores sin distinguir entre trabajadores sindicales y trabajadores libres.

Además de los anteriores requisitos es necesario señalar el de fondo, que consiste en el fin primordial asignado por la constitución a la huelga, y que radica en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

- a).- La Suspensión de la relación de trabajo en el derecho de huelga.

La suspensión de los trabajos es el período propio de la huelga; es decir, la suspensión total de los efectos de la relación de trabajo, siendo también el objeto de la protección legal hasta antes de ese momento en la suspensión de labores puede existir un ultimatum y negociaciones. La suspensión de los trabajos entrañará la ruptura de las hostilidades.

b).- Momento en que se suspenden los trabajos en el derecho de huelga.

La suspensión de los trabajos debe efectuarse al vencer el plazo de duración del período de pre-huelga.

Las autoridades del trabajo han sido extraordinariamente exigentes ya que no admiten la posibilidad de una suspensión de labores antes de la fecha y hora correspondiente, pero tampoco aceptan la que se realiza tiempo después por reducido que sea.

c).- Suspensión de los efectos de la relación de trabajo en el derecho de huelga.

La suspensión de labores es uno de los efectos del contrato de trabajo y se discutía sobre si este fenómeno, es decir, el de la suspensión de labores, producía o no la terminación de la misma relación.

La jurisprudencia de Francia y la doctrina de trabajo, según Paul Pic, en su obra *Legislación Industrielle*, página 340, él mismo se inclinó por la terminación puesto que se -- afirmaba que la suspensión de labores implica falta de cumplimiento a las obligaciones; el eminente tratadista francés se inclinó por la tesis de la suspensión estimando que la -- doctrina opuesta reduciría a la huelga a una nueva situación de conflictos laborales individuales desconociéndole su característica de "Fenómeno Colectivo".

Es conveniente indicar que dicha suspensión de labores dura todo el tiempo que la huelga esté protegida por el derecho. Otros efectos derivados de la suspensión de la relación de trabajo son: las prohibiciones a las mayorías no huelguistas, en el sentido de que no pueden ejecutar acto alguno que atente el derecho de las mayorías.

Las prohibiciones a los patrones, de ejercitar algún acto encaminado a restringir el ejercicio del derecho de huelga relacionado con el efecto y con el deber de las juntas de conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes a hacer respetar el derecho de los trabajadores huelguistas.

Por lo que en resumen podemos afirmar que se suspenden los efectos del contrato o relación de trabajo, desde que se declara la huelga y hasta que termina ésta por alguna de las

causas que reglamenta el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

### 3.13 LA HUELGA EN LA RELACION O CONTRATO DE TRABAJO.

Concordamos con la mayoría de los autores, en el sentido de que la huelga no pone fin al contrato o a la relación de trabajo, sino únicamente suspende el cumplimiento de la relación de trabajo, es decir, esta relación se suspende hasta el día en que el conflicto se termina con un arreglo colectivo.

Planiol manifiesta que los conflictos industriales terminarán con una ruptura entre los patrones y obreros, siendo ésta una ruptura de hecho que viene a ser una cosa distinta a la destrucción jurídica del contrato o de la relación de trabajo entre obreros y patrones.

De lo antes expuesto, podemos manifestar que el contrato o la relación de trabajo permanece en un estado de espera de acontecimientos por lo que los efectos del mismo contrato o de la relación de trabajo como ya quedó expresado con anterioridad en el primer capítulo, referente a la suspensión, se detienen momentáneamente hasta que adquieren fuerza y validez nuevamente tan pronto como termine la huelga.

En conclusión, y antes de terminar el análisis de la --

huelga como una causa de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, podemos afirmar y aunque dicha causa no esté reglamentada claramente por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el legislador Paul Pic en su libro Legislación Industrial, página 345, en donde considera a la huelga como un caso de fuerza mayor, existiendo en la huelga todos los elementos y causas necesarias para considerarla como una causa de suspensión del contrato o de la relación de trabajo.

### 3.14 SERVICIO MILITAR.

A).- **Definición y Fundamento Legal de Servicio Militar.**- al referirnos a este punto, hemos de indicar qué entendemos por "Servicio Militar", a cierto tipo de prestación personal inevitable que es realizado por mexicanos en cumplimiento de una disposición de poder público, es decir, una carga inevitable que exige el estado a los particulares y en cuyo cumplimiento no se requiere del consentimiento del obligado.

Ahora bien, el Servicio Militar obligatorio, aunque no está expresamente establecido en precepto alguno de la constitución, su fundamento legal evidentemente lo encontramos en los artículos 31, fracción III, del citado código político que expresamente dispone: "son obligaciones de los mexicanos: I.- Alistarse a servir en la guardia nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la in

dependencia, territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior".

El artículo 29 del mismo ordenamiento legal que dice: - "En los casos de invasión grave de la paz pública o cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el presidente de la República Mexicana, de acuerdo con el consejo de ministros y con aprobación del Congreso de la Unión y en los recesos de éste, de la comisión permanente lo que podrá suspender a toda la ciudadanía o en lugar determinado, las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente rápida y fácilmente a la situación, pero deberá hacerlo por un tiempo limitado por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo.

Si la suspensión tuviese lugar hallándose el congreso reunido, éste ejecutivo hará frente a la situación; si la suspensión se verificase en tiempo de receso, se revocará sin demora al congreso para que la acuerde, así pues el Servicio Militar trata de una obligación jurídica constitucional que relacionada con el reglamento de conscripción para el Servicio Militar que se impone a todo ciudadano mexicano.

#### **B).- Antecedentes del Servicio Militar.**

El Servicio Militar en el ámbito del derecho obrero, como causa determinante de la suspensión del contrato o de la

relación de trabajo, es un fenómeno muy antiguo dentro de todas las legislaciones; en un principio se sostenía que el -- llamado bajo banderas, debería considerarse como una causa -- de terminación por fuerza mayor de la relación o contrato de trabajo, en virtud de que coloca a las partes en la imposibi- lidad de ejecutar sus obligaciones contractuales dando lugar a la anulación de la relación de trabajo y en consecuencia -- que el trabajador en el Servicio Militar no pueda reclamar -- ni su salario ni su reinstalación en su antiguo empleo, en -- el caso de haber cumplido con el servicio de las armas.

La tesis anterior no tuvo aceptación general, ya que el llamamiento "bajo banderas", interesa al estado y no era jus- to que quien acudía al servicio de la patria en horas de pe- ligro, fueren privados de los beneficios de su empleo susti- tuyéndolos por quienes se encontrase en una situación de pri- vilegio.

El criterio anterior ha prevalecido en muchos países -- que han establecido que el llamamiento "bajo banderas", inte- rrumpe las relaciones del trabajador con su patrón, pero no rompe el contrato o la relación de trabajo.

El obrero tiene el derecho de reclamar el antiguo pues- to que desempeñaba, con la salvedad de que mientras dure la suspensión de la relación de trabajo no existirán obligacio- nes entre las partes, quedando en expectativa la posibilidad

de que el obrero se reinstale en su puesto.

La Ley Italiana del 13 de noviembre de 1924, en su artículo 6o. establece que salvo convenio en contrario, el llamamiento "bajo banderas", para cumplir el Servicio Militar, pone fin al contrato o a la relación de trabajo correspondiendo en tal caso al empleado una indemnización igual a un mes de salario.

La legislación hispano-americana, es unánime en considerar que de hecho y de derecho, esta situación presume la suspensión de los efectos de la relación o del contrato de trabajo, variando en las diversas leyes el tiempo para la reincorporación del obrero, una vez finalizado el desempeño de las funciones, término que en la Ley Española es de dos meses, mientras que en la legislación chilena en su artículo 156 de la ley federal del trabajo, dispone que el empleado conservará la propiedad de su empleo sin derecho a remuneración mientras preste el Servicio Militar o formare parte de las reservas nacionales, movilizadas y que una vez terminado el servicio militar, se le conservará su derecho a la reinstalación de su puesto, por un plazo no mayor de un mes.

Criterio que volvemos a encontrar en el artículo 155 de la ley II.729 de la República Argentina, el que determine este derecho de conservación al empleo, será hasta de treinta días después de ser miembro activo del ejército o de la arma



da (I-X. pág. 426 derecho del trabajo y sus contratos de Guillermo Canabellas).

**C).- El Servicio Militar como Causa de Suspensión.**

El Servicio Militar, como causa de suspensión del contrato o de la relación de trabajo, como ya quedó manifestado en párrafos anteriores de los cuales se desprende que si es una causa de suspensión de la relación o del contrato de trabajo como lo afirma el Dr. Manuel Pinto, en su libro "Derecho del Trabajo" (tomo II pág. 90), el cual al referirse a esta situación manifiesta que "se trata de un caso de suspensión del contrato o de la relación de trabajo, más no de la disolución del mismo".

Por lo tanto el contrato de trabajo, al presentarse o prestar el servicio militar, seguirá subsistiendo, lo único que se suspende momentáneamente son sus efectos; esto es tan exacto que el jurista argentino Francisco García Martínez en su libro "El Contrato de trabajo" nos dice, que si el principal no respeta la obligación de conservar el puesto al trabajador y antes de que venza el plazo establecido en la ley, - desde al empleado, deberá pagar a éste indemnización por pre-aviso y la indemnización por despido.

**EL DERECHO A LA CONSERVACION DEL EMPLEO.-** Por derecho a la conservación del empleo, se entiende el deber que tiene -

el patrón de conservar el empleo al trabajador llamado "bajo banderas", mientras dura el servicio militar.

Por ello diremos, siguiendo el criterio del Dr. Pinto, que el vínculo contractual no desaparece, sino que queda solamente en suspenso y basta el hecho de la simple prestación del empleo antes del tiempo que fijen las leyes, después de haber expirado el término del servicio militar, para que el principal se vea obligado a readmitirle en su antiguo empleo con las mismas condiciones jurídicas preestablecidas en el contrato de trabajo.

En apoyo a la tesis anterior, citaremos la opinión del Dr. Unsain, quien afirma que debe prevalecer el principio de no ruptura del contrato mismo que quedará simplemente en suspenso y esta suspensión operará desde el llamado "bajo banderas", hasta 30 días después de terminado el servicio.

En nuestra legislación no existe un precepto especial que reglamente la suspensión de la relación de trabajo por causa del servicio militar, pero puede quedar comprendido -- dentro del artículo 132, fracción X de la ley federal del -- trabajo que lo reglamenta como "obligaciones del Patrón".

Fracción X.- permitir a los trabajadores faltar a su -- trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la opor

tunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Tanto en este caso como el señalado en la fracción anterior, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que éste lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Cuando la comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de cuarenta años.

Aunque el precepto anterior, no se hace referencia al tiempo que debe esperar el patrón al trabajador, ya libre del servicio de las armas, éste es al igual que en las demás legislaciones de treinta días.

Cabe recalcar que el servicio militar, como contribución obligatoria a todos los ciudadanos, no debe perjudicar al obrero como ya se ha dicho, es una obligación impuesta por el Estado al ciudadano, que los substraen de sus obligaciones ordinarias, lógico es que los ciudadanos llamados al servicio de las armas por imperio de la ley y de la necesidad del Estado al reincorporarse a sus actividades interrumpidas para el cumplimiento de su deber no vayan a ingresar -

al ejército de los desocupados imponiendo en consecuencia al empleado como deber social, la obligación de reservarle el puesto.

Es de considerarse que en el caso de que el patrón esté utilizando los servicios de un tercero, debido a que el trabajador de base se encuentra realizando su servicio militar, puede prescindir de los servicios del interino sin indemnización alguna apenas sea reinstalado a su empleo el trabajador llamado al servicio de las armas (artículo 132, fracción X - de la Ley Federal del Trabajo).

Como ya quedó manifestado en párrafos anteriores, la reserva de empleo sólo tiene efecto hasta un tiempo prudencial a partir del momento en que el obrero está libre para reintegrarse a su trabajo, pasando dicho término se presume una renuncia voluntaria al mismo derecho que la ley le confiere.

Sin embargo, surge en este caso que analizamos la cuestión de que si el derecho a la conservación del puesto por el llamado a las armas "es absoluto ya que tienen el derecho de rescindir el contrato con tal de que se observen las normas relativas al pago de la indemnización debida, en su caso por dilución de la relación de trabajo.

Se sostiene que la obligación del principal es absoluta, por el hecho de que el motivo de la norma sería el de dar --

plena seguridad al empleado, de que el puesto se le conserva.

En sentido puesto se observa que el derecho a la conservación de puesto se convierte en el derecho a obtener, en caso de despido, las indemnizaciones debidas al empleado cuando éste se haya presentado al trabajo después del servicio militar, de ello se deduce evidentemente que el mismo puede hacerlo también durante el período de llamado a las armas -- siempre que reconozca los derechos correspondientes al empleado en caso de despido.

Somos de este último parecer en virtud de que si el principal se ajusta a todas las consecuencias que deriven de la norma en favor del empleado, éste no tiene razón para quejarse; se comprende sin embargo que el empleado tendrá derecho a la indemnización por antigüedad de obtener que el tiempo pasado en servicio militar sea considerado como prestado bajo la dependencia del establecimiento.

Es de tomarse en cuenta finalmente, la hipótesis de que el trabajador "llamado a filas" sea condenado durante el tiempo que presta su servicio militar por infracciones cometidas a sufrir un cargo permitido por la ley, en este caso el patrono no estará obligado a reservar el puesto al obrero en forma indefinida, por lo que cabe declarar que cuando medie la anterior circunstancia, y rescindido el contrato de trabajo por culpa del obrero. Si el recargo es por causas -

de la guerra la suspensión se mantendrá por el tiempo que -- esa situación de emergencia dure.

En conclusión y en mérito de lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que el Servicio Militar, es una causa de los contratos de trabajo, no encontrándose reglamentada por nuestra legislación debido a que en primer lugar el "llamado a -- las armas" en defensa de la República aún no ha sido necesario y en segundo lugar, el servicio obligatorio a la cons-- cripción militar, es disposición posterior a la vigencia de nuestra Ley Federal de Trabajo.

### 3.15 SERVICIO CIVICO.

Bajo la denominación de servicio cívico, estudiaremos -- todas aquellas causas que originan la suspensión de los con-- tratos o de las relaciones de trabajo y que no hemos mencio-- nado en capítulos anteriores.

Así pues, dentro de este grupo "de causas especiales", quedarán comprendidos todos aquellos hechos que debido a las relaciones sociales y obligaciones estatales de la persona, producen una interrupción en el desarrollo normal de los Con-- tratos de Trabajo.

Entre los principales hechos que originan una suspen-- sión en el contrato de trabajo, podemos citar el desempeño --

del trabajador de una comisión del Sindicato o del Estado o de un cargo Público de Elección Popular.

Estos casos se encuentran previstos en el artículo 132, fracción X de la Ley. La suspensión del contrato de trabajo se realiza principalmente en la situación señalada en el párrafo segundo de la fracción indicada, la cual señala cuando la comisión sea de carácter popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de cuatro años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos y en estos casos considerándoseles como de planta después de cuatro años.

Otro caso que también está reglamentado por la ley es -- el ejercicio del voto y que de acuerdo con la fracción IX -- del artículo 132 de la Ley, reglamenta que son obligaciones de los patronos, conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares.

Sin embargo, existen además algunos casos especialísimos y que la ley no los reglamenta, casos que se originan al producirse los hechos para una suspensión del contrato laboral, tales casos son por ejemplo la asistencia de valores deportivos, alguna competencia internacional, el desempeño de

una comisión extraordinaria, etc., todos estos casos aunque no están especificados en la ley pueden quedar comprendidos dentro del artículo 132, fracción X, el que a la letra dice:

**Fracción X.-** Permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida a su patrón, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento; tanto en este caso como en el señalado en la fracción anterior, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador al no ser que éste lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

### 3.16 ANALISIS Y COMPILACION DE ALGUNOS PRECEDENTES DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION EN MATERIA DE SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Aun cuando solamente se encuentra en formación la jurisprudencia de la H. Suprema, en el tema de la suspensión nos hemos de referir a ella por lo autorizado del criterio del más elevado grupo de técnicos en nuestra administración de justicia que es la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"En el terreno práctico.- asienta Bonnacese; la jurisprudencia tiene una superioridad sobre la doctrina; logra aplicar efectivamente sus soluciones en forma de decisiones



judiciales". (13)

En materia de trabajo, dice el Lic. J. Jesús Castorena: "...Los tribunales de trabajo tienen facultades, por la naturaleza de ciertos conflictos, no nada más para declarar el derecho en favor de una u otra persona, ajustándose a la ley, a la costumbre, a los contratos de trabajo en general, sino que pueden, además, determinar reglas jurídicas que deben prevalecer entre las partes. Tal conclusión se deriva de la disposición de los artículos 604 al 620, de la Ley del Trabajo que dan facultades, especialmente el artículo 604, a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, para modificar, en términos generales, las condiciones de trabajo y a fin de resolver los conflictos respecto de los cuales no existe una previa definición jurídica". (14)

Así es como las juntas sí pueden establecer una jurisprudencia con caracteres de fuente formal.

Decimos que pueden puesto que sobre esta materia no hay, por parte de los tribunales del trabajo, una elaboración definida que pudiera servir de base para hacer progresar el Derecho Obrero.

---

(13) Dr. Julian Bonnecase: Estudio del Derecho, pág. 193.

(14) Lic. José de Jesús Castorena: Tratado de Derecho Obrero, pág. 63, 1a. edición.

La autoridad y la necesidad de la jurisprudencia que -- primeramente se deriva de la ley, viene a confirmarse en su aplicación y como reserva casuística para el juzgador y para el litigante en general. Puede decirse respecto de la jurisprudencia, que es la ley actuante, como se deriva del principio citado por Bonnecase. En materia de trabajo, estamos a lo asentado por el Licenciado Castorena, pero siempre y cuando la H. Suprema Corte haga suyo el criterio de la autoridad inferior del trabajo, pues el movimiento sería absurdo yendo la jurisprudencia del inferior al superior, cuando es a la inversa, del superior hacia el inferior, por principio procesal y jerárquico, además de que se supone una más docta decisión en el juzgador supremo. Ello no ocurre así en tratándose de los Tribunales Colegiados del Circuito, que por su autoridad equivalente a la de la H. Suprema Corte, pueden sentar jurisprudencia y no haciéndolo como no lo hacen, privan el acervo de jurisprudencia, fuente de orientación general de casos muy importantes como los procesales. En ello estamos de acuerdo con el Señor Licenciado Don Jorge Iñarritu, quien ha externado así su criterio.

Asimismo creemos muy justificado que el Señor Licenciado Iñarritu, haya expresado que la connotación de jurisprudencia no debe restringirse a sólo el juicio de amparo, sino a toda la que de hecho se establece en todos los asuntos de la competencia del Altísimo Tribunal, y que es indebido se excluya del carácter jurisprudencial a la interpretación de

leyes locales.

Después de las consideraciones anteriores, creemos deber externar nuestro concepto de jurisprudencia como la interpretación autorizada, repetida y eficiente de Derecho. Es preciso sin embargo admitir que la jurisprudencia de la H. Suprema Corte, como lo asienta el Licenciado Mario de la Cueva, adolece de la falta de fijeza. Cita en su apoyo diversos casos en los que, en el lapso de un mes, ha sido cambiante el criterio de la H. Suprema Corte. Ahora bien, decíamos antes que para nosotros la jurisprudencia es una interpretación autorizada, repetida y eficiente del Derecho. Evidentemente que no debe negarse autoridad ni competencia a la Suprema Corte, por más cambiante que sea su criterio; ciertamente los sillones ministeriales deben ser ocupados por autoridades en la materia, pues de lo contrario no sería ese su sitio. La elevadísima investidura ministerial además obliga a quien la ostente al grado máximo de aptitud en la materia. Esto nos parece obvio como también el que la tendencia tutelar de la Ley Laboral, debe transferirse al juzgador en cada caso que se le presente pues es intérprete de la Ley. Decimos que la jurisprudencia debe ser repetida y es aquí donde surge la dificultad, pero no lo sería tal si consideramos -- que la materia de trabajo es nueva en nuestra legislación, -- se presenta a menudo erizada de complicaciones; en tal caso y a un riesgo de variación de criterio es preferible a todo evento que la Sala de Trabajo haga mudanzas a que se exponga

a cometer una injusticia. La finalidad última de la H. Suprema Corte y de todos los tribunales del mundo es hacer justicia y el prurito de hacer encajar dentro de normas invariables una materia tan elástica como lo es la de Trabajo, no justificaría nunca un fallo inicuo. No quiere ello decir -- que con el transcurso del tiempo y al tenor de disposiciones y circunstancias más precisas, no pueda integrarse una jurisprudencia muy completa.

Finalmente, la virtud de la jurisprudencia debe ser eficiente; esto es, que produzca precisamente una pauta, una regla que cual medida de equidad cumpla su cometido de interpretación de la Ley por no decir que es la Ley en función.

En materia de trabajo tendrá que obtenerse más tarde o más temprano. El hecho de que se pierden muchos asuntos por que se varió de criterio en la H. Suprema Corte, no importa si los perdió aquella parte litigosa que no tenía de su lado la razón. No es posible ya en nuestros tiempos y menos aún contando con una legislación laboral tutelar, volver al antiguo y despótico *Fiat lex, pereat mundus*, que se cumpla la Ley aunque se pierda el mundo, por no variar una jurisprudencia más o menos incipiente.

Con todo aquello examinaremos algunos precedentes tomados de la materia de trabajo, que forman parte de la jurisprudencia en formación de la H. Suprema Corte.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, TERMINACION - DE LA. SUPUESTO EN EL QUE PROCEDE LA CONDENNA A REANUDAR LA - PRESTACION DEL SERVICIO.

Cuando en la demanda laboral no se reclama de la empresa la reanudación de la relación de trabajo por haber dejado de existir el motivo que originó la suspensión de la misma, sino que el actor exige la reinstalación en el empleo que de se pe ñ a b a por haber sido despedido injustificadamente, la -- junta no está en posibilidad de decidir acerca de la reanuda ción de los efectos del contrato de trabajo, porque el laudo debe ser congruente con las pretensiones deducidas en el ju icio.- Segundo tribunal colegiado en materia de trabajo del - primer circuito (TCO12049 LAB).

#### Precedente.

Amparo directo 3652-89, Roberto Gerardo Guerrero Islas, 8 de septiembre de 1989, unanimidad de votos, ponente: César Esquinca Muñoz, secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno; es ta tesis fue aprobada por mayoría de votos de los magistra- dos presidente y relator, no estando de acuerdo con ella la magistrada Catalina Pérez Bárce nas, por las razones expues- tas en la aclaración que hizo a la ejecutoría dictada en el asunto, que textualmente dice: "...con la aclaración de la - magistrada Catalina Pérez Bárce nas en el sentido de no estar de acuerdo con la consideración, asesoría motivo de la tesis ya que al estar suspendida de la relación laboral, la reins-

talación implícitamente reanudada, esa relación y no procedía que ésta se reclamara expresamente.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, POR PRISION - PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. SUBSISTE AUN ENCONTRANDOSE EN LIBERTAD PROVISIONAL.

Tratándose de la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva de un trabajador, por la supuesta prisión o comisión de un acto delictuoso, aquel no tiene por que presentarse a desempeñar sus labores a partir de la fecha en que empiece a disfrutar de su libertad bajo fianza, porque desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad opera la suspensión de su contrato de trabajo, por encontrarse sujeto a proceso mientras no cese la causa que motivó la suspensión, en términos de los artículos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; cuarto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito -- (TC014099 LAB).

Precedente.

Amparo directo 624/90, Salvador Martínez Martínez, 29 - de agosto de 1990, unanimidad de votos, ponente: Carlos Bravo y Bravo, secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, PUEDE EJERCITARSE AUNQUE -  
ESTA SE ENCUENTRE SUSPENDIDA.

La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo se limita a las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin que queden impedidas las partes de ejercitar sus derechos derivados de la relación laboral, o de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de la misma, por tal razón, debe considerarse que el derecho del patrón a rescindir el contrato al trabajador puede ejercitarse en cualquier momento de la vigencia de la relación laboral, ya que se reitera que el contrato o la relación laboral no se suspende, sino únicamente las obligaciones derivadas del mismo, como son la prestación del servicio y el pago del salario.- Séptimo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito (TC017044 LAB).

**Precedente.**

Amparo directo 3847/88, Instituto Mexicano del Seguro Social, 4 de octubre de 1988, unanimidad de votos, Ponente: Martín Borrego Martínez.

IMSS, SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO IMPUESTA COMO SANCION Y QUE LA JUNTA DECLARO INDEBIDA, GENERA ANTIGUEDAD.

La junta de conocimiento incorrectamente absolvió al demandado del reconocimiento de la antigüedad reclamada por el

actor, porque si bien de acuerdo con la cláusula correspondiente del contrato colectivo de trabajo, el instituto demandado se obligó a suspender en sus labores a los trabajadores, sin responsabilidad alguna para él, cuando así lo solicite el sindicato, sin embargo, como la propia autoridad responsable en su laudo declaró la nulidad de la sanción impuesta al actor y condenó al sindicato codemandado al pago de los salarios y demás prestaciones, es evidente que el trabajador también tiene derecho al reconocimiento de antigüedad que demanda, pues de no haber sido suspendido la hubiera generado.- Séptimo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito (TCO17128 LAB).

#### Precedente.

Amparo directo 5897/90, Aurora Tahuilan Soriano, 11 de septiembre de 1990, unanimidad de votos, Ponente: Martín Borrego Martínez, secretario: Miguel Cajero Díaz.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA, SUSPENSION DE LA, CITA INNECESARIA AL TRABAJADOR PARA SU REANUDACION.

Si después de iniciada la investigación administrativa contemplada en el contrato colectivo de trabajo, como requisito indispensable para proceder a la rescisión laboral, la misma se suspende a petición del trabajador para aportar -- pruebas, no existe la obligación de la patronal de citarlo -- nuevamente, una vez transcurrido el término concedido, de --



tal suerte que la continuación de la investigación por parte de la patronal no lesiona los derechos del subordinado.- Tri bunal colegiado en materia de trabajo del tercer circuito -- (TCO3D11D40 LAB).

**Precedente.**

Amparo directo 289/89, Angel Cernas Rodríguez, octubre 18 de 1989, unanimidad de votos, ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez, secretario: Antonio Valdivia Hernández.

**SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.**

La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero, sin embargo esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos - que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener libertad bajo fianza, falta a sus labores, mas no -- cuando por haber obtenido tal beneficio puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y que el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios no sólo tiende a la satisfacción de sus necesidades per

sonales, sino también de las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de su salario a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir - por su parte con las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aún cuando el trabajador goce de libertad causal, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón más no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la ley federal del trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas - en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere invariablemente que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, - - igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.- Tribunal colegiado en materia del trabajo del tercer circuito (TCO31187 LAB).

**Precedente.**

Amparo directo 171/90, Instituto Mexicano del Seguro Social, 15 de agosto de 1990, unanimidad de votos, ponente: José de Jesús Rodríguez, Víctor Jauregui Quintero.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL PATRON, PROCEDE AUN QUE LA RELACION DE TRABAJO ESTE SUSPENDIDA.

La privación de la libertad del trabajador origina la suspensión de la relación de trabajo que tiene como efecto exclusivo la interrupción del contrato y consiguientemente, la suspensión de la obligación del patrón de pagar el salario, lo que no implica que él no pueda rescindir el contrato en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando considere que el trabajador incurrió en alguna de las causas legalmente previstas. Además, no hay disposición que impida reclamar la rescisión del contrato con motivo de la suspensión de la relación de trabajo.- Segundo tribunal colegiado del cuarto circuito (TCO42014 LAB).

Precedente.

Amparo directo 426/88, Farmacia Farmax, S.A. de C.V., - 12 de agosto de 1988, unanimidad de votos. Ponente: Felipe García Cárdenas, secretario: Eduardo Ochoa Torres.

SUSPENSION DE LA RELACION DEL TRABAJO, COMO SANCION DISCIPLINARIA. NO PODRA EXCEDER DE OCHO DIAS.

El artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, por lo que al ser aplicada dicha medida debe cumplirse con lo dispuesto -- por el citado precepto legal, el que debe observarse prepon-

derantemente de lo que al respecto establezca el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo, del plantel educativo correspondiente.- Segundo tribunal colegiado del octavo circuito (TC082003 LAB).

**Precedente.**

Amparo directo 170/91, Universidad Juárez del Estado de Durango, 25 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta; Secretaria: Leticia R. - Celis Saucedo.

SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO, POR EL ORDEN DEL SINDICATO. FALTA DE AVISO POR ESCRITO. CONSECUENCIAS PARA EL PATRON.

Si la empresa demanda el separar al quejoso por órdenes del sindicato y en cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, omitió dar aviso por escrito a la junta de conciliación y arbitraje, luego de que el trabajador se negó a recibir el oficio de notificación de la suspensión, no por ello debe considerarse que la empresa lo despidió injustificadamente, pues no se trata de una rescisión de la relación laboral, "mutuo propio", sino de una suspensión ordenada por el sindicato codemandado, motivo por el que la junta responsable no pueda condenar a la empresa a pagar al trabajador los salarios vencidos.- Primer tribunal colegiado del noveno circuito (TC091052 LAB).

Precedente.

Amparo directo 529/90. Guillermo Zúñiga Ríos. 4 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: José Luis Solorzano Zavala.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. PROCEDENCIA DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA PRIVADO DE SU LIBERTAD PERSONAL.

El artículo 42, de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de suspensión temporal de las obligaciones de -- prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón especificando en su fracción -- III, como una de ellas la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Conforme a este precepto, es claro que si el trabajador fue privado de su libertad personal, y en el lugar donde se encontraba recluso se le comunicó la rescisión de su contrato de trabajo, esa rescisión no es improcedente porque los suspendidos eran los efectos de la relación de trabajo, concretamente la obligación del trabajador de prestar el servicio convenido y del patrón de pagar el salario correspondiente, pero no propiamente el contrato de trabajo y menos que éste se considera inexistente como se estableció en el laudo, toda vez que la prisión del trabajador no implicaba la conclusión de la relación y por lo tanto el referido contrato tenía vigencia para ambas partes.

Ahora bien, para rescindir ese contrato no era necesario esperar hasta que la autoridad que conocía del proceso penal resolviera la situación jurídica del actor, toda vez que la ley laboral y que por consecuencia las juntas no están subordinadas a los fallos de la justicia penal, pues bien, puede suceder que un acto determinado pueda no constituir delito y en cambio sea causa suficiente para la rescisión del contrato de trabajo, consideración que no se contrapone a lo previsto en el artículo 42 y es congruente con lo establecido por el artículo 46 de la propia ley, en el sentido de que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, independientemente de las consecuencias legales que esa rescisión puede acarrear según sea justificada o injustificada.- Segundo tribunal colegiado en materia laboral del primer circuito.

Precedente.

Amparo directo 136/87, María del Carmen Farjat Helue, - 14 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquina Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL, NO ES IMPUTABLE A LA EMPRESA QUE LA EJECUTA CUANDO LO HACE EN CUMPLIMIENTO A LA PETICION DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MISMA.

Si bien es cierto que la empresa demandada aceptó haber suspendido al trabajador de las actividades laborales que pa

ra ella desarrollaba, también que ello lo realizó en cumplimiento a la petición que el sindicato de trabajadores petroleros de la República Mexicana, sección veintiseis, le hizo por conducto del secretario de trabajo, en el sentido de que de conformidad con la cláusula 34 del contrato colectivo de trabajo, suspendiera de sus labores como medida disciplinaria al trabajador, por lo que debe estimarse que con esa suspensión impuesta por el sindicato, que en términos de la citada cláusula la empresa está obligada a cumplir, no le resulta imputable en cuanto a consecuencias laborales, por ser una sanción aplicada por el sindicato.- Cuarto tribunal colegiado del primer circuito en materia laboral.

**Precedente.**

Amparo directo 1004/86. Perforadora del Istmo, S.A. de C.V., lo. de abril de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos bravo y Bravo. Secretario: Gilberto A. López Corona. Mismo criterio se sostuvo al dictar ejecutoria en el amparo directo No. 619/86.

**CLAUSULA DE EXCLUSION, OBLIGACION DEL PATRON DE COMUNICARLE POR ESCRITO AL TRABAJADOR LA CAUSA DE LA SEPARACION.**

En nuestro sistema de contratación colectiva laboral está permitido que el patrón se obligue a separar a un trabajador cuando éste deje voluntariamente de pertenecer al sindicato, pero al lado de esta obligación, existe la de comuni--

carle por escrito al trabajador las causas de la separación pues si en el despido, suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo, el patrón debe comunicarle al trabajador en forma inequívoca la causa o motivo por el cual éste no puede seguir prestando sus servicios personales y subordinados, con mayor razón debe observarse esta formalidad cuando el patrón, a solicitud del sindicato titular, procede a separar al trabajador, pues la idea subyacente en las normas relativas a la estabilidad en el trabajo, es que el trabajador conozca fehacientemente la causa o motivo de la terminación de la relación contractual, ya que de otra manera no está en condiciones de impugnar aquellos actos caprichosos o arbitrarios del patrón o de la organización sindical que pide su exclusión.- Tribunal colegiado del décimo octavo circuito.

#### Precedente.

Amparo directo 584/86. Pastelería Wong, S.A., 6 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Chávez - Ojeto. Secretario: Erico Torres Miranda.

#### SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. TÉRMINO.

Si la empresa tiene celebrado contrato colectivo de trabajo con el respectivo sindicato, y en una de sus cláusulas se estipula que a solicitud de la organización el patrón sus



pendará al trabajador en el desempeño de sus labores, sin -- que se mencione el término respectivo, tal suspensión es ilegal si excede de 8 días por ser violatoria del artículo 102, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, dado que esta -- disposición es de las que se considera como favorables a la clase trabajadora y por lo mismo irrenunciable en los términos del artículo 15, de la propia ley.- Tribunal colegiado - del segundo circuito.

**Precedente.**

Amparo directo 746/69, laboral, Rogelio Ramírez Alcalá. 16 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Hidalgo Riestra.

**CONTRATO LEY, SUSPENSION CONTRA LA APLICACION DE UN, TRATANDOSE DE COOPERATIVA.**

Para que proceda conceder la suspensión en un amparo in directo, es necesario que se satisfagan los requisitos del artículo 124, de la ley de amparo, entre los que se encuentra el que la ejecución del acto reclamado cause al agraviado daños y perjuicios que sean de difícil reparación. Por lo mismo si se reclama en el amparo la aplicación de un contrato de ley a determinada sociedad cooperativa que afirma no tener trabajadores a su servicio, es evidente que ningún perjuicio se le puede causar, en virtud que las disposiciones relativas del citado contrato no pueden tener aplicacio-

nes en su caso precisamente por no tener trabajadores a su servicio y por la ausencia de una relación de trabajo entre los socios de la cooperativa y ésta, que es el supuesto que las hace aplicables, aunque en las normas del repetido contrato se diga que son aplicables en las fábricas o talleres pertenecientes a sociedades cooperativas porque éste último debe entenderse en el sentido de que se aplicaran a los trabajadores que las cooperativas empleen, más no a sus socios -- que no son trabajadores no forman sindicatos.- Nota: enviada sin votación al seminario judicial de la federación.- Tribunal colegiado del primer circuito en materia de trabajo.

#### Precedente.

Incidente R.T. 57/70. Sociedad Cooperativa de Producción Lázaro Cárdenas, S.C.L., 30 de abril de 1970. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

#### ANTIGUEDAD. PROCEDENCIA DEL PAGO DE ESTA PRESTACION.

El pago de la prestación de antigüedad solamente procede en los casos siguientes: 1).- cuando de conformidad con el artículo 845, fracción III, de la ley federal del Trabajo el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con el laudo dictado por la junta; 2).- cuando conforme al artículo 431, de la citada ley federal del trabajo, la junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión

de las relaciones colectivas de trabajo a que se refiere el artículo 427, y el patrón no reanuda los trabajos en el término que la propia junta hubiere señalado; 3).- cuando de acuerdo con el artículo 439 de la mencionada ley con motivo de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevo, el patrón hace una reducción de personal, teniendo los trabajadores reajustados, derechos a aquella prestación; 4).- cuando de conformidad con el artículo 49, de la propia ley federal, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; 5).- cuando en los términos del artículo 52, de la misma ley federal del trabajo, el trabajador rescinde el contrato o la relación de trabajo por algunas de las causas comprendidas en el artículo 51 de dicha ley, y 6).- cuando el trabajador es despedido sin causa justificada, y opta por el pago de la indemnización constitucional de 3 meses de salario, pues este supuesto es equiparable a la hipótesis en que el trabajador se separa de su trabajo por causas imputables al patrón. Por lo tanto, al no estar comprendido algún caso en los supuestos anteriores, no surge para el trabajador el derecho de la prestación de antigüedad.- Tribunal colegiado del octavo circuito.

Precedente.

Amparo directo 574/71. Julio Ruíz Aranda. Unanimidad de votos. Séptima época.  
volumen 35, sexta parte, pág. 21

Amparo directo 622/71. Ismael Aguirre Alderete. Unanimidad de votos.

séptima época  
volumen 37, sexta parte, pág. 19.

Amparo directo 691/71. Raúl Rodríguez Gamez. Unanimidad de votos.

séptima época  
volumen 37, sexta parte pág. 19

Amparo directo 290/72. Trinidad Salazar Pando. Unanimidad de votos.

séptima época  
volumen 44, sexta parte, pág. 23.

Amparo directo 521/72. Gerardo Villanueva C. Unanimidad de votos.

séptima época.  
volumen 46, sexta parte, pág. 22.

#### PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, SUSPENSION DEL CONTRATO - DEL TRABAJO POR.

La falta del cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva conocida por el patrón y seguida de sentencia absolutoria, conforme a lo dispuesto en la fracción IX del artículo 116 de la ley federal del trabajo de 1931 (fracción III del artículo 42 de la ley vigente), es causa de suspensión temporal de los contratos de trabajo, por lo que resulta injustificada -

la pretendida rescisión por parte del patrón por haber faltado a sus labores el trabajador durante el lapso citado.- Tri  
bunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito.

Precedente.

Amparo directo 247/74. Manuel Sánchez Rodríguez, 31 de enero de 1975, mayoría de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Disidente: Rafael Pérez Miravete.

FALTAS INJUSTIFICADAS, RESCISIÓN LEGAL POR, NO OBSTANTE EXISTIR PREVIAMENTE SUSPENSIÓN.

Es correcta la rescisión por parte del patrón del contrato de trabajo de la actora, por haber faltado a sus labores durante más de tres ocasiones en el lapso de treinta días sin causa justificada, por tener su fundamento en la fracción X del artículo 47 de la ley federal del trabajo, sin que le favorezca la circunstancia de que por alguna de esas faltas previamente se le suspendió en su trabajo (dos días), porque si la actora había faltado, sin que al principio haya dado causa a la rescisión, el patrón pudo sancionarla con la suspensión, pero como volvió a faltar en el mismo mes, es evidente que se pueden hacer valer todas las faltas injustificadas como causa de rescisoria, ya que en materia laboral no opera el principio de que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho, pues esto corresponde al ámbito penal, en términos del artículo 23 de la Constitución Ge-

neral de la República.- Tribunal colegiado en materia de tra  
bajo del primer circuito.

Precedente.

Amparo directo 330/75. María Piedad Delgado, 18 de sep  
tiembre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Mota  
Aguirre.

## CONCLUSIONES GENERALES

Del presente estudio podemos desprender las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- Es evidente, a juicio de la suscrita, que los vocablos suspensión y terminación del contrato de trabajo - en el derecho de trabajo entrañan conceptos totalmente distintos toda vez que en tanto que al presentarse la suspensión en la relación de trabajo, los efectos de éste quedarán temporalmente suspendidos o potencialmente vigentes, hasta el momento en que desaparezca la causa que determinó dicha suspensión: En la terminación ocurre algo diverso, al darse este fenómeno en la relación de trabajo, dicha relación se extingue "ipso facto", ya que la terminación opera de inmediato, poniendo fin a la relación laboral.

SEGUNDA.- Entre las diversas clasificaciones que se han intentando en relación al problema de las "causas determinantes de la suspensión del contrato de trabajo", en mi opinión la más acertada es la que el legislador formuló en su artículo 42 y 427 de la ley federal del trabajo. Sin embargo aunque refleja un pensamiento muy avanzado en materia laboral pueden formularse algunas críticas que ya quedaron apuntadas en el cuerpo del presente trabajo.

TERCERA.- Existen en la Ley Federal del Trabajo, lamen

tables omisiones, tales son algunas causas determinantes de la suspensión del contrato de trabajo que los legisladores de 1931 probablemente olvidaron exponer, causas que por su importancia y trascendencia social, en la actualidad he considerado necesaria su enunciación comprendiéndola en el capítulo denominado "causas especiales de suspensión de la relación de trabajo" y dentro de cuyo ámbito es realizado el análisis de los fenómenos sociales como son: la huelga, el servicio militar y el servicio cívico.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo, debe tener específicamente reglamentado entre las causas determinantes de la suspensión de la relación de trabajo al servicio militar no sólo por ser un fenómeno social que desde épocas pretéritas confrontan los particulares en sus relaciones con el estado, sino porque además en nuestro medio cada día es más importante por su alta significación.

QUINTA.- La Huelga, a mi juicio, es una de las causas de mayor importancia entre las determinantes de la suspensión de la relación laboral en virtud de que el objeto y fin de la misma, tiene la amplitud de la suspensión total de dicha relación, fenómeno dentro del cual es notorio que a la ruptura de las hostilidades sigue inmediatamente la declaración de la huelga con sus efectos y consecuencias legales.

SEXTA.- Después del breve estudio de las causales de sus-



pensión de la relación de trabajo que hemos seguido paso a paso con la ley federal del trabajo, podemos establecer al respecto una triple conclusión a saber: Jurídica, Contractual y Jurisprudencial.

a). Jurídica.- las causales de suspensión de la relación de trabajo constituyen por sí mismas un aspecto del mecanismo de la Ley Laboral que cumple satisfactoriamente su labor reguladora.

De su importancia legal se constituye su propia subsistencia, por ser un aspecto de la legislación perfectamente definido y de aplicación obligada por su necesidad en las relaciones de trabajo.

b) Contractual.- las causales de suspensión de la relación de trabajo examinadas por su valor regulador son una regla de la vida contractual, es decir, ningún contrato de trabajo queda fuera de su alcance, en su cuádruple función de preventivas, resolutivas, punitivas y compensativas, en todos los casos en que se produzca alteración de la vida contractual.

Preventivamente.- porque se adelantan a establecer provisoriamente, con antelación al surgimiento del problema, -- cuál pueda ser ésta y cuándo realmente es tal.

Resolutivas.- porque existiendo realmente el problema, proporciona la solución del mismo.

Punitivas.- porque en caso de Dolo, Engaño o Falsedad, establece las sanciones correspondientes.

Compensativas.- porque en caso de producirse por el problema que se haya presentado en decir daño en cualquiera de las partes, dispone la forma de compensarles o restituirles.

c) Jurisprudencial.- de la aplicación de la ley laboral en el aspecto de las causales de suspensión de la relación de trabajo se ha ido formando un acervo casuístico que enriquecerá cada día más la jurisprudencia de este aspecto de los problemas de trabajo.

Sin embargo, es de esperarse que con el aumento de las actividades industriales el que sin duda contribuiría al aumento de población en nuestro país y al enorme volumen de actividades obrero-patronales por lo que los problemas aumentarían, pero el juzgador como el tratadista enriquecerán cada día más su experiencia en orden a la noble tarea de hacer justicia y nuestra ley laboral sea más amplia y más completa es decir, su aplicación como ahora lo es, será absolutamente funcional en orden a la específica misión que debe cumplir.

## BIBLIOGRAFIA

- BONNECASE Julian. Estudio del Derecho
- BORJA Soriano Manuel Dr. Teoría General de las Obligaciones.
- CASTERONA José de Jesús Lic. Tratado del derecho 1a. Edición y Derecho Obrero 2da. Edición.
- CUEVA, Mario de la Dr. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. 3a. Edición, Estado de México 1949.
- ESCOBEDO Manuel Dr. Teoría General de las Obligaciones.
- GARCIA Martínez Francisco. El Contrato de Trabajo. Argentina 1942.
- GARCIA Oviedo J. Tratado Elemental del Derecho social. 1a. - Edición Madrid 1934.
- GONZALEZ Blanco Salomón Dr. Apuntes de Derecho de Trabajo.
- MUÑOZ Luis. Comentarios de la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV. México 1948.
- PEREZ Botija Eugenio. El Contrato de Trabajo. Madrid 1945 y Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.