



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

ARAGON

78
2ET

"MODIFICACIÓN A LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL EN MATERIA LABORAL".

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ALBERTO GONZÁLEZ VARGAS.

FALLA DE ORIGEN

ENEP



ARAGON

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1995.



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.

CON MI RESPETO Y AGRADECIMIENTO:

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MÉXICO, por darme la oportunidad de ingresar y estudiar en la misma.

A MI QUERIDA ESCUELA DE ARAGÓN, por proporcionarme por medio de sus maestros, los valiosos conocimientos para enfrentarme a la vida profesional.

**A MIS PADRES
RAFAEL Y GLORIA
COMO MUESTRA DE AGRADECIMIENTO;
POR EL APOYO MORAL EN MOMENTOS
DIFÍCILES Y DE ALEGRÍA. Y SOBRE TODO
POR EL AMOR BRINDADO HASTA AHORA.**

**A MIS HERMANOS
POR LA COMPENSIÓN QUE DÍA
CON DÍA ME BRINDAN, PARA
NO CESAR Y SEGUIR ADELANTE.**

**A MIS SOBRINOS, CON
CARIÑO LA PRESENTE, COMO UN
ESTÍMULO PARA ALCANZAR SUS
OBJETIVOS FUTUROS.**

**A MI ESPOSA
POR EL CARIÑO Y EXHORTACION
QUE ME BRINDA EN MOMENTOS
DE FLAQUEZA, Y ME INFUNDE
ESPERANZA PARA SEGUIR ADELANTE.**

**CON ESTIMACIÓN A TODAS LAS
PERSONAS QUE ME HAYAN BRINDADO
SU AYUDA.**

_MODIFICACIÓN A LA SUSPENSION INDIVIDUAL EN MATERIA LABORAL.

INTRODUCCIÓN.....3.

CAPÍTULO PRIMERO.

Conceptos Generales.	5
Derecho del Trabajo.	5
Sujetos de la Relación del Trabajo.	6
Trabajador.	7
Patrón.	7
Salario.	9
Derecho Procesal del Trabajo.	10
Suspensión.	12
Procedimiento Penal.	13
Defensa.	13
Sentencia.	15
Sentencia Absolutoria.	16
CAPÍTULO SEGUNDO.	

Leyes Anteriores a la Constitución de 1917.	17
Antecedentes Históricos del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.	21
Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado "A" de 1917.	26

Ley Federal del Trabajo de 1931. 36

Ley Federal del Trabajo de 1970. 38

CAPÍTULO TERCERO.

Diferenciación en la suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo. 43

La Suspensión en la relación de Trabajo Individual. 58

Causas de Suspensión de la Relación de Trabajo Individual. 60

Efectos de la Suspensión en la Relación de Trabajo Individual. 67

La fracción III, del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. 69

CAPÍTULO CUARTO.

Obscuridad del artículo 42 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. 73

Problemática del artículo 42 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. 74

Ejemplo de la Problemática del artículo 42 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. 75

Posibles Soluciones para mejorar la hipótesis del artículo 42, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. 88

CONCLUSIONES.....90

BIBLIOGRAFÍA.....93

INTRODUCCIÓN.

Uno de los aspectos que a lo largo de los cursos de Derecho del Trabajo despertó mis inquietudes, fue el referente a que algunos preceptos laborales al parecer no son congruentes con su finalidad, ya que, no se alcanza con su aplicación. la justicia y la seguridad social, que se pregona en nuestra Constitución Política como un postulado ineludible. La piedra angular del presente trabajo, lo es el contenido del artículo 42 fracción III. de la Ley Federal del Trabajo, y sus consecuencias jurídicas y naturales; y, mi pretensión es, profundizar, aclarar y proponer en su caso, previo estudio de dicho dispositivo legal, tópicos que pudiesen enriquecer su esencia. Ahora bien, no se debe perder de vista en ningún momento que vivimos en un Estado de Derecho. sin embargo, parece cierto que, el pensamiento político que conduce a nuestra sociedad en los últimos tiempos, sólo puede escucharse a través del Estado. Y este Estado se le presenta al hombre como un ente prepotente y frío a través del marco jurídico positivo con el que gobierna y rige precisamente a nuestra sociedad, llegando en algunos casos, a no lograr los fines de la justicia social, es decir, no todas las normas que rigen las actividades laborales del hombre, son justas. En el caso concreto, es decir el aspecto laboral, que nos permita efectuar en forma provisional o definitiva afecta a todos, porque incide en los campos sociológico, económico y político en nuestro país; al recabar información en la práctica cotidiana, consultar diversos casos en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, así como en los Tribunales Colegiados de Circuito de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, me pude percatar de que, mi inquietud resultó ser cierta, es decir, que el artículo 42 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, no siempre puede ser justamente aplicado, o sea, existe como hipótesis legal, a la que se deben ajustar o no, los diversos casos concretos que surjan en la vida diaria, pero es el caso como ilustraré, con ejemplos concretos, que no siempre se alcanza un laudo justo, o una sentencia de los tribunales de alzada que efectivamente sea equitativa y justa, razón por la cual, me aboqué

a su análisis. Así pues, en el Capítulo Primero, expongo los conceptos generales de lo que es el Derecho Laboral, así como los sujetos de esa relación, como lo son en forma ineludible el patrón y el trabajador, el salario, la suspensión de esa relación, el procedimiento laboral, de igual forma, el procedimiento penal, y los diferentes conceptos que integran dicho procedimiento.

En el capítulo segundo, expongo los antecedentes históricos del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, así como las diferentes leyes que tienen aplicabilidad y relación con el estudio que realicé, los cuales son los siguientes: leyes anteriores a la constitución de 1917, artículo 123 constitucional apartado "A" de 1917, Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En cuanto al capítulo tercero, expongo de manera amplia y razonada lo referente a la suspensión de las relaciones de trabajo, así como sus causas y sus efectos, de igual forma hago mención de la fracción III, del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, realizando un estudio jurídico de dicho ordenamiento, asimismo, plasmo la diferenciación de los diversos conceptos de suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

Por último, en el capítulo cuarto, elaboré, un razonamiento de la obscuridad que en mi punto de vista representa el artículo 42, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, de igual forma manifiesto la problemática y posibles soluciones de dicho ordenamiento legal.

CAPÍTULO PRIMERO.

1.- CONCEPTOS GENERALES.- Con objeto de exponer los diversos conceptos a que aludiremos en el presente trabajo, es que nos permitimos indicar los que se utilizan en la legislación, los que proporcionan los autores que citamos a continuación; y, los que establecen los diccionarios jurídicos, así como otros instrumentos del mismo carácter.

1.1.- DERECHO DEL TRABAJO.

Néstor de Buen L. en una de sus obras, define el Derecho del Trabajo. como:

"Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"¹

En cambio, Alberto Trueba Urbina, dice que Derecho del Trabajo, es:

"El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tiende a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"²

Mario de la Cueva, sostuvo que Derecho del Trabajo, es:

¹ Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Editorial Porrúa, México 1991, pág. 131.

² Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 135.

"El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"³

Enrique Tapia Aranda sostiene que:

"Es una disciplina jurídica cuya finalidad es tutelar y garantizar los derechos de las clases trabajadoras"⁴

El Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo III, en su página 161, lo define como:

"El conjunto de principios instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual"⁵

En nuestro concepto, consideramos que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, así como a las autoridades laborales que a través de normas se encargan de resolver los conflictos que se susciten entre ellos.

1.2.- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Esta se da entre dos personas, que son: trabajador y patrón, igualmente, existe la relación de trabajo de carácter colectivo e individual.

³ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1977, pág. 83.

⁴ Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Editorial Velux, México 1978, pág. 72

⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., Editorial Porrúa, Mexico 1985, pág. 161.

1.2.1.- TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, disponía en su artículo 3º, que:

"Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"⁶

En cambio, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 8º, primera parte dispone:

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

Por último, el Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, página 296, dice que:

"La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de un esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual"⁷

1.2.2.- PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 4º, establecía:

"Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"⁸

⁶ Ley Federal del Trabajo, 1931, cuadragésima edición, Editorial Porrúa, México 1964, pág. 2.

⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, Op. cit. pág. 296.

⁸ Ley Federal del Trabajo, 1931, Op. cit. pág. 3.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 10. establece:

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

Los tratadistas de Derecho Laboral, nos proporcionan diversos conceptos, entre los que destacan:

Néstor de Buen L., que lo define como:

"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"⁹

Sánchez Alvarado, sostiene que:

"Patrón es la persona física o jurídico colectiva, (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"¹⁰

Alberto Trueba Urbina, establece que:

"Patrón, es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con su sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador"¹¹

⁹ Néstor de Buen L., Op. cit. pág 481.

¹⁰ Instituciones del Derecho del Trabajo, pág. 299.

¹¹ Alberto Trueba Urbina, Op. cit. pág. 299.

1.3.- SALARIO.

Este término también ha sido explicado por diversos tratadistas quienes lo definen de múltiples maneras, a continuación veremos el diverso tratamiento que le dan.

Nestor de Buen L., lo entiende como:

"El salario así entendido estará determinado en su alcance no como contra prestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social"¹²

Alejandro Gertz Manero, dice que:

"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo"¹³

El maestro Alberto Trueba Urbina, lo entiende como:

"Es una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia"¹⁴

¹² Op. cit. Tomo II, pág. 201.

¹³ Manual de Derecho del Trabajo, Editorial del S.T.P.S., Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México 1978, pág. 428.

¹⁴ Alberto Trueba Urbina, Op. Cit. pág. 291.

El Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, página 83, dice al respecto:

"Es una Institución fundamental del derecho del trabajador que representa la base del sustento materia de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar"¹⁵

1.4.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El tratamiento que le da Alberto Trueba Urbina, es el siguiente:

"Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreras o inter-patronales"¹⁶

Los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, manifiestan que es:

"El que conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de Derecho"¹⁷

Enrique Tapia Aranda, lo define como:

¹⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, Op. cit. pág. 83.

¹⁶ Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 74.

¹⁷ Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, primera reimpresión, Editorial Trillas, México 1991, pág. 20.

"Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo"¹⁸

El Temario de Derecho Procesal de Trabajo, que elaboró la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su página 35, establece que:

"Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de los patrones en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo"¹⁹

El Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III, página 199, dice que es:

"El conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes, y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas del Derecho Laboral"²⁰

Nosotros consideramos, el Derecho Procesal del Trabajo, es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

¹⁸ Enrique Tapia Aranda, Op. cit. pág. 137.

¹⁹ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México 1985, pág. 35.

²⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Op. cit. pág. 199.

1.5.- SUSPENSIÓN.

Esta figura jurídica es tratada también por diversos autores entre los que veremos a Néstor de Buen L., la expone como:

"Constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador preste temporalmente el servicio"²¹

Alejandro Gertz Manero, dice:

"Es la posibilidad de que por alguna circunstancia, uno, varios, o todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, no puedan prestar sus servicios"²²

El Dr. Mario de la Cueva, lo define como:

"Es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones individuales de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"²³

El Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, página 234, establece que:

²¹ Nestor de Buen L., Op. cit. Tomo II, pág. 73.

²² Alejandro Gertz Manero, Op. cit. pág. 442.

²³ Mario de la Cueva, Op. cit. pág. 231.

"Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrón, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanudan una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídas por ellas"²⁴

Nosotros estimamos que, es un derecho de carácter temporal y no se tiene la intención de que termine la relación laboral sino que puede ésta reanudarse.

1.6.- PROCEDIMIENTO PENAL.

Fernando Arilla Bas, lo entiende como:

"El conjunto de actos, vinculados entre si por relaciones de causalidad y finalidad irregular por normas jurídicas, ejecutados por los órganos persecutorio y jurisdiccional, en el ejercicio de sus respectivas atribuciones, para actualizar sobre el actor o participe de un delito la conminación penal establecida en la ley"²⁵

1.7.- DEFENSA.

El Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, página 47, establece:

Sentido Genérico.

"Es el acto o conjunto de actos realizados para repeler una agresión injusta"

²⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, Op. cit. pág. 234.

²⁵ El Procedimiento Penal en México, doceava edición, Editorial Kratos, México 1989, pág. 2.

Sentido Jurídico.

"Son los actos legítimos hechos valer por la salvaguarda de un derecho".

Ámbito Constitucional.

"Es un derecho subjetivo público inherente a la persona humana, inseparable de ella y por tanto de libre ejercicio en todo caso en que pueda ser afectado por una providencia judicial"²⁶

Por último, continúa diciendo el diccionario indicado que:

"Es la oposición expresa que una persona hace valer ante los órganos de la Jurisdicción Estatal en cualquier caso en que ésta intervenga para la solución de un litigio".

Para los tratadistas Sergio Rosas Romero y otros, la defensa es:

"Una garantía de seguridad jurídica, que da al inculpado auxilio para resistir la acción punitiva del Estado, nivelando la fuerza de ésta con la de quien sufre la imputación de un delito, creando equilibrio en la balanza jurídica"²⁷

Igualmente sostienen, que:

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Op. cit. pág. 47.

²⁷ La Defensa Camino a la Libertad Estudio Jurídico Polivalente, U.N.A.M., E.N.E.P., Aragón, México 1986, página 21.

"Es la actividad desplegada por el inculpado y/o su defensor, con la finalidad de contrarrestar la acción penal y resistir la pretensión punitiva estatal; constituye, así, la reacción que se produce frente a la actividad persecutoria y acusatoria"²⁸

1.8.- SENTENCIA.

Fernando Arilla Bas, dice que es:

" El acto decisorio culminante de la actividad del órgano jurisdiccional, el cual resuelve si actualiza o no sobre el sujeto pasivo de la acción penal la conminación penal establecida por la ley. La sentencia es el resultado de tres momentos: de crítica, de juicio y de decisión. El momento de crítica, de carácter eminentemente filosófico, consiste en la operación que realiza el juez para formarse la certeza. El momento de juicio, de naturaleza lógica, consiste en el raciocinio del juez para relacionar la premisa que es la norma, con los hechos ciertos. El momento de decisión de naturaleza jurídico-política, consiste en la actividad que lleva a cabo el juez para determinar si sobre el sujeto pasivo de la acción penal se actualiza el deber jurídico de soportar las consecuencias del hecho"²⁹

El Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, página 106, dice que:

La palabra sentencia, proviene del latín y quiere decir, máxima, pensamiento corto, o decisión.

Mas adelante la define como:

²⁸ Sergio Rosas Romero y Otros, Op. cit. pág. 136.

²⁹ Fernando Arilla Bas, Op. cit. pág. 163.

"Es la resolución que pronuncia el juez o tribunal para resolver el fondo del litigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación normal del proceso"³⁰

Para nosotros, es el acto mas importante del juez en virtud de que pone fin al proceso al menos en su fase de conocimiento y éste se da en un documento en el cual se consigna dicha resolución judicial.

1.8.1.- SENTENCIA ABSOLUTORIA.

Fernando Arilla Bas, la entiende como:

"Es la que previa declaración de la comprobación del cuerpo del delito y la responsabilidad, actualizan sobre el sujeto pasivo de la acción penal, la culminación penal establecida por la ley"³¹

³⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, Op. cit. pág. 106.

³¹ Fernando Arilla Bas, Op. cit, pág. 164.

CAPÍTULO SEGUNDO.

2. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

En virtud de que son poco exactos los datos sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial, partiremos nuestro estudio desde las leyes de Indias en la Nueva España, que de una manera u otra, venían a vislumbrar un poco lo que sería posteriormente el Derecho Social.

Fue en la época de la Conquista el momento en que surgen las Leyes de Indias, que tenían como principal móvil, la protección del indio americano en contra de los encomenderos de esa época, que abusaban de ellos en todo momento.

Las principales disposiciones de las Leyes de Indias se traducían en:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo;
- b) Jornada de ocho horas;
- c) Descansos semanales;
- d) Pago del séptimo día;
- e) Protección al salario de los trabajadores;
- f) Tendencia a fijar el salario;
- g) Protección a la mujer en cinta; y,
- h) Protección contra labores insalubres y peligrosas.

Se podría decir que muchas de las disposiciones, venían a constituir un verdadero ideal, porque en realidad no se llegaban a cumplir e inclusive, el enfoque era que se otorgaban

en la mayoría de los casos como misericordia a los vencidos, es decir, a los indios. en fin, que nada más se plasmaron en papel sin llegar a tener una verdadera positividad.

En la época de la Independencia es realmente difícil encontrar disposiciones que tendieran a la protección de los trabajadores, sin embargo podríamos citar que en el artículo 38 de la Constitución de 1824, no aportaba en realidad, una disposición de carácter laboral, ni tampoco la centralista de 1836 de Santa Ana. Por lo que toca a la Constitución de 1857, ésta vino a plasmar en su artículo 5º, lo siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo de educación o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro"

Es realmente a principios de nuestro siglo, durante el porfiriato, cuando empiezan a surgir una serie de movimientos, lucha y sacrificios, que llegaron a impactar en la vida jurídica de nuestro país hasta darle un giro total y transformar en bien de los trabajadores, todo un sistema de Derecho Laboral. De esta época, muchos autores comentan que la economía había progresado, pero se olvidaban por ejemplo del trato inhumano a los trabajadores en Yucatán y Sonora, de las grandes haciendas y de las tiendas de raya, en fin, de muchos aspectos negativos para los trabajadores.

Durante el porfiriato se suscitan dos grandes movimientos de suma importancia que fueron las huelgas de Cananea de 1906 y la de Río Blanco en 1907, que en última

instancia vinieron a incidir en lo que sería a la postre, la caída del poder del General Díaz, el cual intervino actuando como árbitro en el conflicto determinando que los empresarios tenían razón, dejando en indefensión a los trabajadores.

En el año de 1906, el Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto que contenía la base y punto de apoyo para lo que sería posteriormente el artículo 123. En efecto, en él se contenían puntos importantísimos sobre legislación labora; protegiendo al trabajador frente al patrón.

La Revolución Mexicana comienza el 20 de noviembre de 1910, en virtud del Plan de San Luis de fecha 5 de octubre del mismo año, ideado por Francisco I. Madero; realmente este documento aportó poco socialmente hablando, más bien estaba encaminado a derrocar al general Díaz, pero es de suma importancia mencionarlo, toda vez que marcó el inicio de la Revolución.

Posteriormente, en el año de 1913, Venustiano Carranza empezó la lucha revolucionaria, en un principio quería el restablecimiento de la constitución violada, mas no el elaborar una nueva, pero desde entonces, ya se vislumbraba que sería con él, el nacimiento del Derecho Mexicano del Trabajo. Con la caída de Huerta, las fuerzas constitucionales decretan en Aguascalientes, el día 8 de agosto de 1914, la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal, y se prohibió cualquier reducción en los salarios. "El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos; en el estado de Tabasco, se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos"

Por otra parte, en Veracruz se crearon también disposiciones laborales muy importantes como la "Ley del Trabajo del Estado", de 1914 y "La Primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República de 1915".

Es también de suma importancia citar la legislación Yucateca ya que en ese estado se expidió una Ley del Trabajo que definitivamente vino a influir en la elaboración del artículo 123; así fue como, entre otras cosas, reglamentó las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, normas especiales para mujeres, descanso semanal, etc. Además la ley creó órganos especiales para conocer de los conflictos laborales, es decir, nacieron las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Una vez que triunfaron las fuerzas constitucionales, Carranza tenía el fin de reformar la Constitución de 1857, por lo que convocó a elecciones para un Congreso Constituyente que se verificó en Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916, teniendo una duración máxima de dos meses. Carranza tuvo entonces la intención de que se implantarían garantías sociales en materia de trabajo, y en su discurso inicial, proponía facultar al Legislativo Federal para expedir leyes en materia de trabajo, para que posteriormente el mismo poder mediante leyes reglamentarias, consagrara las garantías sociales.

El día 26 de diciembre se inició la discusión del artículo 5º del proyecto que consagraba garantías de seguridad jurídica, para el trabajo y su retribución; pero sin incluir realmente garantías sociales. La discusión respecto de este artículo abarcó los días 26, 27 y 28 de diciembre, con intervenciones de grandes juristas como del constitucionalista Lizardi, del Diputado Martí, de Manjarrez, de Jara y de Múgica, quienes tenían en ese momento una gran preocupación por el bienestar social. Hubo tendencias muy variadas en

la discusión y debate dentro de los cuales cabe destacar las que sostuvieron los obreristas en favor de que se insertarán nuevas y verdaderas garantías sociales.

Con la proposición de Manjarrez de crear todo un capítulo en donde se detallara en la Constitución la situación de los trabajadores, se concibió el artículo 123, el cual se sometió a discusión el 23 de enero de 1927 y posteriormente fue aprobado por la mayoría de los congresistas.

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ARTÍCULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez que el Congreso de la Unión tuvo facultad para expedir en materia federal leyes del trabajo, gracias a la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 constitucionales se presentó el primer proyecto de Código Federal del Trabajo en el año de 1929. Un segundo proyecto se elaboró con el nombre de "Ley" en lugar de "Código" y ésta fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, entrando en vigor el 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970; tuvo muchas reformas y adiciones. Cabe destacar el artículo 14 transitorio el cual disponía que se derogaban todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión en Materia de Trabajo.

En el año de 1960 se empezó la elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo, nombrándose una comisión para que estudiara y presentara un proyecto de ley. En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión para el mismo propósito,

quedando terminado el proyecto en 1968, el cual fue dado a conocer a todos los sectores interesados para que pudieran expresar su opinión e indicar sus observaciones al respecto.

Indudablemente que al emitir sus razonamientos sobre el proyecto las partes que intervinieron, vertieron opiniones que defendían netamente sus intereses, los cuales lógicamente eran opuestos totalmente.

Una vez hecha una muy breve referencia histórica de la Ley Federal del Trabajo, entraremos al estudio del artículo 116, de la Ley que entró en vigor en 1931 y que es el antecedente inmediato del artículo 42, ahora en cuestión.

El artículo 116, disponía lo siguiente:

"Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueban plenamente por el patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

IV.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;

V.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión el trabajo:

VI.- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables:

VIII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VII.- La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo; y,

IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con este artículo pronunció las siguientes tesis:

"TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Si una empresa cierra su negocio por incosteabilidad y falta de materia prima pero no solicita de la Junta de Conciliación y Arbitraje, autorización para dar por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado con el sindicato demandante, ni plantea el con

flicto de orden económico a que estaba obligada, debe ser condenada al pago de los salarios que dejen de percibir los trabajadores por ese motivo, ya que siendo el objetivo de la legislación laboral salvaguardar la fuente de trabajo y evitar el desempleo de los trabajadores, sin justificación evidente, al concederse a los patrones medios idóncos para el cierre de sus negocios en los casos antes apuntados a efecto de que sean mínimos los perjuicios que sientan sus trabajadores, sino hace uso de ellos, las juntas no pueden tener como válidas excepciones de tal naturaleza". Directo 3862/1961. Sindicato Industrial de Aceiteros de Ciudad Anahúac, N. L. resuelto el 4 de enero de 1962. (Ejecutoria).

"SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Para que la suspensión no produzca responsabilidad al patrón en los casos de que las fracciones II y V, del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo habrán de seguirse los trámites de los artículos 118 y 579, del mismo ordenamiento a efecto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje autorice la suspensión. Estos preceptos dejan la carga de la prueba a los hechos justificativos de la suspensión a la parte patronal y esta obligación surte efectos aún cuando se haya seguido juicio ordinario laboral para justificar la suspensión y en el contrato colectivo se estipule el aviso previo de ella al Sindicato". Directo 5871/1960. Empacadora y Registradora de Coahuila, S. A. Resuelto el 27 de abril de 1961. (Ejecutoria).

"PAROS, LICITUD DE LOS.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de modo que la empresa que pretenda decretar un paro, debe ante todo solicitar el permiso correspondiente de la citada Junta, rindiendo las pruebas relativas al exceso de producción, con citación de los trabajadores afectados por el paro". Apéndice de Jurisprudencia. Tesis 734, pág. 1348).

"SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR.- Para que un contrato pueda considerarse suspendido sin responsabilidad para el patrón, por causa de fuerza mayor que traiga como consecuencia necesaria que se suspendan las labores a que el mismo se refiere, es preciso que dicho patrón de aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta, mediante la comprobación del hecho, sanciones o desaprube la suspensión. De no darse tal aviso, esa suspensión se considera como un despido con la consiguiente responsabilidad del patrón en el caso de que el trabajador ejercite los derechos que la Ley Laboral le concede. Artículo 116, fracción V, 118 y 579 de la Ley Federal del Trabajo". Directo 6005/1951. Guadalupe Romo Sánchez. Resuelto el 1º de julio de 1954. (Ejecutoria).

"SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO. POR FUERZA MAYOR.- Cuando se trate de los casos previstos en el artículo 116. Fracción V, de la Ley del Trabajo, relacionado con el artículo 118 de la misma, no se requiere, para llevar a efecto la suspensión, la autorización previa de la Junta, bastando que los patrones den aviso de ella y que en el conflicto relativo comprueben las causas que la motivó, para que la Junta decida si fue o no justificada, porque las causas a que se contrae la citada fracción pueden considerarse, de un modo general, imprevistas, irremediables, ajenas a la voluntad de las partes y determinantes de una suspensión inaplazable del trabajo". Directo 4924/1952. Unión de Empleados de Cantinas Restaurantes y Similares, C.R.O.C. de Mexicali, Baja California. Resuelto el 5 de noviembre de 1954. (Ejecutoria).

"SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Cuando una negociación es clausurada por las autoridades administrativas por desacato a normas legales, la clausura no puede estimarse como un acontecimiento ocasionado por fuerza mayor, sino como la

legal consecuencia de la inobservancia del reglamento administrativo a que estaba sujeto el funcionamiento de la negociación, circunstancia imputable directamente al demandado". Directo 8310/1961. María Almazán y Coags. Resuelto el 30 de abril de 1962. (Ejecutoria).

2.2 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, APARTADO "A" DE 1917.

Corresponde al pueblo mexicano, por primera vez en la historia de la humanidad, elevar a rango constitucional, un derecho trascendental y fundamental para el desarrollo íntegro de la persona, tanto en su substancia individual, como en sus relaciones con sus semejantes.

En efecto, con la expedición por parte del Constituyente de 1917, del artículo 123 de la Carta Magna, se reconocieron en favor de los trabajadores, derechos que en otras épocas fueron reprimidos y desconocidos. De esta manera, nació un Derecho que vino a revolucionar el sistema jurídico del país, y a transformar las relaciones obrero patronales en nuestra sociedad. El Derecho del Trabajo otorga a todo trabajador, entre otras garantías, la de que se le retribuya adecuadamente su labor, que tenga tiempo para sus relaciones familiares y con la sociedad; que pueda gozar de un período de vacaciones para un descanso mental y físico, que se pueda agrupar para la defensa de sus intereses y de la de sus compañeros, que las condiciones de trabajo sean higiénicas y óptimas, que se le proteja su salario y en general que tenga un derecho mediante el cual pueda vivir decorosamente y con dignidad de persona humana.

De esta manera se consagraron garantías mínimas que protegen a los trabajadores, las cuales tiendan a armonizar las desigualdades existentes entre éstos y los patrones y que

constituyen Garantías Sociales, que se encuentran plasmadas en nuestra constitución, en el artículo 123.

De esta forma, dicho artículo, al consagrar garantías sociales, da protección con un mínimo de derechos a los más desprotegidos dentro de esta relación trabajador-patrón, es decir a la clase trabajadora, que de esta forma puede asociarse con sus compañeros de trabajo para contratar con su patrón o el de acudir a la huelga en determinadas circunstancias y muchas más, pudiendo así compensar la situación de desigualdad que tienen.

El artículo invocado constituye la declaración de los derechos sociales de los trabajadores dentro de nuestro marco jurídico y constitucional.

Es así como nuestro artículo 123 constitucional le da un cariz nuevo y diferente otorgando una serie de derechos a los desprotegidos que en otras épocas fueron reprimidos e ignorados.

A partir de la creación del artículo indicado el trabajo dejó de ser una mera mercancía y se consagraron una serie de garantías mínimas que aseguran el desarrollo como personas de todos los trabajadores, así como también es creador de nuevos ideales de justicia, al equilibrar las desigualdades existentes entre los trabajadores y los patrones, haciendo de esta manera posible el fin del Derecho, que es la Justicia, y en el presente caso específicamente hace efectiva la Justicia Social, en beneficio de la clase trabajadora.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos del Derecho del Trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este concepto tanto a los

empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera. La lucha política de los burócratas originó que el mencionado Estatuto Cardenista, se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo que el artículo 123, por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el "Diario Oficial" de 5 de diciembre del mismo año, quedó integrado por dos apartados³².

El apartado A), que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y, de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste, y el apartado B), que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea, entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus respectivos trabajadores.

A continuación transcribiremos el artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin controvertir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

³² Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho de Trabajo, op. cit. pág. 177.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente. Atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento mas de los fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren

situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primer de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que hay traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptará las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan la leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos ente el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la

responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles, dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a Juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados:

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a

empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa y , por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fije la ley respectiva.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con las facultades con que cuenta el Congreso de la Unión para expedir en materia Federal Leyes del Trabajo, el día 18 de agosto de 1931, se promulgó por el presidente Pascual Ortíz Rubio, la Ley Federal del Trabajo.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Baste señalar algunas de las más importantes.

- a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales del salario mínimo;
- b) Por la Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
- c) La Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
- d) En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo"³³

La Ley de 1931, se divide en once títulos y, teóricamente en 685 artículos. En realidad son bastantes mas, en razón de haberse incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 100-A a 100- U).

Los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 100-A a 100-L), y los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132-bis a 159 bis).

Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados:

Título Primero.	Disposiciones Generales.
Título Segundo.	Del contrato de trabajo.
Título Tercero.	Del contrato de aprendizaje.
Título Cuarto.	De los sindicatos.
Título Quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título Sexto.	De los riesgos profesionales.
Título Séptimo.	De las prescripciones.
Título Octavo.	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título Noveno.	Del procedimiento ante las juntas.
Título Décimo.	De las responsabilidades.

³³ Néstor de Buen. Op. cit. Tomo I, págs. 358 y 359.

Título Undécimo.**De las sanciones.**

De estos Títulos el segundo resulta ser el más amplio. En él, con técnica poco afortunada se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje, pero además se regulan el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

Por otra parte, queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresas a la que, dados los términos en que fue establecida no se le puede reconocer carácter contractual.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del idcario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos³⁴

El presidente López Mateos había nombrado una comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto del ley del trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como Subsecretario y Secretario del ramo y eminente

³⁴ Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. pág 191.

catedrático, con el propio maestro de la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz, designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro de la Cueva, y en los primeros días de 1968, el Presidente de la República fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas y otro tanto hizo el sector obrero, observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros de crítica feroz al anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a los que veían como una orden presidencial.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos

objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables.

A las cámaras acudieron también los miembros de la comisión redactora del anteproyecto, para un cambio de impresiones.

En realidad por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas (como el artículo 3° transitorio, relativo a la prima de antigüedad), pero sin alterar substancialmente el documento original:

La nueva ley entró en vigor el 1° de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, la ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político sindical. Fue buena si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización³⁵

El plan de la ley de 1970, se divide actualmente en dieciséis títulos con 1010, artículos nominales y trece artículos transitorios. En realidad el número de artículos es superior. Deben agregarse los relativos a la capacitación y el adiestramiento; los que regulan el trabajo de los médicos residentes; los relativos a los trabajadores universitarios y otros relacionados con los riesgos profesionales y la capacitación y el adiestramiento. Por otra parte, se encuentran derogados los artículos 168 y 169 relativos al trabajo de las mujeres y 17 artículos del capítulo de huelgas que en realidad fueron en términos generales, reubicados, además, debe de tenerse en cuenta el impacto de la reforma procesal que cambió el sentido y la clasificación del texto original de la ley de 1970, el resultado a la

³⁵ Nestor de Buen Tomo I, op. cit. pág. 379 y 380.

fecha es de 52 artículos nuevos y 19 suprimidos, lo que produce una diferencia de 33 adicionales al texto inicial para un gran total de 1043 artículos.

Los títulos corresponden a los siguientes enunciados:

Título Primero.	Principios Generales.
Título Segundo.	Relaciones individuales de trabajo.
Título Tercero.	Condiciones de trabajo.
Título Cuarto.	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
Título Quinto.	Trabajo de las mujeres.
Título Quinto bis.	Trabajo de los menores.
Título Sexto.	Trabajos especiales.
Título Séptimo.	Relaciones colectivas de trabajo.
Título Octavo.	Huelgas.
Título Noveno.	Riesgos de trabajo.
Título Décimo.	Prescripción.
Título Once.	Autoridades de trabajo y servicios sociales.
Título Doce.	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título Trece.	Representantes de los trabajadores y de los patrones.
Título Catorce.	Nuevo derecho procesal del trabajo.
Título Quince.	Procedimientos de ejecución.
Título Dieciséis.	Responsabilidades y Sanciones.

La distribución de materias es en la ley de 1970, mucho mas lógica que en la ley anterior, sin embargo cabe advertir, que las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, independientemente de como se señala en la "Exposición de Motivos", de la propia ley, se encuentren en ella en forma provisional, deberían ser incluidas antes del Derecho Colectivo, dado que por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las relaciones individuales, además no existe, en rigor, una problemática especial de los riesgos para el Derecho Colectivo³⁶.

Corolario de lo anterior son los siguientes apuntes:

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la suspensión de la relación de trabajo se encontraba contemplada en los artículos 116 a 120, pero en esos preceptos se encontraban mezcladas las relaciones individuales y colectivas, lo que dio lugar a diversas confuciones y aún errores. Es por ello que la Comisión encargada de la preparación de la ley de 1970, se empeñó en resolver estas confuciones y se optó por la separación de los dos tipos de relaciones, a efecto de dar a cada una de ellas el tratamiento adecuado y se reglamentó de la siguiente manera. La suspensión individual se contempla en el artículo 42, y la suspensión colectiva en el artículo 427.

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

³⁶ *Ibid.*, págs. 42 y 43.

CAPÍTULO TERCERO.

3.- DIFERENCIACIÓN EN LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Los efectos de la relación de trabajo pueden suspenderse, rescindirse o terminarse. Estas tres figuras tienen naturaleza diversa, es por ello que pasaremos a analizar cada una de ellas y a diferenciarlas.

Suspensión de la Relación de Trabajo.- Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que lo originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas.

En los casos de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, las juntas de conciliación y arbitraje, intervendrán previamente a la interrupción de las actividades de una empresa o negociación para aprobar y desaprobar ésta, pues de no ocurrir al Tribunal Obrero, el actor patronal que proceda la suspensión se estimará como despido injustificado e incurrirá en las sanciones procedentes, el patrono que lo lleve a cabo en tales condiciones.

Deriva del principio de la estabilidad en el empleo la suspensión de la relación de trabajo se contempla como una necesidad social a efecto de preservar al trabajador de contingencias que no le sean propias, o cuando propias deban sustituir los términos de su

contratación, mientras dure cualquier interrupción de la que no resulte directamente responsable mediante la estabilidad en el trabajo todo obrero o empleado tiene derecho a conservar el puesto que tenga asignado mientras exista legalmente cualquier relación laboral no pudiéndose dejar ésta sin efecto sino por causa específicamente determinada en la Legislación.

De aquí que la suspensión ligada a la estabilidad nos permita exponer los caracteres que distinguen este acto de cualquier otra figura jurídica que tenga relación con esta materia.

Toda suspensión debe estar autorizada por la Ley, porque de no ocurrir esto podría llegarse a la comisión de un acto arbitrario por parte del patrón e incluso del trabajador. Las legislaciones que autorizan inclusive el lock out o paro patronal lo hacen siempre que el empresario cubra determinados requisitos formales antes de proceder a la interrupción del trabajo en la empresa o negociación de que se trate. Por idéntica razón el llamado "paro" de los trabajadores, que en el fondo encierra una suspensión del trabajo, tampoco está permitido legalmente.

Los motivos que llevan a la suspensión o causales de la misma se encontrarán asimismo especificados y únicamente procederá cuando se encuentren debidamente determinadas las condiciones en que la interrupción de las labores, será permitida. Cualquier otro pretexto o motivo no señalado en la Ley implicará la existencia de una actitud ilegal y contraria al orden establecido.

Toda suspensión deberá ser temporal, pues de no suceder así implicaría el cierre de la negociación o daría motivo a otro tipo de rompimiento de la relación laboral.

Desaparecidas las causales que le hayan dado origen se reanudarán las actividades del trabajo o de la empresa, según sea el caso.

La suspensión constituye una regla elástica del Derecho Mexicano que permite al obrero faltar al trabajo en determinadas condiciones o a solicitar en forma legítima la interrupción temporal de sus actividades. Pero a su vez faculta al patrón a proceder al cierre parcial o total de su empresa o negociación, mientras subsistan situaciones de emergencias que resulten preferibles a las de una cesación total de actividades.

Es tal vez la mexicana una de las legislaciones más rígidas en cuanto a facultar al trabajador o al patrón la suspensión de la relación de trabajo. Desde la Ley de 1931, las causales individuales o colectivas para permitir la suspensión fueron estrictas y quedaron sujetas a procedimientos especiales, que cualquier suspensión del trabajo sólo sería lícita de presentarse las siguientes situaciones:

- a) La falta de materia prima de una negociación, siempre que dicha falta no fuese imputable al patrón;
- b) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos;
- c) El exceso de producción;
- d) La incosteabilidad notoria manifiesta de la explotación de una empresa;
- e) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón;
- f) La enfermedad contagiosa del trabajador o la falta de cumplimiento del contrato por parte de éste, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa; y,
- g) La muerte o incapacidad del patrón cuando tuviera como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.

La suspensión podría afectar a toda la empresa o únicamente a parte de ella. De los tres últimos casos sólo se exigía al patrón dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la prestación de estas causales por la aprobación de la suspensión de la relación de trabajo; en los demás casos dichos patronos deberían formular solicitud, previa a la suspensión, para que la junta correspondiente analizando las pruebas y fundamentos que se presentaren, otorgase la autorización respectiva, sin cuyo requisito podría dicho patrón incurrir en sanciones graves, se dijo además, que la suspensión no guardaba ninguna relación con una posible terminación de los contratos de trabajo, porque cualquiera que fuese el motivo de la interrupción de las labores, el trabajo debía reanudarse, anunciándolo así el patrón, para en todo caso seguir el procedimiento de los conflictos de naturaleza económica.

La Ley Federal del Trabajo, vigente contempla en capítulos diferentes la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. La comisión redactora del anteproyecto expresó su interés en separar los dos tipos de relaciones a efecto de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado en función de lo que ya hemos expresado, esto es que vinculada íntimamente la institución a la idea de la estabilidad en el empleo su finalidad principal debe ser la defensa del trabajo contra ciertas circunstancias que de no quedar debidamente reglamentadas, podrían provocar el despido de los trabajadores.

Las causas justificadas de la suspensión de las relaciones de trabajo en la ley vigente son:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador;
- b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;
- d) El arresto del trabajador;
- e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las Obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la propia Constitución;
- f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales (Juntas de Conciliación y Arbitraje; Comisiones Nacionales o Regionales de los Salarios Mínimos; Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes); y,
- g) La falta de los documentos que exijan las leyes necesarios para la prestación del servicio, cuando esto resulte imputable al trabajador (licencias de manejo, tarjetas de salud, cartilla del servicio militar, etc.).

En los casos de enfermedad contagiosa o incapacidad para el trabajo, la suspensión cesará cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social, declare al trabajador capacitado para reanudar el servicio. Tratándose de la detención o arresto del trabajador, podrá regresar al trabajo cuando concluya este último o cuando el Juez dicte sentencia absolutoria. Cuando deba cumplirse un servicio nacional, el trabajador podrá suspender sus relaciones laborales sin perder sus derechos, hasta por un periodo de 6 años o cuando concluya los cargos que le hayan sido asignados, la falta de documentos sólo facultará al trabajador por un período de dos meses para obtenerlos en regla.

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo podrá darse en las siguientes circunstancias legales:

- a) De presentarse una situación de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón;

b) La incapacidad física o mental del patrón o su muerte, siempre que produzcan estos acontecimientos, como consecuencia necesaria inmediata y directa la suspensión de los trabajos;

c) El exceso de producción con relación a las condiciones económicas o a las posibilidades del mercado;

d) La falta de materia prima que no sea imputable al empresario;

e) La incosteabilidad de manera temporal, notoria y manifiesta, de la explotación comercial o productiva;

f) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

g) La falta de ministración, por parte del Estado, de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

En cualquiera de estos se observarán las reglas siguientes:

Primera.- Se dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta previo el procedimiento especial de los conflictos de naturaleza económica, la aprueba o desaprueba;

Segunda.- La autorización se sujetará a las pruebas y peritajes que en su caso resulte necesario aportar al patrono;

Tercera.- La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos y lugares; su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

La junta al sancionar o autorizar una suspensión colectiva fijará en los casos que proceda, el pago de cualquiera indemnización legal, tomando en consideración el tiempo probable

de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren los trabajadores una nueva ocupación, sin que este pago exceda del importe de un mes de salarios. Por su parte los trabajadores podrán exigir de las Juntas de Verificación, cada seis meses, de las causas que originaron la suspensión a efecto de que en el momento de que dejen de subsistir se proceda a la reanudación del trabajo, de operar dicha reanudación el patrón dará aviso al sindicato y llamará a los trabajadores, por los medios que las Juntas estimen adecuados, para que quienes deseen volver a ocupar los puestos que tenían al operarse la suspensión puedan regresar a desempeñarlos en las mismas condiciones que los tenían contratados. El plazo de dicha reanudación no podrá ser menor de treinta días pasados los cuales, si el trabajador no responde o solicita su empleo, el patrón quedará liberado de cualquier obligación y podrá contratar nuevos trabajadores.

Rescisión de la relación de trabajo. Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro. Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo, sino de la rescisión individual que, conforme a nuestro ordenamiento deviene de la prestación de los servicios, desprendiéndose en su caso, del acto de origen.

La rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: El despido y la separación.

Ya en el sistema de la Ley Federal del Trabajo de 1931, subsistente en nuestras vías se clasificaron las causales de disolución en causas de rescisión por una parte y causas de terminación por otra. En tanto que éstas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquella se origina por el incumplimiento de las

obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que ésta deriva de una imposibilidad superveniente.

Un buen sector de la doctrina estima que como reminiscencia civilista, nuestro ordenamiento laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante de existir figuras propias dentro del Derecho del Trabajo. En efecto, más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe hablar de despido, entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del Derecho del Trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón.

La facultad potestativa de la rescisión está condicionada por diversos presupuestos:

a).- Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.

b).- Que el incumplimiento de la obligación u omisión resulte grave, descartándose por inferencia de la Ley, la disolución de las relaciones de trabajo, por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.

c).- Que se trate de un acto intencional, culpable, que pudo haberse evitado.

Si en mérito al principio de libertad de trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo el patrón sólo puede rescindirlo en los casos y términos señalados en la Ley. Cabe observar al efecto, que sin perjuicio del estudio pormenorizado del despido y la separación en sus voces respectivas, para la determinación

de las llamadas causales de rescisión, el legislador adopta el siguiente sistema: Establecer primero en forma limitativa las principales causas respectivamente, de despido y de separación incluyendo al final de la enumeración, la posibilidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine a su criterio, las causas análogas de igual gravedad. La regulación de esta figura representa dentro de nuestro sistema una pieza maestra para la preservación de la estabilidad en el empleo.

La rescisión de la relación de trabajo puede ser imputable al trabajador la cual se contempla en nuestra ley en el artículo 47.

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

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios al trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Terminación de la relación de trabajo.- Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad. La Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamenta y separa en sectores diferentes, las causas individuales y colectivas de terminación de la relación de trabajo.

Terminación de las relaciones individuales de trabajo. La estabilidad en el empleo constituye un principio de Derecho de Trabajo, por lo que consigna limitativamente, como causas de terminación de la relación individual:

"I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo".

Cabe advertir que sólo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar en todo caso, la responsabilidad civil.

La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde, si aquél no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los

derechos consignados en el artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo, (La reinstalación o la indemnización de tres meses de salario, mas los salarios caídos).

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.- En función de preservar la estabilidad en el empleo el artículo 434, de la Ley Federal del Trabajo, establece en forma taxativa que:

"Son causas de terminación de las relaciones colectivas:

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 manifiesta de la explotación;

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

IV.- Los casos del artículo 38; y

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

Al igual que la terminación individual la colectiva debe sujetarse al procedimiento jurisdiccional correspondiente, de acuerdo a los términos fijados por el artículo 435, de la Ley Federal del Trabajo. La posibilidad de que el cierre de la empresa sea parcial, explica el reconocimiento del derecho a la estabilidad en el empleo para los trabajadores de mayor antigüedad. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o formar alguna otra semejante; tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154, de la Ley Federal del Trabajo, situación que también es aplicable a los casos de concurso o quiebra.

Tratándose de reducción de personal por implantación de maquinaria o de nuevos procesos de trabajo, si no existiera un convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las normas que rigen los procedimientos especiales.

De igual manera la rescisión de la relación de trabajo puede ser imputable al patrón y la cual se contempla en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

En cuanto a la diferenciación que podemos obtener de las tres figuras que con anterioridad se estudiaron cabe afirmar al respecto que, en la rescisión y terminación de trabajo radica en que, la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación, es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se imponen a la relación jurídica. De igual forma podemos diferenciar a la suspensión con la rescisión y terminación de trabajo, en cuanto a sus efectos podemos afirmar en cuanto a sus efectos podemos afirmar que mientras en la suspensión es temporal la rescisión y terminación los efectos de la relación de trabajo son definitivos. Asimismo es de notarse la diferenciación que en la suspensión tiende a continuar con la relación laboral mientras que en la rescisión y terminación no. En cuanto a la responsabilidad de las tres figuras en estudio es de señalarse que en la rescisión existe un sujeto responsable de la extinción de la relación laboral; en la terminación no existe un sujeto responsable en esta figura se da el mutuo consentimiento en la extinción de la relación laboral; por lo que respecta a la suspensión, no existe ni el consentimiento, ni sujeto responsable de la extinción de la relación laboral, toda vez que lo que prevalece es la conservación de la vida de las relaciones laborales.

3.1.- LA SUSPENSIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL.

La suspensión responde, en su significado último a una tendencia protectora de la vida del contrato y por ello protectora de los intereses que las partes plasmaron en él al celebrarlo. Aparece, en efecto, aquella como un método ideado por la normatividad, para prolongar la vida del contrato, para lograr su supervivencia, cuando la interrupción de las prestaciones objeto del mismo haría presumir cercano un definitivo desenlace, una extinción del vínculo, en atención a esa falta de base que para aquél supone la ausencia de actualización de su objeto mismo.

La suspensión individual de la relación de trabajo se presenta porque el trabajador por diversos motivos, se ve imposibilitado para trabajar, la ley se refiere a los efectos de la relación y no a la relación misma.

La suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo, lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias, respecto de la suspensión se afirma que constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de que trabajador no presten temporalmente el servicio. En realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores ya que mantiene viva una relación laboral en la que no se producen sus consecuencias "naturales", pero también puede sobrevenir en su perjuicio.

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".³⁷

La suspensión es una Institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio. Nos encontramos frente a un derecho de los trabajadores, ante una Institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el Estatuto de y para la clase trabajadora. Si consideramos que el Estatuto laboral se propone realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y en el mañana, podemos concluir que se trata de una institución necesaria, pues siempre surgirán circunstancias que impidan al hombre la prestación de su trabajo; cuando presenten un carácter temporal entrará en juego la idea de la suspensión, a fin de defender la estabilidad y evitar la disolución de las relaciones de trabajo. Sería injusto y contrario al principio de estabilidad, decretar que una enfermedad transitoria, como ocurría dentro del régimen del derecho civil, disolvería la relación, pero tampoco era posible ignorar la falta de la prestación del trabajador e imponer, salvo casos particulares, como los riesgos de trabajo, la obligación de pagar el salario. Esta doble meditación es de justificación de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. Su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanuda la prestación del trabajo.

Características de la suspensión:

³⁷ De la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 234.

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

B).- Su función consiste, en la suspensión, del lado del trabajador de la prestación del trabajo, y del patrón de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella el pago del salario.

C).- La suspensión tiene un carácter temporal, porque es de empleo constante entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque se tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada.

D).- El carácter temporal de la suspensión, al concluir la causa que le dio origen, se reanuda los efectos de la relación por lo tanto el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón pagará el salario.

3.2.- CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL.

En cuanto a nuestra legislación las causas de suspensión individual se encuentran reguladas en el artículo 42, pero en este artículo no se incluyen todos los casos de suspensión individual, es por ello que seguiremos en primer término ese orden; y en seguida pasaremos a ver los casos contemplados en lugares diferentes de la Ley.

a).- La enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso el bien jurídico que protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar, se trata de un caso de suspensión absoluta en virtud de que la ley no impone al patrón el deber de pagar salario. En todo caso y si reúne los requisitos, el trabajador percibirá subsidios de la seguridad social.

La suspensión derivada de la enfermedad contagiosa del trabajador procederá decretarla a su petición que, en todo caso, está obligado a formular, ya que los trabajadores deben poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. El patrón a su vez, deberá suspender de inmediato al trabajador, previa constancia médica que acredite su mal estado de salud, por ser obligatorio para los patrones el procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo.

b).- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Cuando un trabajador sufre una enfermedad general que lo incapacita para laborar, se genera una causa típica de suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Se trata, como en el caso anterior de una suspensión absoluta, porque el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario. Por otra parte, la seguridad social sólo protege parcialmente a los trabajadores que se encuentran en esa situación: En primer término, el subsidio se paga sólo a partir del cuarto día de inicio de la enfermedad; y, en segundo término, no compensa por la totalidad del salario, ni puede cubrirse por más de cincuenta y dos semanas prorrogables por otras veintiséis.

El trabajador que se encuentre enfermo debe satisfacer dos requisitos: En primer lugar, dar aviso a la empresa de su enfermedad; y, en segundo lugar, acreditar su

incapacidad mediante un certificado médico, en la misma fecha que vuelva al trabajo, de otra manera se entenderá que ha incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar un rescisión de la relación laboral.

c).- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación de trabajo queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado en forma definitiva y ello le impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el patrón queda autorizado para rescindir sin responsabilidad la relación laboral. De otra manera al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanuda en sus términos.

La ley sanciona, en este caso, dos situaciones diferentes. Por una parte, establece la suspensión si el trabajador está preventivamente en prisión, lo que quiere decir que no es el proceso, sino la prisión, lo que suspende la relación laboral. Por la otra parte, sanciona la conducta al permitir que el patrón rescinda el contrato que celebró con quien fue condenado por sentencia ejecutoria.

Es claro, de acuerdo con lo anterior, que si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, el patrón no podrá suspenderlo por efecto del proceso salvo que tuviere otras causas para ello.

De la misma manera si el trabajador que se encuentra en libertad provisional pierde por efecto de la sentencia definitiva, esta última situación permitirá al patrón rescindir la relación de trabajo. También se trata en este caso, de una suspensión absoluta, ya que el patrón no pagará salarios, salvo si el trabajador fue detenido por obrar en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

d).- El arresto del trabajador: El arresto constituye una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores. Desde luego constituye un motivo de suspensión absoluta, por no imponerse al patrón la obligación de pagar salarios.

Los arrestos se han convertido en algunos casos, en un medio fraudulento para justificar faltas al trabajo. Algunos trabajadores han recurrido el subterfugio de obtener constancias de arresto para impedir la rescisión de sus contratos. En realidad, en esta materia abunda la improvisación por lo que no es difícil averiguar si el documento exhibido corresponde a un auténtico arresto. En caso contrario, la maniobra autorizará al patrón para rescindir la relación de trabajo por falta de probidad del trabajador.

e).- El cumplimiento de servicios y el desempeño de cargos constitucionales. En el artículo 5º constitucional se determina que son obligatorios los servicios de las armas, los de jurados, los cargos consejiles y los de elección popular directa o indirecta. A su vez, en la fracción III, del artículo 31 de la propia constitución, se menciona que es obligación de los mexicanos alistarse y servir en la Guardia Nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. El cumplimiento de estos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral. por ese motivo la ley en la fracción V, del artículo 42 prevé la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones.

La ley no dispone otra cosa, por lo que debe estimarse que se trata de una suspensión absoluta.

f).- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitas. Se señala en la fracción VI, del artículo 42 que la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, es causa de suspensión absoluta, esto es, que no obliga a pagar salarios.

g).- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. Esta constituye una novedad de la ley, y se estableció con objeto de dar oportunidad a los trabajadores para tramitar las licencias, certificados de salud, pasaportes, etc., sin pérdida de su salario, a no ser que la falta de dichos documentos sea imputable al trabajador. En esta segunda hipótesis, el trabajador dejará de percibir salarios durante la suspensión. En el artículo 43, fracción IV, se indica que esta suspensión tendrá una duración máxima de dos meses. Aunque la ley no lo dice expresamente se entiende que si al transcurrir ese plazo el trabajador no recaba la documentación necesaria, perderá el derecho a volver al trabajo. Esto es lógico, si se piensa que las empresas, por un principio de seguridad jurídica, no pueden estar esperando ese regreso en forma indefinida.

h).- Maternidad. En los derechos de las madres trabajadoras, se menciona en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 170 que las mismas disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y que durante esos periodos recibirá su salario íntegro. Estos descansos pueden en circunstancias especiales prorrogarse por el tiempo necesario y durante la prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días, el patrón estará obligado a conservarles el puesto por un año, contado a partir de la fecha del parto y los periodos pre y postnatales computarán en la antigüedad de las trabajadoras y para el pago de las utilidades.

La ley no habla de suspensión sino de descanso, pero en nuestro concepto se trata de una suspensión relativa, ya que ésta puede quedar subrogada por el Seguro Social.

i).- Sanciones Reglamentarias. Una de las figuras jurídicas mas interesantes del derecho del trabajo y probablemente que no ha sido estudiada suficientemente, la constituye el Reglamento Interior de Trabajo. El reglamento constituye el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajadores en una empresa o establecimiento. En realidad es algo mas que eso y puede convertirse en un auténtico Código Penal.

Como se puede apreciar una vez analizada la fracción X, del artículo 423 en la misma se señala que corresponde al reglamento la enumeración de las disposiciones disciplinarias y de los procedimientos para su aplicación. De manera precisa se agrega que: "La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días".

Esta suspensión de la relación laboral es, por supuesto absoluta, si bien no se interrumpen ni la antigüedad, ni otros derechos que resultan de la permanencia en la empresa, aún cuando si afecta, al derecho a participar en las utilidades que exige se tome en cuenta el número de días trabajados.

En cuanto a las causas convencionales de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, podemos hablar de las categorías generales mas frecuentemente incluidas en los contratos colectivos de trabajo o puestas en práctica, sin previo acuerdo, en las empresas. A continuación mencionaremos las siguientes:

a).- Permisos económicos. Se denominan de esta manera los permisos sin goce de sueldo que se conceden a los trabajadores por un período breve, para la atención de asuntos personales o familiares de fuerza mayor "que hagan indispensable la ausencia del trabajador en su puesto". Por regla general son estas causas de fuerza mayor el nacimiento de hijos o sus enfermedades. Funciones de familiares de grado inmediato o del cónyuge, etc.

b).- Licencias. Constituyen autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto, generalmente en los contratos colectivos se les señala un límite máximo y suelen tener el carácter de renunciables, no se afectan derechos de terceros. Estas ausencias si suelen afectar a los derechos de antigüedad que se interrumpen.

c).- Licencias Sindicales. Se conceden a uno o varios miembros de los Comités Ejecutivos de los Sindicatos para el desempeño de su función sindical. Suelen ser suspensiones relativas, esto es, con pago de salario y conservando todos los beneficios colaterales. De hecho los trabajadores sustituyen su trabajo ordinario por el desempeño de la comisión sindical.

d).- Sanciones Sindicales. En el Derecho Mexicano se admite que puedan convenirse a través del contrato colectivo de trabajo las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación así mismo se acepta que los sindicatos puedan aplicar a sus socios correcciones disciplinarias, si bien, en el caso es preciso que los estatutos sean claros al respecto. Por regla general en los propios contratos colectivos se menciona la posibilidad de suspensión de un trabajador que, pedida por el sindicato, debe ser observada por las empresas. Se trata de una suspensión temporal absoluta, ya que no se pagan salarios al trabajador.

3.3 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL.

En cuanto a los efectos que regula la Ley Federal del Trabajo en los casos de suspensión de la relación de trabajo individual la misma regula en todos y cada uno la iniciación y terminación de los efectos que dañen tanto al patrón como al trabajador, todo esto tendiente a preservar la estabilidad de la relación laboral que se sostiene, con el objeto de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora y muy en especial de los familiares que dependen directamente del trabajador. En forma legal estos efectos se regulan algunos de los casos en el artículo 43 de nuestra legislación laboral, es por ello que nos permitimos resumirlas en los siguientes términos:

a).- En los casos de enfermedad contagiosa o de incapacidad, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo. El límite máximo lo determinará, bien el señalamiento que se haga en el certificado expedido por el IMSS; o bien, si es anterior la fecha en que desaparezca la incapacidad para el trabajo.

b).- En los casos de prisión preventiva o de arresto del trabajador, la suspensión se iniciará desde el momento en que éste acredite estar detenido o a disposición de la autoridad judicial o administrativa y no concluye sino hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia o termine el arresto.

c).- Cuando se trate del desempeño de cargos públicos o de representación clasista en organismos tripartitas la suspensión se iniciará en la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos y podría prolongarse por un periodo de seis años.

d).- La suspensión para recabar los documentos necesarios para el desempeño del trabajo "Licencias, certificados médicos, pasaportes, etc...", no podrá exceder de dos meses.

e).- En los casos de suspensión por maternidad, la Ley señala dos periodos de seis semanas anteriores y posteriores al parto prorrogables hasta por un año contado a partir de la fecha del parto.

f).- Cuando se trata de sanciones previstas en el Reglamento Interior de Trabajo, la suspensión no podrá ser mayor de ocho días.

Las suspensiones convencionales no tienen límite, tampoco se señala límite para las decretadas por los sindicatos en perjuicio de sus miembros. Sin embargo la Corte ha integrado jurisprudencias obligatorias colmando una evidente laguna de la Ley en el sentido de que no podrá exceder del plazo previsto para la suspensión patronal en la fracción X, del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, esto es de ocho días, de lo contrario si la suspensión excede de este término se equipararía a una suspensión indefinida y esto sería un despido injustificado que le aconteciera al trabajador y en consecuencia se causaría un perjuicio irreparable tanto para su persona como para sus dependientes.

3.4 LA FRACCIÓN III. DEL ARTÍCULO 42 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En nuestra legislación de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la suspensión de las relaciones de trabajo es de estudiarse muy en especial la Fracción III, del artículo 42 que a la letra dice "la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél". Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación de trabajo, el patrón queda autorizado para rescindir sin responsabilidad la relación laboral. De otra manera al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanudará en sus términos.

La Ley sanciona, en este caso, dos situaciones diferentes. Por una parte, establece la suspensión si el trabajador está previamente en prisión lo que quiere decir que no es el proceso sino la prisión lo que suspende la relación laboral. Por la otra sanciona la conducta al permitir que el patrón rescinda el contrato que celebró con quien fue condenado por sentencia ejecutoriada.

Es claro, de acuerdo con lo anterior, que si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, el patrón no podrá suspenderlo por efecto del proceso, salvo que tuviere otras causas para ello. De la misma manera si el trabajador que se encuentra en libertad provisional la pierde por efecto de la sentencia definitiva, esta última situación permitirá al patrón rescindir la relación de trabajo, erróneamente se ha manifestado que estamos en presencia de una suspensión absoluta ya que el patrón no pagará los salarios, salvo si el trabajador fue detenido por obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

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

Así pues, la prisión preventiva es privación de libertad por la supuesta comisión de un delito. En este orden de ideas, la prisión preventiva suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a trabajar. Por consiguiente, si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes dicho y debe entonces presentarse a continuar laborando.

Período y efectos de la suspensión. La Ley sostiene un criterio diferente al que acabamos de manifestar en el último párrafo del rubro anterior. Según la fracción II del artículo 43, la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

Permítaseme en este punto no sólo denunciar mi total desacuerdo con el legislador, sino acusarlo de superficialidad o de ignorancia. La prisión preventiva, según ya quedó dicho, corre a partir del momento en que el presunto responsable es aprehendido, lo cual puede ocurrir a través de una orden de aprehensión dictada por la autoridad judicial, única que puede expedirla por así prevenirlo expresamente el artículo 16 Constitucional, o bien por intervención de cualquier persona en caso de flagrante delito o de la autoridad administrativa en casos urgentes y tratándose de delitos que se persiguen de oficio, todo

esto, de acuerdo con el artículo indicado. En el caso de los dos últimos supuestos, el detenido al realizarse la aprehensión no está a disposición de la autoridad judicial. Lo está como acusado, y es el Ministerio Público el que hace la consignación ante el Juez.

En tal hipótesis tendríamos que llegar a la conclusión de que no hay suspensión de la relación hasta que el detenido es consignado ante la autoridad judicial y que, por lo mismo, son injustificadas las faltas de asistencia ocurridas desde la detención hasta la consignación. Esto es francamente absurdo, ya que, la evidencia nos dice que la suspensión comienza a surtir sus efectos desde el momento de la aprehensión, este el detenido a disposición del juez o del Ministerio Público.

En otro aspecto, relativo a que la suspensión se prolongue hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria que se dicte, también es un dislate jurídico. Si la media aritmética de la pena aplicable al delito de que se trate, de acuerdo con la fracción I del artículo 20 Constitucional, no excede de cinco años, el acusado o procesado deberá ser puesto en libertad bajo fianza tan pronto lo solicite y otorgue la garantía. Obteniendo su libertad, es decir, levantando el impedimento para que el trabajador se presente a trabajar, no se ve el motivo por el que la suspensión continúe surtiendo sus efectos hasta que cause estado la sentencia absolutoria que se dicte.

Y no se diga en contra de que subsista la suspensión ante la incertidumbre de la responsabilidad del acusado, pues como explicar entonces que, de acuerdo con la fracción XIV del artículo 47 de la ley, el derecho a despedir nace no porque la sentencia sea condenatoria, sino porque siéndolo la privación de libertad le impide al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido el mismo criterio, perjudicando a los trabajadores que, normalmente, no tienen otra fuente de ingreso que su salario.

En cuanto al fondo del problema la justificación de la inasistencia al trabajo por encontrarse detenido preventivamente el trabajador, se entiende por sí sola, ya que, no habiendo resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador, en el proceso que se le haya incoado, no sería factible autorizar una rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo y la ley lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva. Si ésta es absolutoria, en el caso hubo una simple suspensión del contrato y si la sentencia es condenatoria y se impone pena de prisión, se aplicará el artículo 47 fracción XIV para rescindir el respectivo contrato de trabajo.

Puede existir una situación dentro del proceso penal que fue prevista en la Ley Federal del Trabajo, al tratar este problema, nos referimos a la posibilidad de que el trabajador procesado obtenga su libertad bajo fianza, que le permite disfrutar de libertad, aunque restringida, pues debe presentarse periódicamente ante su juzgador y no le es permitido ausentarse del lugar en donde se tramita el proceso. La resolución de la libertad bajo fianza en nada prejuzga sobre la culpabilidad o no del acusado, pues simplemente se ha concedido por nuestra Constitución y por las leyes penales, teniendo en cuenta que la magnitud de la pena no rebase ciertos límites y que la caución otorgada garantice en cierta forma que el procesado no hulla. Pues bien, en estas condiciones, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha estudiado el problema para llegar a concluir que, no por disfrutar de libertad caucional el trabajador, cambia su situación laboral, sino que, la presunción de culpabilidad que señala el auto de formal prisión y los reiterados permisos que habría de solicitar el patrón para estarse presentando ante su Juzgador, son causas suficientes para

que el patrón no esté obligado a recibir al trabajador mientras no se haya dictado sentencia definitiva, y ésta sea absolutoria.

CAPÍTULO CUARTO.

4. OSCURIDAD DEL ARTÍCULO 42 FRACCIÓN III. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En cuanto a la percepción que tenemos de lo que representa en la vida laboral de la Suspensión de la Relación del Trabajo individual, es una forma muy especial, cuando el trabajador se encuentra en la situación jurídica de una Prisión Preventiva por algún hecho cometido y que se considera como presumible y constitutivo de algún delito. Y que se le imputa directamente al trabajador. La Ley establece al respecto que cuando la sentencia seguida de todo un procedimiento penal resulta ser absolutoria para el trabajador, en este sentido se está ante la figura jurídica en Materia Laboral denominada la Suspensión de la Relación del Trabajo Individual, en donde nos encontramos con la obscuridad de la norma toda vez que con dicha aplicabilidad deja al trabajador en un estado de indefensión ya que no es posible que no se le cubran los salarios que dejó de percibir en el tiempo que estuvo sujeto al procedimiento de orden penal, por la razón de que no es posible que una vez que cumplió con todo el procedimiento y en donde resulta absolutoria la sentencia se le prohíba para que goce de los mismos salarios. Asimismo y en otro orden se debe de tomar en consideración la situación de las personas que dependen tanto moral como económicamente del trabajador, esto en razón de que los mismos quedan desprotegidos.

Es de considerarse que no basta con que el patrón después de haber obtenido una sentencia absolutoria el trabajador, única y exclusivamente se proceda a la reinstalación y

no al pago de sus salarios que dejó de percibir durante todo el tiempo que estuvo sujeto a un procedimiento en donde se le imputaban hechos delictuosos. En la vida práctica nos hemos encontrado con algunas irregularidades que comete el patrón en perjuicio de la clase trabajadora sustentándose en la obscuridad que trae consigo la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se ha vuelto costumbre que el patrón le impute directamente al trabajador hechos delictuosos que van en contra de su familia y de su patrimonio, esto tendiente a perjudicar directamente al trabajador, puesto que se encontrará privado de la libertad y además tendrá que realizar los correspondientes gastos que implica la defensa con el objeto de obtener una sentencia absolutoria.

4.1 PROBLEMÁTICA DEL ARTÍCULO 42 FRACCIÓN III. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En cuanto a nuestro punto de vista en relación de lo que representa la problemática que encierra obscuridad del artículo indicado, es de considerarse en forma muy especial la gravedad e inseguridad en que se encuentra el trabajador, al enfocar el problema en la materia penal, toda vez que al estar sujeto a un procedimiento de esa naturaleza, el cual se inicia con la denuncia o querrela que se formula en contra del trabajador, por parte del patrón, muchas veces con la única finalidad de afectar la relación de trabajo, con lo que obviamente también se perjudica a su familia, se presentan las siguientes situaciones:

En primer lugar, que resulte sujeto a un procedimiento judicial; y en segundo lugar, que se emita un auto de libertad por falta de elementos para procesar. Esto último, en la mayoría de los casos no suele suceder, puesto que el patrón trata por todos los medios posibles o imposibles de aportar elementos que tendientes a demostrar la culpabilidad del trabajador, y sujetarlo así al procedimiento penal para que sea privado de su libertad, y mientras

tanto, ejecuta una serie de maniobras para no verse constreñido a pagarle la mayoría de las prestaciones a que tiene derecho.

Durante la secuela procesal penal el trabajador tratará de demostrar la falsedad de la imputación o imputaciones que se le hicieron,

4.1.1 EJEMPLO DE LA PROBLEMÁTICA DEL ARTÍCULO 42 FRACCIÓN III. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La siguiente ejecutoria de amparo emitida por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, nos ilustrará objetivamente cual es la problemática con la que se encuentra la clase trabajadora cuando se actualiza en su perjuicio la hipótesis que contempla el numeral indicado.

""AMPARO DIRECTO NUMERO: DT.- 10828/92.

QUEJOSOS: MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ Y
ADRIAN IGLESIAS CAÑADA.

MAGDO. RELATOR: LIC. JOSE GUERRERO LASCARES.

SECRETARIO: LIC. FRANCISCO TABOADA GONZÁLEZ.

México, Distrito Federal. Acuerdo del Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, correspondiente a la sesión celebrada el nueve de junio de mil novecientos noventa y tres.

VISTO, para resolver el juicio de amparo directo número DT.- 10828/92; y,

RESULTANDO:

1.- Mediante escrito presentado el veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y dos, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Miguel Angel Jiménez Hernández y Adrian Iglesias Cañada, por conducto de su apoderado, promovieron juicio de amparo directo contra acto de la Junta Especial Número Tres Bis de esa Federal, que hicieran consistir en: "El laudo de fecha 9 de junio de 1992." Pronunciado en el juicio laboral 334/91, seguido por los quejosos en contra de Autobuses Estrella Blanca, S. A. de C. V., acto que estimaron violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales.

2.- De dicho juicio de garantías correspondió conocer, por razón de turno, a este Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; por auto de Presidencia de nueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, se admitió la demanda; mediante oficio 3975, se notificó al Agente del Ministerio Público Federal adscrito, quien no formuló pedimento; por acuerdo de diecinueve de octubre del mismo año, se turnaron los autos al Magistrado relator, retornándose por cambio de adscripción de los Magistrados; y,

CONSIDERANDO.

I.- El acto reclamado quedó acreditado con el informe justificado y las constancias del expediente laboral 334/91, remitidos por la autoridad responsable.

II.- De dichas actuaciones, se desprende que: Por escrito presentado el siete de noviembre de mil novecientos noventa y uno, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Miguel Angel Jiménez Hernández y Adrian Iglesias Cañada, por conducto de su apoderado demandaron de Autobuses Estrella Blanca, S. A. de C. V., las siguientes prestaciones: "1.- LA REINSTALACION de cada uno de los actores en el trabajo que han venido desempeñando en la empresa demandada de la que injustificadamente han sido despedidos; 2.- El pago de los salarios vencidos y los que se sigan venciendo desde el momento del injustificado despido hasta la total solución del presente conflicto, para cada uno de los actores, con base en el salario integrado; 3.- El pago de aguinaldo correspondiente al año de 1990, y del aguinaldo o aguinaldos que se hagan exigibles durante el juicio, hasta el total cumplimiento de las prestaciones reclamadas por mis representantes; 4.- El pago de los salarios devengados del diez de octubre de mil novecientos noventa al día veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y uno al actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ; y de la misma fecha de mil novecientos noventa al diez y siete de octubre del año en curso al actor ADRIAN IGLESIAS CAÑADA, con base en el salario integrado; 5.- El pago de gastos erogados por cada uno de los actores en defensa de injustas acusaciones o denuncias de la demandada; 6.- El pago proporcional que se de en los aumentos del salario durante el juicio hasta su total terminación; 7.- El pago de vacaciones y prima vacacional que en diciembre de mil novecientos noventa debió disfrutar el actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ y en mayo del año en curso debió disfrutar el actor ADRIAN IGLESIAS y las que correspondan durante el juicio hasta la solución del presente negocio; 8.- El pago de todas las prestaciones que se hagan exigibles durante la tramitación del juicio hasta la total solución del presente negocio. Se funda la presente demanda en los siguientes hechos y consideraciones legales".

Como hechos fundatorios de su demanda, expresaron: "1.- Mis representados estuvieron prestando sus servicios con la demandada, en el Departamento de Paquetería como clasificadores, con salario señalado para ese puesto, actualmente de \$130,000.00 semanarios; habiendo ingresado el actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ el veintinueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, para la jornada de las 15:00 a las 23:00 horas trabajando una semana de lunes al sábado y la otra del martes al domingo; en jornada corrida. ADRIAN IGLESIAS CAÑADA fue contratado el treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa para la jornada de las 7:00 a las 15:00 horas, alternando semanalmente su descanso, una semana trabajaba de domingo a viernes y la otra de lunes a sábados; 2.- Mis representados siempre han desempeñado su trabajo con el cuidado, esmero, honradez y diligencia apropiados a satisfacción de la empresa y sus representantes; 3.- La demandada por su parte al principio dio un tratamiento aceptable, pero, injustificadamente mis representados fueron denunciados de supuestas irregularidades ante las autoridades penales, denunciando supuestos delitos de los hoy actores por los que se siguió un procedimiento penal, sobre hechos infundados y reales y dolosos; por lo que tuvieron que pedir dinero prestado

para pagar la caución. El día diez de octubre de mil novecientos noventa, fueron detenidos por la infundada denuncia; a los cuatro días depositaron la caución y se presentaron a la empresa para reanudar sus actividades; pero en la misma, se negaron los representantes DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ Jefe de Reclamaciones y SERGIO MORALES Jefe de Personal, les dijeron a los actores: No les podemos dar el trabajo porque hemos puesto una denuncia penal por robo en contra de ustedes (dirigiéndose a los actores y a otros compañeros de trabajo) y hasta que nos paguen los objetos robados pueden regresar a su trabajo; 4.- Se siguió el juicio penal de la denuncia hecha por el señor DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ y otros representantes y funcionarios de la empresa e incondicionales a la misma, emitiéndose sentencia absolutoria que ha causado ejecutoria; sentencia de nueve de octubre de mil novecientos noventa y uno, la que se notificó al actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ el veintitrés del mismo mes y año y al actor ADRIAN IGLESIAS CAÑADA el día diez y seis del citado mes y año; el día siguiente de la notificación hecha a cada actor, cada uno se presentó a la empresa acreditando su inocencia y requiriendo la reinstalación; pero, a ADRIAN IGLESIAS CAÑADA, el diez y siete de octubre al presentarse a reanudar su trabajo le dijo el que se ostentaba como Jefe de Personal MARGARITO BANDA: "Ya está aquí tu renuncia, firmala" El actor se negó a firmar la renuncia. El actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ, se presentó con la boleta de libertad el día veinticuatro de octubre en el centro de trabajo en que ambos estuvieron prestando sus servicios en Lázaro Cárdenas 1407, Colonia Magdalena de las Salinas (donde también se había presentado ADRIAN IGLESIAS), encontrándose MIGUEL ANGEL JIMENEZ con el señor CESAR FERRERA, quien ostentándose también como Jefe de personal también dijo: "Ya está lista tu renuncia firmala, yo no se te va a cobrar nada de lo robado..."; 5.- Por todo lo anteriormente expuesto, mis poderdantes se ven en la necesidad de demandar la reinstalación en el trabajo, cuya exigibilidad se ha hecho exigible a partir de la notificación de la sentencia absolutoria en el juicio penal instaurado por la representación de la demandada. Procediendo el pago de las prestaciones señaladas en el capítulo respectivo de esta demanda por ser adeudados de la empresa a los actores y prestaciones derivadas de la relación de trabajo y por causas imputables a la parte patronal, y por la negativa de reinstalar a los actores lo que se equipara a un despido del trabajo".

En la etapa de demanda y excepciones, celebrada el día diez y siete de enero de mil novecientos noventa y dos, los actores expresaron: "Que en vía de demanda se permite aclarar el hecho tercero de la misma en el sentido de que el día que se presentaron primeramente a reanudar sus labores habiendo obtenido su libertad caucional, fue el diez y nueve de octubre de mil novecientos noventa, con la anterior aclaración ratifica en todas sus partes el escrito inicial de fecha siete de noviembre de mil novecientos noventa y uno".

Por su parte, la demandada produjo contestación en escrito de fecha diez y siete de enero de mil novecientos noventa y dos, en el cual controvertió los hechos como sigue: "1.- No se acepta en los términos en que esta expuesto el hecho uno de la demanda. Por que si bien es cierto que los actores ingresaron a prestar servicios para mi representada en las fechas que se señala, con las categorías que indican, que a últimas fechas devengaban el salario semanal que determinan, no lo es, en cambio que la jornada de labores del actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ, haya estado comprendida entre las horas que precisa pues corría de las 15:00 a las 22:30 horas, una semana de lunes a sábado y la otra de martes a domingo, parecido el caso del C. ADRIAN IGLESIAS CAÑADA que alternaba semanalmente su descanso dentro del horario que cubría de las 7:00 a las 15:00 horas, en el entendido eso sí de que disfrutaban de treinta minutos diarios para tomar sus alimentos y descansos libremente y como mejor convenía a sus intereses. 2.- Ninguna importancia tiene para el resultado de este juicio el que los actores como señalan en el hecho dos de su demanda, hayan desempeñado su trabajo con cuidado, esmero y diligencia, aunque siempre se han tomado en cuenta estas características por parte de mi representada, la que con tal motivo les ofrecerá su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando. 3.- No se acepta en los términos en que esta expuesto el hecho tres de la demanda. En atención a que mi mandante siempre les ha dado a los actores el mejor de los tratos, y no es cierto que los haya denunciado directamente ante las autoridades y mucho menos que se haya negado a que reanudaran sus actividades en las fechas que pretenden o en alguna otra, después de que fueron arrestados como ellos mismos confiesan. En los términos expuestos dejo contestado el hecho tres de la demanda, negándose lo que en contrario se afirma en el mismo. 4.- No se acepta en los términos en que esta expuesto el hecho cuatro de la demanda. Porque hasta la fecha a mi representada no se le ha corrido traslado con una copia de la sentencia absolutoria de nueve de octubre de mil novecientos noventa y uno, que mencionan los actores, la cual no sabe si ya ha causado ejecutoria o no como afirman, pero eso sí esta cierta de que en el supuesto momento en que ellos dicen haberse presentado a requerir su reinstalación, todavía no podía haberse considerado ejecutoriada, por lo

que su pretensión a ese respecto de todos modos hubiera sido prematura, puesto que el artículo 42 fracción III en relación con el 43 fracción II señalan expresamente que la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por prisión del trabajador, surte efectos hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que los absuelva, ambos artículos de la Ley Federal del Trabajo, esto desde luego si se hubieran presentado, lo que nunca ocurrió. De ahí que como demostración de que tal hecho relacionado con su supuesta presentación a la empresa es totalmente falso como ya se ha dicho, se les ofrece de nueva cuenta su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, procediendo se señale día y hora para que tenga verificativo su reinstalación, a partir de la cual deberá decretarse que dejan de caerse los salarios vencidos en este juicio. En los términos expuestos dejo contestado el hecho cuatro de la demanda, negándose lo que en contrario se afirma en el mismo. 5.- No se acepta el hecho cinco de la demanda. Toda vez que ya se ha explicado que los actores nunca se han presentado a requerir su reinstalación en el trabajo, la cual por tal motivo no se les ha negado ni se les negará, razón por la cual no tienen derecho al pago de las prestaciones que reclaman, máxime que como ellos mismos lo aceptan los efectos de las relaciones de trabajo se encontraban suspendidos y desde luego no pueden equiparar los hechos que han relatado a un despido."

Opuso como defensas y excepciones: "6.- En los incisos 1) y 2) del proemio de su demanda, los actores reclaman reinstalación y pago de salarios caídos. Por lo que hace a sus reinstalaciones, como ya se les ha ofrecido su trabajo deberá de señalarse día y hora para que tengan verificativo las mismas, a partir de las cuales dejarán de caerse los salarios vencidos en este juicio, por lo que en cuanto a los anteriores se opone la EXCEPCION DE FALTA DE ACCION Y DERECHO, porque se hacen derivar de hechos que no son ciertos como ya se ha dejado explicado. 7.- En contra de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por los actores en los incisos del 3) al 7), opongo la EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN, en los términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por todo el tiempo anterior al último año de prestación de servicios contados retroactivamente desde la fecha de presentación de la demanda. 8.- En el inciso 3) del proemio de su demanda, los actores reclaman el pago de aguinaldo de mil novecientos noventa, el cual les será cubierto en la proporción que les corresponda por el tiempo laborado en dicho año, en el momento en que queden reinstalados en su trabajo, y por lo que hace a la reclamación de esta misma prestación por el año de mil novecientos noventa y uno, esta parte no tiene obligación de cubrirlo debido a que la relación de trabajo se encontraba suspendida como ellos mismos lo aceptan. 9.- En el inciso 4) reclaman el pago de salarios devengados. En contra de estas prestaciones opongo la EXCEPCION DE FALTA DE ACCION Y DE DERECHO, que es aplicable si se considera que los propios actores confiesan haber estado sujetos a proceso penal, por lo que las relaciones de trabajo con mi representada se encontraban suspendidas en cuanto a sus efectos, esto es, la obligación de ella de pagarle salarios y de ellos de no trabajar. 10.- En el inciso 5) reclaman el pago de gastos. En contra de esta petición opongo la EXCEPCION DE FALTA DE ACCION Y DERECHO, que es procedente si se considera que la Ley Federal del Trabajo nada contempla a ese respecto. 11.- En cuanto al pago proporcional del apartado 6), se hace notar que todos los salarios que les corresponden a los actores por un aumento a su categoría se les otorgarán, por lo que nada tienen que reclamar a ese respecto y por ello se opone la EXCEPCION DE FALTA DE ACCION Y DERECHO. 12.- En el inciso 7) reclaman vacaciones y prima de vacaciones, respecto de las cuales desde ahora se hace notar también que su goce con el pago correspondiente se les otorgará a los actores una vez que queden reinstalados en su trabajo. 13.- En el inciso 8) reclaman el pago de prestaciones exigibles durante la tramitación del juicio. En contra de esta petición opongo la EXCEPCION DE FALTA DE ACCION Y DERECHO, sobre todo porque no se especifican, lo que hace imposible que se pueda fincar una condena respecto de ella".

En relación a la aclaración de la demanda manifiesto: "...desde luego se niega en todas y cada una de sus partes, haciendo notar la contradicción en que cae la parte actora en el sentido de que su escrito de demanda principalmente en el punto cuatro señala que sus representados esto es MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ Y ADRIAN IGLESIAS CAÑADA, se presentaron a reanudar su trabajo en el sentido se dice: al día siguiente en que les fue notificada la ejecutoria se dice: al día siguiente en que causo ejecutoria la sentencia a que hace referencia y en la presente acta aclara que fue el diez y nueve de octubre de mil novecientos noventa en que ambos actores se presentaron a reanudar sus labores para la empresa demandada, razón por la cual carece de acción y de derecho se dice: razón por la cual se niega que hayan ocurrido los hechos que menciona en la presente acta, que con la contestación dada a la aclaración que hace la parte actora en la presente acta, se ratifica en todas y cada una de sus partes el escrito de contestación de demanda de esta fecha que ha quedado exhibido solicitándose tenga propuestas las excepciones y defensas que se hacen valer y se agregue a los autos para los efectos legales procedentes."

En vía de réplica, el actor manifestó: "Que atentamente solicita se desechen las manifestaciones que hace la demandada en la presente diligencia por no corresponder a la realidad de los hechos de la demanda como están expuestos y que asimismo en relación a lo que manifiesta en la contestación en escrito de esta fecha, la propia demandada por la autoridad de la misma por la contradicción de las pretensiones, debiendo tenerse en cuenta que en el caso la suspensión de labores fue por causa imputable a la demandada y por lo mismo la misma (sic) deberá pagar a los actores las prestaciones que reclaman como consecuencia de dicha falta de la demandada y recalando que todo lo manifestado por los actores se ajusta a la verdad y negando desde luego el contenido de los hechos expuestos por la demandada como controversia."

La parte demandada, contrarreplicó: "Que desde luego deberán desecharse por improcedentes y carentes de fundamento legal alguno las manifestaciones que pretende hacer valer el apoderado de la parte actora, en virtud de ser meras apreciaciones subjetivas de carácter personal que en nada le benefician, ya que la verdad de los hechos consiste en lo asentado en el escrito de contestación de demanda el que se ratifica una vez más."

Ante el ofrecimiento de reinstalación, los actores fueron reinstalados en sus puestos el veintisiete de enero de mil novecientos noventa y dos, según acta que obra a fojas sesenta y uno de autos.

Substanciado el juicio, la Junta responsable pronunció laudo el nueve de junio de mil novecientos noventa y dos, cuyos puntos resolutive, en lo conducente establecen: "PRIMERO.- La actora acreditó parcialmente en autos la procedencia de su acción y la demandada justificó de la misma manera la de sus defensas y excepciones. SEGUNDO.- Se condena a la empresa demandada AUTOBUSES ESTRELLA BLANCA, S.A. de C.V., a pagar a cada uno de los actores MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ y ADRIAN IGLESIAS CAÑADA, la suma de \$222,852.00 (DOSCIENTOS VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS 00/100) por concepto de aguinaldo que en forma proporcional les corresponde de 1990. TERCERO.- Se absuelve a la empresa demandada AUTOBUSES ESTRELLA BLANCA, S.A. de C.V., de todas las demás prestaciones reclamadas por los actores en su escrito inicial de demanda."

El laudo reclamado se sustenta en las siguientes consideraciones: "II.- En virtud de que los actores quedaron reinstalados, como se advierte de fojas 61 de autos, la litis por tanto queda planteada para determinar si existieron o no los hechos que la actora equipara a un despido injustificado del que dicen fueron objeto, consiguientemente si tienen o no derecho al pago de salarios vencidos y aumentos salariales que accesoriamente a su acción principal están reclamando; por otra parte si se les adeudan o no las demás prestaciones que independientemente a su acción principal también están demandando. III.- Pasando al estudio del presente conflicto y toda vez que la demandada niega los hechos que la actora equipara a un despido injustificado ofreciéndoles el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, se pasa a analizar primeramente si dicho ofrecimiento fue hecho de buena o mala fe, encontrando que la demandada no controvertió ni la categoría que dicen los actores desempeñaban ni el salario y respecto al horario niega que el actor MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ, haya laborado entre las horas que precisa pues su jornada corría de las 15:00 a las 22:30 hrs., una semana de lunes a sábado y la otra de martes a domingo y el C. ADRIAN IGLESIAS CAÑADA tenía un horario de las 7:00 a las 15:00 hrs., alternando su día de descanso y disfrutando ambos de treinta minutos diarios para tomar alimentos y descansar como mejor convenía a sus intereses, jornada que es favorable a los intereses de los actores, ya que no excede de la jornada máxima legal, en esas condiciones el ofrecimiento del trabajo se considera de buena fe, revirtiéndose de esta manera la carga probatoria, misma que queda a cargo de la actora para acreditar los hechos que equipara a un despido injustificado, habiendo ofrecido para ello la confesional de la empresa demandada que corre desahogada a fojas 63 con el pliego de posiciones de fojas 62 que el absolvente contestó en sentido negativo, por consiguiente ningún beneficio les reporta la confesional para hechos propios ofrecida a cargo del C. MARGARITO BANDA desahogada a fojas 73 con el pliego de posiciones de fojas 71 y 72 tampoco le favorece ya que únicamente asentó como cierto, al contestar la posición número 1 que "se ostentaba como Jefe de Personal de la empresa AUTOBUSES ESTRELLA BLANCA, S.A. de C.V., contestando de forma negativa las demás posiciones articuladas; la confesional para hechos propios a cargo del C. CESAR ARTURO FERREIRA ZENTENO, no favorece a sus intereses porque también contestó negativamente a las posiciones articuladas (fojas 73); las confesionales a cargo de los CC. DAVID RODRÍGUEZ DIAZ Y SERGIO MORALES, tampoco le reporta beneficio alguno ya que de fojas 84 y 85, se

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

advierte que fue imposible su desahogo; la testimonial que ofreció a cargo de los CC. JOSEFINA LEON, FABIOLA IGLESIAS y VICTOR MANUEL PAZ FLORES, tampoco le beneficia ya que de fojas 75 de autos se advierte que desistió de dicha probanza; de la fotocopia de la sentencia pronunciada el nueve de octubre de mil novecientos noventa y uno por el C. Juez Noveno de lo Penal del Distrito Federal que obra a fojas de la 31 a la 43, no obstante que dicha fotocopia resulta ser ilegible se advierte que en dicha sentencia se declaró la absoluta y definitiva libertad de MIGUEL ANGEL JIMENEZ HERNANDEZ, y ADRIAN IGLESIAS CAÑADA, entre otros por incomprobación del cuerpo de diversos delitos de robo y asociación delictuosa; de la documental que aparece a fojas 46 y 45 consistente en fotocopia del acuerdo de diez y seis de octubre de mil novecientos noventa y uno dictado por la C. Juez Noveno Penal, se desprende que la sentencia citada con anterioridad causó ejecutoria y de las documentales que aparecen a fojas 28 y 29, consistentes en boletas de libertad números 293642 y 2923981 expedidas por el Juzgado Noveno penal del Reclusorio Preventivo Norte el diez y seis de octubre de mil novecientos noventa y uno y veintitrés de octubre de mil novecientos noventa y uno respectivamente, los actores demuestran que efectivamente se ordenó en esas fechas su absoluta y definitiva libertad por incomprobación de los cuerpos de los delitos. Por último de la testimonial que la actora ofreció a cargo de los CC. MARIA ISABEL CRUZ Y MICAELA PERALTA, prueba que fue desahogada únicamente con la primera toda vez que por lo que hace a MICAELA PERALTA, se declaró la deserción; y de las declaraciones veritadas por la C. MARIA ISABEL CRUZ, se advierte que conoce a los actores en el presente juicio, que sabe que han trabajado en ESTRELLA BLANCA, porque conoce a la madre de ADRIAN IGLESIAS CAÑADA porque la SEÑORA trabaja donde ella, que conoció a los actores por las razones que expone al contestar la pregunta directa número 5, esto es porque su mamá nos comentó que el problema que tenía su hijo y que ahí del Instituto Federal Electoral nos mandaron para ir de testigos para acompañar a ADRIAN y a la mamá de ADRIAN a que fueron reinstalados el día diez y nueve de octubre de mil novecientos noventa pero no los dejaron entrar, les dijeron que hasta que pagaran lo que debían los volverían a reinstalar, quienes (sic) les dijo eso fue una persona alta, delgada como de 24 años él y otros tres que estaban ahí, de sus declaraciones se advierte que se trata de una testigo parcial pues el hecho de que sea compañera de la madre del actor ADRIAN IGLESIAS, implica que tiene alguna relación de amistad con la misma, además la testigo ubica los hechos que relata al dar respuesta a la pregunta número 5, en el día diez y nueve de octubre de mil novecientos noventa, lo que se contradice con lo expuesto por los actores en el hecho 3 de su demanda y en la aclaración a la misma, porque en el hecho 3 se señala que el día 10 de octubre de mil novecientos noventa, fueron detenidos por la infundada denuncia; a los 4 días depositaron la caución y se presentaron a la empresa para reanudar sus actividades, pero en la misma, se negaron los representantes DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ, Jefe de Reclamaciones y SERGIO MORALES Jefe de Personal les dijeron a los actores: "no les podemos dar el trabajo porque hemos puesto una denuncia penal por robo en contra de ustedes", en tal virtud si el apoderado de los actores menciona que éstos se presentaron a los 4 días después del diez de octubre de mil novecientos noventa, contradice lo expuesto por la testigo, ya que 4 días después del diez de octubre significa que está hablando de una fecha de catorce o quince de octubre de mil novecientos noventa que nada tiene que ver con el testimonio de la testigo en que señala haberse presentado con los actores en las instalaciones de la empresa el diez y nueve de octubre de mil novecientos noventa; a mayor abundamiento no es posible conceder ningún valor probatorio a lo declarado por MARIA ISABEL RUIZ HERNANDEZ porque no fue ofrecida como testigo singular ya que se declaró la deserción del testimonio de MICAELA PERALTA, de quien también se había ofrecido su testimonio para demostrar el mismo hecho, consecuentemente y al no haber demostrado la parte actora el despido alegado, se debe absolver a la empresa demandada del pago de los salarios vencidos y de los aumentos salariales. Procede condenar a la empresa demandada a pagar los actores el aginaldo que proporcionalmente les corresponde por el año de mil novecientos noventa, a cada uno de ellos la suma de \$222.852.00, a razón de 12 días por el salario diario de \$18,571.00 que resultó de dividir el salario semanal de \$130,000.00 entre 7 días que señalaron los actores en el hecho 1 de su demanda, sin que haya lugar a decretar condena alguna respecto de los aguinaldos reclamados durante la tramitación del juicio porque el de mil novecientos noventa y uno no se generó, toda vez que la relación de trabajo entre los actores y la demandada se encontraba suspendido y los demás porque al no haber procedido la acción principal, tampoco procede el pago de esa prestación. Procede absolver a la demandada de los salarios devengados que reclaman los actores del diez de octubre de mil novecientos noventa al veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y uno en razón de que se encontraban sujetos a proceso penal, por consiguiente la relación de trabajo se encontraba suspendido; asimismo procede la absolución respecto de gastos erogados por cada uno de los actores, que reclaman en el punto 5 del capítulo de prestaciones de su demanda, toda vez que dicho concepto no se contempla en la Ley Federal del Trabajo. Respecto de las vacaciones y prima vacacional que reclaman los actores en el punto 7 de su demanda, no ha lugar a decretar condena alguna en este juicio, en virtud de que como la relación

de trabajo entre los actores y la demandada se encontraba suspendida y fue hasta el veintisiete de enero de mil novecientos noventa y dos cuando se reanudó dicha relación laboral y de acuerdo con lo que estipula el artículo 81 de la Ley Laboral, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, por consiguiente en su oportunidad la demandada les deberá conceder el goce de sus vacaciones y la prima respectiva. Respecto al pago de todas las prestaciones que reclaman los actores en el punto 8 del capítulo de prestaciones de su demanda, no ha lugar a decretar condena alguna toda vez que su petición resulta oscura e imprecisa."

III.- El quejoso hace valer los siguientes conceptos de violación: "A) DURANTE LA SECUELA DEL PROCEDIMIENTO: a) Los Artículos 776, 779, 807 y 810 de la Ley Federal del Trabajo entre su contenido establecen: COMO EL 780: (sic) "Artículo 776. (Lo transcribe) Art. 779 (lo transcribe), Art. 807.- (lo transcribe), Art. 810.- (lo transcribe), Art. 780.- (lo transcribe): Durante la secuela del Procedimiento, en el proveído de admisión de pruebas del diez y siete de enero de mil novecientos noventa y dos; la H. Responsable aplicó inexactamente contenidos en los artículos y en la parte que de los mismos se transcribe; todo vez que DESECHO EL COTEJO que ofreció la actora como medio de perfeccionamiento de sus documentales consistentes en COPIA DE LA SENTENCIA ABSOLUTORIA, originales de BOLETA DE FORMAL PRISION, BOLETAS DE LIBERTAD CAUCIONAL Y BOLETAS DE LIBERTAD ABSOLUTA, siendo admisibles todos los medios de prueba según el artículo 776. No encontrándose el supuesto por el que la H. Responsable desechó esta prueba de medio de perfeccionamiento en el artículo 779 que la responsable pretendió hacer valer. Habiéndose ofrecido el cotejo como perfeccionamiento, en el lugar donde se promovió el juicio (En el Distrito Federal), en completo apego al artículo 807 al que la H. Responsable omitió ajustar su determinación; El artículo 810 señala dicho medio de perfeccionamiento cuando éste se haya ofrecido, y los actores se ajustaron a tal precepto y la H. Responsable dejó de aplicarlo. Los actores, hoy quejosos, en su ofrecimiento se ajustaron a lo preceptuado en el artículo 780, al señalar el Juzgado y que el mismo tiene su domicilio conocido en el Reclusorio Norte, con ello y los demás datos que se dieron todos los elementos necesarios para el desahogo del COTEJO; y la H. Responsable aplicó inexactamente el citado precepto al señalarlo como fundamento del desechamiento del COTEJO. Tal desechamiento trascendió a la resolución, ya que en ésta apenas y se mencionan las documentales, sin expresión de que las mismas sirvieran o no a las pretensiones de los actores, cabe hacer hincapié, que el domicilio del Juzgado es domicilio público y notorio, y que los hechos notorios no necesitan ser probados. b) También durante la secuela del procedimiento, y durante el desahogo de las pruebas, la demandada aplicó inexactamente los Artículos: 787, 788, 789, 793, 731, 732, 730, 728 y 729 de la Ley Federal del Trabajo: "Art. 787.- (Lo transcribe), Art. 788.- (lo transcribe), Art. 789.- (lo transcribe), Art. 793.- (lo transcribe), Art. 728, (lo transcribe), Art. 729.- (lo transcribe), Art. 730, (lo transcribe), Art. 731.- (lo transcribe), Art. 732, (lo transcribe). La H. Responsable aplicó inexactamente los preceptos que se transcriben, omitiendo con su omisión proveer el desahogo de las confesionales de los señores: DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ representante de la demandada que hizo la denuncia penal en contra de los actores, y del Sr. SERGIO MORALES, Jefe de Personal que impidió a los actores la reanudación de su trabajo, al haber obtenido su libertad caucional con el anteriormente citado que también se ostentó como Jefe de Reclamaciones. En efecto, los actores hoy quejosos, ofrecieron la CONFESIONAL SOBRE HECHOS PROPIOS de ambos funcionarios de la empresa; pues si bien ordenó se les citara, con los apercibimientos correspondientes; también es cierto que EN LA FORMA MAS ABSURDA en las Oficinas de la Demandada manifestaron no conocer al REPRESENTANTE DE LA DEMANDADA, DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ, y por lo mismo negaron dar domicilio del mismo; y, del SR. SERGIO MORALES exhibieron la supuesta renuncia y finiquito, sin acreditar en forma alguna que la renuncia correspondiese a dicha persona. Con la sola manifestación que se hizo al C. Actuario se requirió a la parte actora para que señalase el domicilio de dichas personas; la parte actora manifestó ignorarlo y solicitó se requiriese a la demandada para que señalase el último domicilio que de ellos tuviese registrado. La Junta dio término a la demandada para tal efecto; pero la demandada sin acreditar sus manifestaciones, sino yendo contra todas las pruebas y constancias de actuaciones, en escrito de fecha seis de febrero volvió a manifestar; desconoce en la empresa al SR. DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ, tratando de probar sus manifestaciones con lo que anteriormente se había dicho al C. Actuario. NO OBSTANTE QUE EN LA DEMANDA SE SEÑALARON HECHOS DEL SR. DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ, y sobre los que la demandada dijo en relación a la denuncia penal, que ésta no fue directa en contra de los actores. Siendo hechos que los actores señaló (sic) del representante de la demandada, son hechos de ésta, y por tanto, debió tener por confesa fictamente a dicha persona al tenor de las posiciones que se exhibieron para

tal efecto. Pero contrariamente, ni siquiera, proveyó lo necesario para su presentación, y sin fundamento alguno, volvió a dejar la carga de la presentación de la parte actora del citado absolvente. Lo que igualmente hizo con relación al Sr. SERGIO MORALES, de quien la demandada sin acreditarlo, sólo exhibió o presentó un escrito con manifestaciones del supuesto último domicilio sin acreditar tal extremo.

La H. Responsable omitió hacer uso de las medidas de apremio de que cuenta, y sin fundamento legal alguno deja a los actores la carga de presentar a los absolventes, lo que desde luego les fue imposible cumplir, porque legalmente resulta absurdo, por ser personas particulares que carecen por ello de imperio y autoridad para lograrlo, colocándose con tal determinación y en cualquier intento de cumplir la orden de la Junta, y en la ejecución de actos delictivos; y por otra parte en coadyuvante de dichos actos al tolerar las mentiras de la demandada, al decir ésta que desconoce por medio del personal de la misma al SR. DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ, cuando por lo menos debió amonestarla para que se condujese con mas respeto ante autoridad, (sic) y apercibirla de las demás medidas de apremio hasta hacer cumplir su determinación, aunque por la instancia (sic) debió considerar DELITO de la demandada de conducirse ante Autoridad con CLARAS MENTIRAS. Las violaciones del procedimiento, tanto por lo que respecta al desahogo del COTEJO de los documentales de los actores que ofrecieron como prueba, como de la falta de desahogo de las Confesionales de DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ y de SERGIO MORALES, trascendieron al resultado del juicio, ya que a las documentales no les dio valor alguno y éstas las consideró desiertas. Todo ello por la falta de aplicación por parte de la H. responsable, de los preceptos legales aplicables en el caso, lo que entraña violación a los Artículos 14, 16 y 123 de la Constitución Política Federal, por lo que procede se conceda a los quejosos EL AMPARO y LA PROTECCION DE LA JUSTICIA FEDERAL, a efecto de que se ordene la reanudación del procedimiento, reponiéndose las diligencias que se omitieron, previo el dejar sin efecto el laudo que se impugna. CONCEPTOS DE VIOLACION, EN LA RESOLUCION DEFINITIVA . B) VIOLACIONES EN EL LAUDO de fecha nueve de junio de el año (sic) de mil novecientos noventa y dos. SEGUNDO CONCEPTO DE VIOLACION: El artículo 841 la Ley Federal del Trabajo dice: "Art. 841.- (lo transcribe). la H. responsable, aplica inexactamente el precepto transcrito, ya que: a) dejó de aplicar la verdad sabida, de que la demandada, al contestar la demanda, jamás negó desconocer al SR. DANIEL RODRÍGUEZ DIAZ, y de que al tratar de eludir la presentación del mismo a absolver posiciones, NEGÓ CONOCERLO, cuando fue dicho funcionario representante de la demandada que hizo la denuncia penal a los actores; por la que estuvieron un año pendientes de la sentencia, y sin trabajar, por lo infundado de la misma, por el carácter de ser parte patronal quien presentó la denuncia y por ser infundada ésta; dicha demandada resulta responsable del pago de sus salarios y de daños y perjuicios como de los gastos de defensa de los actores para acreditar su inocencia, y SIENDO UNA VERDAD SABIDA DE LA EXISTENCIA DE DICHA PERSONA Y DEL CARACTER DE LA MISMA DENTRO DE LA DEMANDADA, LA NEGATIVA de dicha demandada de conocer a dicha persona, Y LA ASEVERACION DE SER AJENA A LA MISMA, PARA IMPEDIR EL DESAHOGE DE SU CONFESIONAL, ADEMAS DE MENTIRAS DE LA DEMANDADA PARA LOGRAR LO QUE NO SE DESAHOQUE TAL PROBANZA, CONSTITUYE UNA EVASIVA, PARA EL DESAHOGE DE LA PRUEBA, UNA EVASIVA A LA RESPUESTA A LAS POSICIONES, POR LO QUE LAS MISMAS DEBIERON TENERSE POR CONTESTADAS AFIRMATIVAMENTE, DECLARANDOSE FICTAMENTE CONFESO AL ABSOLVENTE, según el pliego exhibido por la parte actora, pues a mayor abundamiento, la H. Responsable hizo presumir este supuesto al declarar imposibilidad del desahogo de la confesional sobre hechos propios a cargo del señor Daniel Rodríguez Díaz, al decir que dicha confesional "Se le dará su valor probatorio en el momento de dictar resolución con el único estado que guardan los autos...". b).- La H. Responsable deja de apreciar los hechos en conciencia, en efecto deja de apreciar el hecho de que la demandada al contestar la demanda y en relación a todos los hechos fundatorios de la misma como son los contenidos en los numerales 1, 3 y 4 dicha demandada no niega la existencia de dichos hechos y sostiene que los mismos existieron pero no en los términos en que se exponen en la demanda, por tanto, su manifestación no es negativa de los hechos sino de que los mismos sucedieron en forma distinta y tal extremo debió probarlo. c).- La responsable omitió igualmente apreciar el hecho del que los actores demandaron el pago de los salarios devengados durante el tiempo que duró el juicio penal y que dejaron de percibir por la denuncia injustificada que les hizo la demandada por lo que procedía el pago de los mismos como el pago de los gastos que los actores realizaron en su defensa, y que la demandada en relación a tales hechos les negó a los actores acción y derecho porque los hechos que señalaron los actores no se admita en sus términos, sosteniendo la demandada el hecho de que la denuncia penal no había sido directa en contra de los actores y por tanto este hecho de que la denuncia no era directa, o no fue directa en contra de los actores debió probarlo la demandada pues constituye una excepción que debió acreditar así

como debió acreditar los demás hechos que sostuvo que no eran en los términos expuestos por los actores, extremos que desde luego no probó la parte demandada; consecuentemente debió condenar al pago de las prestaciones respectivas. d).- La H. Responsable omitió apreciar el hecho de que la demandada en el numeral siete de su contestación opone la excepción de prescripción lisa y llana en relación a todas las prestaciones que reclaman los actores en los apartados del uno al siete del capítulo de "PRESTACIONES", y tal excepción de prescripción lisa y llana constituye una aceptación de que las prestaciones reclamadas se hicieron exigibles en favor de los actores con la excepción de que por el transcurso del tiempo, tales prestaciones perdieron su exigibilidad por lo que la H. Responsable debió tomar en cuenta que tales derechos existieron en favor de los actores según la propia demandada y debió concretarse en su resolución a apreciar si efectivamente estaban prescritos los derechos para exigirlos en la demanda los actores y de no ser así condenar a la demandada al pago de las prestaciones contenidas en el escrito de demanda del apartado uno al siete del capítulo de "PRESTACIONES"; pero al omitir la responsable su forma legal a seguir en el juicio dejó de apreciar los hechos en conciencia amén de emitir una resolución contraria a la lógica jurídica. e) Igualmente dejó de apreciar la H. Responsable el hecho de que los actores demandaron el pago de salarios devengados porque el tiempo que duraron sin percibirlo por la tramitación del juicio penal hasta su resolución en sentencia absolutoria fue porque esta suspensión de labores resultó por causa de la demandada, y la responsable negó acción y derecho a los actores a tal reclamación por el supuesto de que se encontraba suspendida la relación laboral en términos del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que a la responsable correspondió acreditar se dice correspondió determinar si por el hecho de que la suspensión de la relación laboral por haber sido por causa de la demandada la misma debió pagar o no tal prestación, y determinar en todo caso si en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo existe el fundamento expreso que libere a la parte patronal del pago de salarios en los casos de suspensión de labores por parte de la misma, o de no haber precepto expreso en tal sentido en el caso debe de estar en lo que mas favorezca al trabajador. f).- La responsable dejó de apreciar el hecho de que los actores manifestaron en su demanda haberse presentado a reanudar sus labores primero al haber obtenido la libertad bajo caución de que el trabajo no se les dio, y con posterioridad al habersele notificado la sentencia absolutoria con igual negativa la empresa de darles el trabajo; y al respecto la demandada si bien negó que los actores se hayan presentado a a reanudar sus labores en los términos expuestos sostuvo que tales hechos se desahogaron en forma diferente sin haber expresado cual fue la diferencia según ellos de los hechos con la narrativa de los actores, pero lo más importante al respecto es de que la demandada sostuvo que aún resultando cierto lo dicho por los actores de cualquier manera hubieran tenido el resultado que los actores expresan puesto que la sentencia absolutoria no había causado ejecutoria y por tanto la pretensión de los actores era extemporánea y en tales condiciones estos hechos ya no quedaron sujetos a prueba sino a consideración de la propia Junta para emitir su resolución y desde luego dicha responsable omitió emitir su juicio en los términos de los hechos en cuestión g).- La H. Responsable omitió apreciar en fin el hecho de que en estricto sentido la demandada no planteó controversia según lo expuesto anteriormente amén de que planteó cuestiones contradictorias como puede apreciarse en el numeral siete de su contestación en que opone la excepción de prescripción en relación a todas las prestaciones reclamadas por los actores del apartado uno al siete del capítulo de "PRESTACIONES", reconociendo con tal excepción en los términos planteados que las prestaciones se hicieron exigibles para los actores y pretendiendo lisa y llanamente la prescripción de su acción, extremo contradictorio con los numerales seis, ocho, nueve, diez, once y doce de dicho escrito en que sobre cada prestación opone excepciones diversas que niegan que tales derechos para prestaciones reclamadas hayan nacido y entre el decir por una parte existieron tales derechos pero prescribió su acción existe contradicción al sostener en relación a las prestaciones reconocidas en tal sentido cuando de la misma se dice que no ha existido tal derecho por cualquier otra causa, y la contradicción en relación a un hecho deberá tenerse por aceptado el mismo en los términos que expone el demandante, igual a cualquier prestación reclamada. h).- Asimismo y según los términos expuestos en los incisos que anteceden en el caso de considerarse que la demandada si planteó controversia a la misma correspondió la carga probatoria de acreditar que los hechos se dieron en forma distinta a los términos expuestos por los actores lo que la Responsable debió tener en cuenta para haber tenido en cuenta que en el caso a la demandada correspondió la carga probatoria; pero contrariamente, por la falta de apreciación de los hechos la H. Responsable consideró que a los actores correspondió la carga probatoria. i).- Habiendo la Responsable dejado a los actores la carga probatoria y al hacer referencia a la testimonial única desahogada por los mismos cabe hacer hincapié que las consideraciones de la Responsable para quitar valor al testimonio carecen de todo sentido lógico y las apreciaciones desde luego carecen de fundamento legal pues baste señalar que no existe fundamento para decir que un testigo es parcial por el supuesto o por el hecho de que el testigo es compañero de trabajo o lo fue de la madre de uno de los actores, especialmente cuando el testigo se enteró de los hechos exactamente por ser compañero de trabajo de la

madre de uno de los actores. Por lo que la H. Responsable aplicó inexactamente el precepto que se transcribe también al dejar de expresar la Responsable los motivos y fundamentos legales en que se apoyó para quitarle valor al testimonio, que si bien resulta ser único según el mismo, testimonio y como consta en autos relevante e idóneo. De lo expuesto en los incisos que anteceden del presente concepto de violación se desprende que la Responsable emitió su resolución con violación al precepto citado y sin sujeción a ningún precepto legal de donde la misma resulta sin fundamento ni motivación por lo que entraña violación a los artículos 14 y 16 constitucionales y con violación al 123 de la misma por resultar la Ley que dejó de aplicarse reglamentaria de este precepto, siendo todo ello motivo y fundamento para que se conceda a los quejosos el amparo y protección de la Justicia Federal, a efecto de que se ordene a la responsable dejar insubsistente el laudo que se impugna y se le ordene la emisión de uno nuevo que siendo debidamente fundado y motivado contemple los aspectos que se señalan en este concepto de violación.

TERCER CONCEPTO DE VIOLACION. El artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Art. 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente." La responsable aplicó inexactamente el precepto en cuestión pues como se aprecia en los diversos incisos del concepto de violación que antecede las pretensiones de las partes que quedaron expresas en el expediente que motiva la presente demanda de garantías no se tomaron en cuenta por la responsable por lo que resulta el laudo que no es claro, no es preciso ni congruente con las pretensiones de las partes, pues en efecto: a).- Dejó de apreciar las pretensiones insanas y tendenciosas de la empresa demandada al negar que su representante en la denuncia penal contra los actores es desconocido para la misma. b).- Dejó de ser claro preciso y congruente el laudo al dejar de apreciar la Responsable la pretensión de la demandada de acreditar que los hechos fueron distintos a la forma expuesta por los actores por lo que la pretensión de éstos fue de que estaban liberados para probar especialmente los hechos uno, tres y cuatro de su demanda. c).- Resulta igualmente incongruente el laudo en cuestión con la pretensión de los actores de demandar el pago de sus salarios devengados durante el juicio penal porque el mismo se debió a denuncia injustificada de la propia demandada y que la pretensión de la demandada al respecto fue de que no está obligada a tal pago por la suspensión de la relación laboral que pretende se ajustó al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y muy especialmente porque la denuncia presentada por la demandada no fue directa en contra de los actores y la responsable debió ser congruente en determinar si la demandada probó que la denuncia no fue directa en contra de los actores, quedando patente su mala fe pues ni siquiera manifestó, ni menos probó haberse desistido de tal denuncia teniendo pleno conocimiento de que los actores habían quedado sujetos a procedimiento penal. d).- Tampoco resulta congruente con la pretensión de la demandada de que al oponer ésta la excepción de prescripción lisa y llana con ello reconoce que las prestaciones reclamadas por los actores operaron en su favor y que como consecuencia la, pretensión de éstos fue de que la Junta determinara que ninguna de sus prestaciones reclamadas estaban prescritas, sin resolver la responsable esta cuestión. e).- El laudo que se impugna no es claro ni es congruente con las pretensiones que aparecen por una parte de la demandada de que la suspensión de relación de labores está según ella en los términos del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de donde también nace la pretensión de los actores de que el caso es distinto por tratarse de una suspensión de labores imputable a la parte patronal. f).- También quedó manifiesta la pretensión de la demandada de que aún en el supuesto de que los actores se hayan presentado a reanudar sus actividades al obtener su libertad cautacional y la libertad absoluta en los términos que ellos lo expusieron en su demanda la pretensión de obtener tal reinstalación resulta extemporánea según la demandada por no haber causado ejecutoria la sentencia absolutoria; por lo que con fundamento en tal pretensión de la demandada debió resolver la H. Responsable lo que fue pretensión de los actores para obtener con ello el pago de la indemnización constitucional y salarios vencidos. g).- Resulta incongruente e impreciso el laudo porque la H. Responsable omitió apreciar las pretensiones contradictorias de la demandada en el sentido de que las pretensiones según ella estaban prescritas y la pretensión, de la misma demandada, al referirse a cada una de ellas, de que tales derechos y prestaciones no se habían dado o se cumplirían con posterioridad de las que así reconocía su existencia de donde nació la pretensión de los actores de tener acreditadas sus reclamaciones. h).- La H. Responsable resulta incongruente con las pretensiones manifiestas la demandada de que los hechos expuestos por los actores se dieron en forma distinta; de donde también nació la pretensión de los actores de que la demandada tomaba para sí la carga de la prueba y durante el desahogo de las pruebas la pretensión de los mismos de que la demandada no acreditó hecho alguno en la controversia por lo que la responsable congruente con ello debió de considerar de que a la demandada correspondió la carga probatoria. De lo expuesto en los incisos que anteceden se desprende que la responsable dejó de apreciar las pretensiones de las partes por lo que aplicó inexactamente el precepto transcrito en este concepto de violación y por resultar un laudo infundado e inmotivado en materia laboral resulta violatorio de los artículos 14, 16 y 123 constitucionales en agravio de los quejosos por lo que solicitan, el amparo y protección de la Justicia Federal

para efecto de que se ordene a la responsable dejar insubsistente el laudo que se impugna y se le ordene la emisión de uno nuevo en que debidamente fundado y motivado se tomen en cuenta las pretensiones de las partes en la demanda, en la contestación y con motivo de la misma como por las pruebas desahogadas y por las que dejaron de desahogarse debiendo ordenarle que el laudo que emita sea claro, preciso y congruente con las pretensiones prescritas en los incisos de este concepto de violación."

IV.- Son fundados pero inoperantes en una parte e infundados en lo demás, los anteriores conceptos de violación.

En efecto tienen razón los quejosos al argumentar que incorrectamente se desechó el cotejo con el original de la copia fotostática de la sentencia pronunciada en la causa penal que se les instruyó, así como de otros documentos que exhibieron en el juicio, pues de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, cuando una prueba documental es objetada como en el caso, y se solicitare su cotejo, bastará con que se precise el lugar donde se encuentre su original, por lo que si los oferentes de esa prueba precisaron que el lugar en que debía llevarse a cabo el cotejo era el juzgado noveno de lo penal del Distrito Federal, ha de considerarse que la Junta debió admitir y proveer el desahogo de tal medio de perfeccionamiento, y no desecharlo porque no se hubiere señalado con exactitud y precisión el domicilio en que debería llevarse a cabo el cotejo, ya que tal requisito no se encuentra previsto por la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, es fundada la inconformidad de los ahora quejosos, con la actitud que adoptó la Junta en el desahogo de la prueba confesional que para hechos propios ofrecieron los trabajadores a cargo de Daniel Rodríguez Díaz y de Sergio Morales, ya que declaró la imposibilidad del desahogo de la prueba por no haberlos presentado la parte actora en la audiencia correspondiente a absolver posiciones, siendo que conforme a las constancias de autos; y a la petición que hizo la parte actora en el escrito que obra a fojas 80 de autos, la Junta debió proveer a fin de que la empresa demandada señalará el último domicilio que tuvieran registrado de esas personas, dado que habían sido sus trabajadores, y no tomar en cuenta la negativa que la empresa dio cuando se le requirió de ese domicilio (foja 79), pues tal negativa estaba en contradicción con el hecho de que, según se desprende de la copia de la sentencia penal que obra a fojas de la 31 a la 46 de autos, fueron esas personas las que declararon ministerialmente en contra de los trabajadores, haciéndolo Daniel Rodríguez Díaz como representante legal de la empresa demandada, de modo que en el caso la Junta debió incluso utilizar medios de apremio para que la prueba confesional descrita llegara a desahogarse; sin embargo, no obstante lo fundado de los argumentos vertidos con relación a las pruebas descritas, tales argumentos resultan en última instancia inoperantes, habida cuenta que la reposición del procedimiento para admitir las citadas pruebas, así como el desahogo de las mismas, no variaría el resultado del fallo, pues se advierte que tanto la sentencia penal como los documentos que se anexaron a dicha sentencia, fueron tomadas en cuenta por la Junta al resolver dándole valor probatorio a su contenido no obstante que se objetaron por ser uno de ellos copia fotostática, y si bien se aduce que con la sentencia penal y con las confesionales no desahogadas, podía quedar demostrado que la causa generadora de la suspensión de la relación laboral fue imputable al patrón, porque efectuó denuncia penal en contra de los actores, y que por ello estaba obligado a pagar las prestaciones y salarios que dejaron de percibir durante todo el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral, ha de considerarse que estas pretensiones resultan totalmente improcedentes, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la prisión preventiva es una causa de suspensión de la obligación del trabajador de prestar el servicio, y del patrón de pagar el salario correspondiente, salvo que la prisión preventiva obedeciere a que el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, y como no se estuvo en esta hipótesis, es evidente que aún cuando llegare a demostrarse que el patrón denunció hechos delictuosos cuya averiguación afectó la libertad de los trabajadores, ello legalmente sólo dio margen a que se suspendiera la relación laboral por la causal prevista en el artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, sin obligación del trabajador de prestar el servicio y sin la obligación del patrón de pagar el salario, pero no es admisible jurídicamente considerar que porque el patrón denunció hechos delictuosos, cuya averiguación o proceso cause prisión preventiva de sus trabajadores, reporta la obligación de pagar salarios durante el tiempo que durase dicha prisión preventiva, ya que por una parte la Ley Laboral no prevé una situación de tal naturaleza, y por otra parte una obligación de ese tipo coartaría el derecho del patrón para poder denunciar hechos delictuosos que afectaran sus bienes, familia, patrimonio y posesiones, o bien impediría su obligación de denunciar los hechos delictuosos cometidos en los bienes y posesiones de otro.

Por lo demás, resultan infundados los diversos argumentos que se esgrimen en contra de la parte del laudo en que se determinó absolver a la empresa del pago de salarios devengados, y de otras prestaciones, que los ahora quejosos reclamaron por el tiempo en que estuvieron sujetos a prisión preventiva, pues como quedó expuesto, durante ese tiempo existió suspensión de la relación laboral y por ende, no existió obligación de los actores en cuanto a prestar el servicio, ni obligación del patrón en cuanto a pagar salarios, por lo que resulta correcto que la Junta absolviera de tal reclamación.

Asimismo, resultan infundados los argumentos que controvierten la absolución del pago de salarios caídos, por el despido injustificado que hicieron valer los actores, pues al haber aceptado la reinstalación que demandaron y que les ofreció la empresa, y no habiendo existido controversia sobre el salario y categoría que señalaron los actores, y haberse ofrecido la reinstalación con la jornada legal, es evidente que el ofrecimiento de la reinstalación fue de buena fe, derivando de esto que a los actores correspondiera demostrar los hechos inherentes al despido, sin que cumpliera con tal carga probatoria, toda vez que las confesionales que desahogaron a cargo de Margarito Banda y de Cesar Arturo Ferreira Zenteno, no arrojaron algún dato favorable a sus intereses, esto es, en cuanto a que hubieren negado a los actores que reanudaran la relación laboral al presentarse a la empresa, después de obtener sentencia absolutoria, ya que contestaron negativamente a todas y cada una de las posiciones inherentes a tal aspecto; en cuanto a la copia de la sentencia penal y las boletas de libertad agregadas en autos, con estas documentales sólo quedó acreditado que dicha sentencia fue absolutoria, mas no que se hubieren presentado al trabajo y que se les impidiera la entrada como afirmaron en su demanda; finalmente, la declaración a cargo de María Isabel Cruz no resultó eficaz para demostrar el despido, dado que se recibió como testigo singular, y no consta que hubiere sido el único testigo que presencié los hechos sobre lo que depuso, ya que se ofreció su testimonio juntamente con el de otra persona que no fue presentada a declarar, por lo que es evidente que la declaración de dicho testigo no podía formar convicción en términos del artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que su dicho respecto de la fecha en que ocurrieron los hechos, no coincidió con la fecha que señalaron los actores en su demanda, y de que en último caso, la declaración de citado testigo singular tuvo como fin demostrar que uno de los actores trató de reanudar labores cuando obtuvo su libertad caucional; esto cuando la relación laboral estaba suspendida, acorde con lo dispuesto por los artículos 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y de estos preceptos deriva que la suspensión cesa hasta obtener sentencia absolutoria y no antes, aún cuando se gozara de libertad caucional.

Por tanto, no siendo violatorio de garantías el laudo reclamado, procede negar a los quejosos el amparo y la protección de la Justicia Federal que solicita.

Por lo expuesto y fundado, con apoyo además en los artículos 103, fracción I, 107, fracciones III y V, de la Constitución General de la República, 44, 46, 158, 188 y 190 de la Ley de Amparo, es de resolverse y se resuelve:

UNICO.- La justicia de la Unión no ampara ni protege a Miguel Angel Jiménez Hernández y Adrian Iglesias Cañada, contra los actos que reclamaron de la junta Especial Número Tres Bis, consistentes en el laudo pronunciado el nueve de junio de mil novecientos noventa y dos, en el juicio laboral 334/91, seguido por los quejosos en contra de Autobuses Estrella Blanca, S. A. de C. V.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución vuelvan los autos a su lugar de origen; hágase las anotaciones correspondientes en el libro de gobierno de este Tribunal; y, en su oportunidad archívese el expediente.

ASI, por unanimidad de votos, lo resolvió el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, que integran los ciudadanos Magistrados Catalina Pérez Bárcenas, Xavier Ríos Vergara y José Guerrero Láscaraes, siendo relator el último de los nombrados.

Firman la Presidente y los Magistrados juntamente con el Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.

PRESIDENTE

MAGISTRADA

LIC. CATALINA PÉREZ BÁRCENAS

MAGISTRADO

MAGISTRADO

LIC. XAVIER RIOS VERGARA

LIC. JOSÉ GUERRERO LASCARES

EL SECRETARIO DE ACUERDOS:

LIC. MARCO ANTONIO CÁRDENAS CORNEJO:

Esta hoja corresponde a la ejecutoria dictada el nueve de junio de mil novecientos noventa y tres, en el juicio de amparo directo número DT.- 10828/92, promovido por Miguel Angel Jiménez Hernández y Adrian Iglesias Cañada, en la que se le niega el amparo y la protección de la Justicia Federal. CONSTE."

4.1.2. POSIBLES SOLUCIONES PARA MEJORAR LA HIPÓTESIS DEL ARTÍCULO 42. FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como ha quedado demostrado, los dispositivos legales que norman la suspensión de las relaciones de trabajo dejan mucho que desear en beneficio y protección de la clase trabajadora, y mas aún de sus dependientes económicos, es por ello que como posible solución se propone la siguiente reforma al artículo 42 fracción III, la Ley Federal del Trabajo, para que sea congruente y equitativo con el espíritu que animó al legislador a plasmar, primero en nuestra Constitución y después en la Ley Federal del Trabajo, lo que es el Derecho Social.

Dice el artículo 42 fracción III, de la Ley Laboral:

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.-

II.-

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste que pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél;....".

Se propone que diga:

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.-

II.-

III.- La privación de libertad del trabajador por autoridad judicial, administrativa o en su caso por cualquier particular, cuando se imputen a aquél hechos delictuosos o faltas administrativas que merezcan alguna sanción a través de la cual el trabajador quede impedido para prestar el servicio personal subordinado; hasta en tanto pueda gozar de su libertad por sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador; y, si hubiere sido el patrón el que hubiere denunciado penalmente a su trabajador, y éste obtuviere sentencia absolutoria, aquél quedará obligado a cubrir todas y cada una de las prestaciones a que tuviere derecho como si hubiera seguido laborando normalmente; inclusive, los gastos que hubiere realizado para su defensa y obtención de libertad.

Con la propuesta anterior, se considera que la clase trabajadora quedaria debidamente protegida en el caso de que se ubicara en los supuestos del dispositivo legal en comento.

CONCLUSIONES.

1.- La fracción III, del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en sí misma es contradictoria con el espíritu y letra de la propia Ley, ya que siendo ésta esencialmente tutiva de la clase trabajadora, la fracción indicada únicamente beneficia al patrón.

2.- La fracción III, del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos en que está redactada, es anticonstitucional pues vulnera los principios de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso legal, consignados en los artículos 14 y 16 constitucionales a los que debe constreñirse cualquier ley secundaria; y en consecuencia, hace nugatorias las garantías individuales del trabajador.

3.- Se hace necesaria una modificación al artículo 42 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que cuando el patrón denuncie penalmente al trabajador, y éste obtenga una sentencia absolutoria, aquel le deberá cubrir todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho, incluyendo los salarios que dejó de percibir, así como los incrementos que hubieran tenido durante todo el tiempo que duró el procedimiento, hasta haber obtenido una sentencia absolutoria.

4.- El Legislador deberá ser muy cuidadoso al expedir las leyes, sobre todo las que rigen en materia de trabajo, toda vez que, éstas deberán en todo momento constreñirse al marco jurídico que establece nuestra Carta Magna, pues no debe perderse de vista que la Ley Federal del Trabajo, se expidió para proteger a la clase trabajadora.

5.- En cuanto al concepto de suspensión individual para mi punto de vista muy particular, resulta ser un derecho de carácter temporal y no se tiene la intención de que termine la

relación laboral, si no que puede ésta reanudarse, en esencia constituye un derecho en favor de los trabajadores, por que en realidad impide que surta efectos definitivos sobre la relación laboral.

6.- Por lo que respecta a la modificación del artículo 42 fracción III. de la Ley Laboral, el mismo deberá quedar en la siguiente forma:

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador:

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

III.- La privación de libertad del trabajador por autoridad judicial, administrativa o en su caso por cualquier particular, cuando se imputen a aquel hechos delictuosos o faltas administrativas que merezcan alguna sanción a través de la cual el trabajador que de impedido para prestar el servicio personal subordinado; hasta en tanto pueda gozar de su libertad por sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador; y si hubieres sido el patrón el que hubiere denunciado penalmente a su trabajador, y este obtuviere sentencia abasolutoria, aquel quedará obligado a cubrir todas y cada una de las prestaciones a que tuviere derecho como si hubiera seguido laborando normalmente, inclusive, los gastos que hubiera realizado para su defensa y obtención de libertad.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en los artículos 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 Fracción III, del mismo ordenamiento.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional par la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, y otros semejantes; y

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

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ARILLA BAS FERNANDO. EL PROCEDIMIENTO PENAL EN MÉXICO. DECIMA SEGUNDA EDICIÓN. EDITORIAL KRATOS. MÉXICO, 1986.
- 2.- COLÍN SÁNCHEZ GUILLERMO DERECHO MEXICANO DE PROCEDIMIENTOS PENALES. DÉCIMA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1986.
- 3.- DÁVALOS JOSÉ CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S. A. MÉXICO, 1991.
- 4.- DE BUEN L. NÉSTOR DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. NOVENA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1991.
- 5.- DE BUEN L. NÉSTOR DERECHO DE TRABAJO. TOMO II. NOVENA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1992
- 6.- DE BUEN L. NÉSTOR DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1990.

- 7.- DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO.
TOMO I.
CUARTA EDICIÓN.
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1977.
- 8.- DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO.
TOMO II.
CUARTA EDICIÓN
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1986.
- 9.- DÍAZ DE LEÓN MARCO ANTONIO
LA PRUEBA EN EL PROCESO
LABORAL .
TOMO I.
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO.
- 10.- DÍAZ DE LEÓN MARCO ANTONIO
LA PRUEBA EN EL PROCESO
LABORAL.
TOMO II.
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO.
- 11.- GARCÍA RAMÍREZ SERGIO
CURSO DE DERECHO PROCESAL
PENAL.
SEGUNDA EDICIÓN.
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1983.
- 12.- GUERRERO L. EUQUERIO
MANUAL DE DERECHO DEL
TRABAJO.
DÉCIMO SÉPTIMA EDICIÓN.
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1990.

13.- RAMOS EUSEBIO

DERECHO SINDICAL MEXICANO Y
LAS INSTITUCIONES QUE
GENERAN.
SEGUNDA EDICIÓN.
EDITORIAL VELUX, S.A.
MÉXICO, 1978.

14.- ROSAS ROMERO SERGIO.

LA DEFENSA CAMINO A LA
LIBERTAD.
ESTUDIO JURÍDICO POLIVALENTE
ET.AL.
UNAM, ESCUELA NACIONAL DE
ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN, 1986.

15.- TAPIA ARANDA ENRIQUE.

DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO.
EDITORIAL VELUX. S.A.
MÉXICO.

16.- TENA SUCK RAFAEL Y ITALO
MORALES HUGO.

DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO.
TERCERA EDICIÓN.
EDITORIAL TRILLAS.
MÉXICO, 1989.

17.- TRUEBA URBINA ALBERTO.

DERECHO SOCIAL MEXICANO.
EDITORIAL PORRÚA,S.A.
MÉXICO, 1978.

18.- TRUEBA URBINA ALBERTO.

LA PRIMERA CONSTITUCIÓN
POLÍTICO SOCIAL DEL MUNDO.
TEORÍA Y PROYECCIÓN.
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1982.

- 19.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO TEORIA INTEGRAL. SEXTA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1982.
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO. EL NUEVO ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1979.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1979.
- 22.- ALEJANDRO GERTZ MANERO MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. TERCERA EDICIÓN PUBLICADO POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. MÉXICO, 1982.

LEGISLACIÓN

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1917.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1979.
- 4.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 5.- CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.