

540  
2Ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**FALLA DE ORIGEN**

**ANALISIS DE LA RESCISION  
EN MATERIA LABORAL**

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA  
CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES Y ESTADISTICAS EDUCATIVAS

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARTHA ELENA MARTINEZ GONZALEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1994**

1995

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

**FALLA DE ORIGEN  
EN SU TOTALIDAD**

A la Universidad  
Nacional Autónoma de México,  
y en particular a la Facultad  
de Derecho, por haberme  
brindado la oportunidad de  
cursar la carrera profesional  
que hoy culmino.

A la Procuraduría  
Federal de la Defensa del  
Trabajo por otorgarme la  
oportunidad de complementar  
mi formación profesional.

A mis padres, por  
haberme dado el don más  
preciado que es la vida, y  
por haberme impulsado a que  
continuamente me supere como  
mujer y como profesionista.

A mi esposo por la constante motivación y apoyo, no solo espiritual, sino también material que me ha dado y seguira brindandome a lo largo de nuestro matrimonio, y que se ha visto cristalizado no solo en este trabajo, sino también en nuestra hija.

I N D I C E

## I N D I C E

Página

INTRODUCCION . . . . . I

### CAPITULO I: EL CONTRATO DE TRABAJO.

1.1. Antecedentes del Contrato de Trabajo en México . . . . .	1
1.2. Definición del Contrato de Trabajo . . . . .	8
1.3. Naturaleza Jurídica . . . . .	13
1.4. Tipos de Contratos . . . . .	19
1.5. Elementos del Contrato de Trabajo . . . . .	21
1.6. Características del Contrato de Trabajo . . . . .	24
1.7. Efectos del Contrato de Trabajo . . . . .	28

### CAPITULO II: LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

2.1. Concepto de Relación Laboral . . . . .	50
2.2. Antecedentes del Concepto de Relación Laboral en México . . . . .	54
2.3. Sujetos de la Relación Laboral . . . . .	55
2.4. Presunción de Existencia de la Relación Laboral . . . . .	63

2.5. Diferencias entre el Contrato de Trabajo  
y la Relación Laboral . . . . . 64

CAPITULO III: ANALISIS DE LA SUSPENSION Y TERMINACION  
DE LA RELACION LABORAL.

3.1. Concepto de Suspensión de la Relación  
Laboral . . . . . 68

3.2. Causas de Suspensión de la Relación  
Laboral . . . . . 72

3.3. Diferencias entre Suspensión e  
Interrupción de la Relación Laboral . . . . 98

3.4. Concepto de Terminación de la Relación  
Laboral . . . . . 101

3.5. Causas de Terminación de la Relación de  
Trabajo . . . . . 102

3.6. Diferencias y Similitudes entre  
Suspensión y Terminación de las Relaciones de  
Trabajo . . . . . 112

CAPITULO IV: LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

4.1. Concepto de Rescisión de la Relación  
Laboral . . . . . 114

4.2. Análisis de las Causales de Rescisión de  
la Relación Laboral por Causa Imputable al  
Trabajador . . . . . 117

4.3. Análisis de las Causales de Rescisión Imputables al Patrón . . . . .	167
4.4. El Aviso de Rescisión como Acto Formal . . . . .	175
4.5. Intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Comunicación del Aviso de Rescisión . . . . .	180
4.6. Diferencias y Similitudes de la Suspensión y Terminación, Respecto a la Rescisión Laboral . . . . .	182
4.7. Proyecto de Ley . . . . .	184
CONCLUSIONES . . . . .	191
BIBLIOGRAFIA . . . . .	200



INTRODUCCION

## I N T R O D U C C I O N

En general, la tesis profesional constituye el corolario de la carrera académica de todo estudiante; este último trabajo viene a constituir la frontera que divide nuestra época de estudiantes, de la vida profesional.

A lo largo de nuestros estudios realizados en la Facultad de Derecho de esta Universidad Nacional Autónoma de México, fueron varias las materias, que sin menospreciar a ninguna de ellas, nos llegaron a despertar un mayor interés por su estudio.

Tal fué el caso del Derecho del Trabajo que bien podemos decirlo nos interesó profundamente durante nuestra formación académica; interés que subsiste hasta la fecha, y que precisamente nos decidió a realizar la presente tesis.

Múltiples razones nos inclinaron a seleccionar el tema que ahora presentamos, resultando quizá extenso e innecesario enumerarlos; sin embargo, baste con señalar que una de las razones de realizar un análisis de la rescisión en materia laboral radica en el hecho de que una parte significativa de los conflictos individuales de trabajo consisten en separaciones de trabajadores en las cuales el

punto a discusión consiste en determinar si el trabajador incurrió o no en las causales de rescisión invocadas por la empresa, o si ésta última cumplió con el requisito de entregar el aviso de rescisión.

Por otra parte, por medio del presente trabajo se pretende demostrar que la legislación laboral que regula a la rescisión de la relación de trabajo es, en algunos casos superflua y repetitiva, como se podrá apreciar cuando se aborden las causales de rescisión contenidas dentro de los trabajos especiales; mientras que en otros, resulta quizá demasiado vaga y subjetiva, tal como es el caso de la causal de rescisión por pérdida de la confianza tratándose de este tipo de trabajadores. Por lo anterior, este trabajo propone un proyecto de ley que intenta corregir estas cuestiones.

No podemos finalizar esta introducción sin agradecer a nuestra Universidad Nacional Autónoma de México y a su Facultad de Derecho, por habernos brindado la oportunidad de haber cursado en sus aulas nuestra formación profesional, la cual de ninguna manera viene a concluir con este trabajo, toda vez que el Derecho se transforma día con día y los abogados se actualizan con la práctica diaria en los diferentes foros.

## CAPITULO I:

### EL CONTRATO DE TRABAJO:

- 1.1. Antecedentes del Contrato de Trabajo en México.
- 1.2. Definición del Contrato de Trabajo.
- 1.3. Naturaleza Jurídica.
- 1.4. Tipos de Contratos.
- 1.5. Elementos del Contrato de Trabajo.
- 1.6. Características del Contrato de Trabajo.
- 1.7. Efectos del Contrato de Trabajo.

## CAPITULO I

### EL CONTRATO DE TRABAJO

#### 1.1. Antecedentes del Contrato de Trabajo en México:

Para encontrarnos en posibilidad de efectuar un análisis de la rescisión en materia laboral, resulta indispensable en primer término ubicar el concepto de la relación laboral y del contrato de trabajo, y a la vez es preciso encuadrar estos conceptos dentro de un marco histórico.

En base a lo anterior, y dentro de este apartado se intentará elaborar un bosquejo de los antecedentes del contrato de trabajo en México, aclarando que si bien es cierto que los conceptos de trabajo y de contrato se remontan al Derecho Romano, no es el objetivo específico del presente trabajo elaborar ese estudio exhaustivo. Por lo tanto, y para los fines particulares de este estudio se iniciará el examen histórico del contrato de trabajo a partir de las leyes surgidas de la gesta revolucionaria y de la Constitución Política de 1917.

De esta manera encontramos que las Leyes Laborales

de los estados consignaron, de forma más o menos semejante a como lo hizo la Ley Federal del Trabajo de 1931, la forma escrita para el contrato de trabajo.

El primer antecedente de interés para nuestros fines es el contemplado en la Ley del Trabajo del Estado de Sonora de 12 de abril de 1919, misma que fué la primera que contuvo un artículo sobre el contrato de trabajo, y decía de la siguiente forma:

Artículo 15.- La falta de contrato escrito no priva al trabajador del derecho de cobrar los sueldos vencidos, correspondientes al tiempo en que el servicio se hubiere prestado de conformidad con las disposiciones de esta Ley, relativas al salario, ni tampoco de exigir la responsabilidad al patrono de los accidentes que hubiera sufrido en el desempeño del trabajo o con motivo de él.<sup>(1)</sup>

El mismo precepto se encontraba en la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa.

Cabe señalar que el artículo 11 de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, que fué seguido por las

---

1).- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I, sexta edición, Porrúa, México, 1961, p. 516.

leyes de Campeche, Colima, Chiapas, Durango, Jalisco, Oaxaca y Tamaulipas, completó el artículo de la Ley del Trabajo de Sonora, el cual expresaba:

La falta del contrato escrito, cuando en esa forma lo prevenga la Ley, no priva al trabajador del derecho de cobrar los salarios vencidos, ni tampoco el de exigir al patrono la responsabilidad por los accidentes que hubiera sufrido en el desempeño del trabajo o como consecuencia del mismo, en todo caso se presumirá que dicha falta de contrato proviene de culpa del patrono y priva por lo mismo a éste, de toda acción contra el trabajador. (2)

De ambos artículos se desprende que el trabajador no obstante la falta de contrato escrito, podía hacer valer las acciones que tuviera en contra de su patrón, no pudiendo éste ejercer acción alguna en contra del trabajador, por estimar las leyes mencionadas que la falta de contrato escrito era imputable al patrón.

En el año de 1929, surgió el Proyecto de Ley llamado Portes Gil, en el que también existió un artículo que contemplaba al contrato de trabajo, o mejor dicho a la falta del mismo, el cual expresaba:

2).- Ob. cit., p. 517.

Artículo 32.- La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la Ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 40, no privará al trabajador del derecho a los salarios vencidos, correspondientes al tiempo en que hubiere prestado el servicio, ni de los demás derechos que este Código le concede, pues en tal caso se imputará al patrón la falta de esa formalidad y quedará privado de toda acción contra el trabajador, salvo cuando éste se hubiera negado a firmar.<sup>(3)</sup>

Al igual que los artículos 15 del Estado de Sonora y el 11 de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, el proyecto señalado anteriormente, contempló que la falta del contrato escrito no era obstáculo para que el trabajador hiciera valer sus derechos laborales, privando al patrón del derecho de ejercitar acción alguna contra el trabajador.

Los artículos antes citados propiciaron una situación inequitativa que condujo a graves injusticias, en particular tratándose de pequeños empresarios.

El artículo 123 Constitucional en su texto original, y posteriormente, mediante la reforma que creó el

---

3).- Idem.



actual apartado "A" determinó que las leyes sobre el trabajo deberán regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo. Esta expresión del legislador Constituyente, como ya se vió, fué recogida por el legislador ordinario, de tal manera que la Ley Federal del Trabajo de 1931, en sus artículos 17 y 18, expresó que el vínculo jurídico entre el trabajador y el patrón constituía un contrato de trabajo.

La terminología empleada por este ordenamiento formuló en la doctrina jurídica nacional un problema debatido en ese entonces, en la naciente teoría sobre Derecho del Trabajo; polémica que consistía en afirmar, por un extremo, que la vinculación jurídica entre el patrón y el trabajador correspondía a la figura tradicional del contrato, puesto que éste es un acuerdo de voluntades para crear efectos de derecho, y por lo tanto debería estar sujeto a las normas clásicas reglamentarias de los contratos del derecho privado; mientras que por otra parte, se afirmaba que el contrato de trabajo era una mera terminología que no constituía un contrato en el sentido del derecho civil, sino que se refería a una relación determinada por el hecho concreto de la prestación de un servicio regulado por las disposiciones de la Ley Laboral.

Los artículos 17 y 18 de la Ley Laboral de 1931,

contenían la tesis aceptada en ese entonces por la mayoría de los tratadistas. De acuerdo con el primero de los artículos citados, el contrato individual de trabajo era un acuerdo entre trabajador y patrón, mediante el cual el primero adquiriría la obligación básica de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia del segundo, quien por su parte se obligaba a pagar la retribución económica convenida.

Este precepto de notoria tendencia civilista, se complementaba con la disposición del artículo 18, el cual establecía que el hecho de que una persona prestara un servicio personal a otra, creaba la presunción de que la vinculación era un contrato de trabajo, mismo que se regía por las estipulaciones convenidas por las partes, o en su defecto por la Ley Federal del Trabajo.

En la opinión de Alfonso López Aparicio, "estas disposiciones llevan a la idea de que la prestación de servicios de una persona a otra, en condiciones de dirección y dependencia, es un contrato de trabajo, por lo que el régimen aplicable es la Ley Laboral. Lo anterior significa que nuestra legislación, sin desconocer la eficacia de una auténtica negociación entre las partes que puede configurar el instrumento jurídico del contrato, reconoce la existencia de la relación laboral como fenómeno objetivo en el campo de las relaciones de producción, de manera que, en términos generales, el Derecho del Trabajo constituye un derecho común

en materia de prestación de servicios personales, salvo los casos en que la vinculación jurídica entre las partes configure un contrato de derecho privado, regulado por el Código Civil o Mercantil. La nota distintiva entre la relación de trabajo así concebida, salvo los casos de excepción, reside en la presencia de un elemento que la Ley Federal del Trabajo de 1931 designó con los términos de dirección y dependencia. La doctrina y la Jurisprudencia han ahondado esta cuestión para precisar que la dirección no es necesariamente una instrucción de orden técnico y que la dependencia no es de carácter puramente económico. Ambos conceptos corresponden a la idea central de la subordinación, que no es otra cosa sino el poder jurídico de mando por parte del patrón y su correspondiente obligación de obediencia por parte del trabajador, en lo concerniente al trabajador, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 113 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo de 1931".

Por medio de la reforma constitucional de 1962, que modificó la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reconoció expresamente la tesis de la relación laboral. Así, el artículo 122 de dicho

---

4).- Revista Mexicana del Trabajo, S.T.P.S, artículo comentado por LOPEZ APARICIO, Alfonso. Las Relaciones Individuales de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931. tomo IV, octava época, núm. 2, México, abril-junio 1981, p.p. 41 y 42.

ordenamiento, contenía los casos en que el patrón podía rescindir la relación de trabajo.

Las ideas surgidas durante la vigencia de la Ley de 1931, y la Jurisprudencia formada a este respecto, admitieron la teoría de la relación de trabajo y sentaron las bases para que la Ley Laboral de 1970 adoptara plenamente esta teoría; sin menoscabo de la eficacia jurídica de la celebración de un contrato con las características formales propias de dicha figura jurídica.<sup>(5)</sup>

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, aún cuando el contrato ya no constituye la base principal para el nacimiento de la relación laboral, se conserva el concepto de contrato de trabajo dentro del artículo 20, mismo que establece su definición legal.

#### 1.2. Definición del Contrato de Trabajo:

En este apartado se verán algunas de las definiciones que diversos tratadistas han propuesto a fin de establecer un concepto del contrato de trabajo, así como la definición que señala la Ley vigente en su artículo 20, para finalmente fijar el concepto que se utilizará en el presente trabajo.

---

5).- Ob. cit., p. 42.

Primeramente cabe señalar que la denominación contrato de trabajo tiene menos de cien años de utilizarse, fué empleada por primera vez por los economistas a fines del siglo XIX y recogida oficialmente en una Ley Belga de 1900 y posteriormente en las legislaciones de Francia y Suiza.

Diversos tratadistas se opusieron al empleo de esta denominación, principalmente por considerar que la misma era más de carácter económico que jurídico.

Planiol y Ripert, basándose en criterios civilistas atacaron el término de la siguiente forma: "Los jurisconsultos se han habituado a llamar al arrendamiento de trabajo contrato de trabajo. En Derecho, esta expresión no tendría más razón de ser que la simétrica contrato de cosa, así se aplicará al arrendamiento de cosas. No hay más que una sola expresión que tenga valor científico, esto es, la de Arrendamiento de Trabajo".<sup>(6)</sup>

Actualmente, esta discusión se ha superado y el término es de empleo común en la legislación y doctrina de casi todas las naciones.

Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo como: "Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual 6).- Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo IV, Cons-Cost, Ed. Argentina, Argentina, 1968, p. 399.

una de las partes, el patrono, empresario o empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador".<sup>(7)</sup> Como puede observarse en esta definición se reúnen la tesis del contrato de trabajo con la de la relación laboral, toda vez que se habla de la prestación de servicios sin mencionar la existencia formal de un vínculo contractual.

Por otra parte, Carvalho de Mendonça, citado por la Enciclopedia Jurídica Omeba, establece la siguiente definición: "El contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con fin determinado presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad".<sup>(8)</sup> Igualmente el también tratadista brasileño Cardoso de Oliveira señala: "Es el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario".<sup>(9)</sup>

De igual manera, Mario de la Cueva señala el

---

7).- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. tomo II, décimo cuarta edición, Heliasta, Argentina, 1979, p. 351.

8).- Carvalho de Mendonça citado por la Enciclopedia Jurídica Omeba. Idem, p. 400.

9).- Cardoso de Oliveira citado por la Enciclopedia Jurídica Omeba, Idem, p. 400.

siguiente concepto de contrato de trabajo: "Es aquél por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". (10)

El tratadista De Litala señala que el contrato de trabajo "es, en general el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar, y para el segundo en la obligación de pagar la merced". (11)

Como ya se mencionó en el apartado anterior, la Ley de 1931 en su artículo 17 establecía el concepto de contrato individual de trabajo, mismo que decía:

Artículo 17.- Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Actualmente, la Ley Laboral vigente define en su artículo 20 al contrato de trabajo de la siguiente manera:

---

10).- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 404.

11).- De Litala citado por la Enciclopedia Jurídica Omeba. Ob. cit., p. 401.

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

En la opinión de Néstor de Buen, del concepto que emplea la Ley se pueden desprender dos conclusiones; primero, que no importa la denominación que se le de al contrato celebrado, si de éste se originan, por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado, y por otra la de pagar un salario; y segundo, que el contrato constituye lisa y llanamente un acuerdo de voluntades y resulta intrascendente para que surta sus efectos que se inicie o no la prestación del trabajo. (12)

Finalmente, y para concluir el presente apartado, para efectos de este trabajo se utilizará el siguiente concepto de contrato individual de trabajo:

Contrato Individual de Trabajo, independientemente de su forma, denominación o acto que lo origine, es aquel por medio del cual una persona, denominada el trabajador, se obliga a prestar a otra, denominada el patrón, un servicio personal subordinado, bajo su dirección y dependencia, recibiendo a cambio el pago de un salario.

---

12).- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1987, p. 43.



### 1.3. Naturaleza Jurídica:

Doctrinalmente se ha pretendido equiparar al contrato de trabajo con otros tipos de contratos de naturaleza civil; tales como el contrato de compraventa, mandato, arrendamiento de servicios, o sociedad; mientras que por otra parte se le ha llegado a considerar un contrato autónomo o sui generis.

A efecto de poder determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo resulta conveniente analizar algunas de estas teorías.

#### 1.3.1. Compraventa:

Esta postura de inspiración marxista, encuentra su fundamento en la estimación que hace de considerar al trabajo en su aspecto materialista de mercancía, sosteniendo los defensores de esta tesis que el obrero vende su capacidad y su fuerza de trabajo, recibiendo a cambio un precio, el cual se representa por el salario.

Algunos tratadistas que apoyan esta teoría llegaron a sostener que había un paralelismo entre la prestación del servicio contratado y la energía eléctrica (sic), pues afirmaban que en ambos casos existía una compraventa; puesto

que si bien es cierto el trabajador en su persona no puede ser objeto del contrato de compraventa, su energía, o sea la fuerza de trabajo, si lo podía ser. (13)

A este respecto, el tratadista español Miguel Hernaiz Márquez afirma: "la actividad laboral del hombre, al no ser susceptible de una propiedad difícilmente puede ser objeto de una transmisión como lo supone toda compraventa. (14)

Otros críticos de esta postura sostienen que el trabajo no puede medirse como energía eléctrica, ya que su aplicación también requiere inteligencia, y en ocasiones el trabajador no suministra ninguna energía y sin embargo el patrón tiene la obligación de pagarle su salario, como es el caso de los días de descanso obligatorio.

### 1.3.2. El Mandato:

El mandato fue otra figura jurídica a la cual se intentó equiparar el contrato de trabajo, sin embargo esta equiparación no progresó debido a las radicales diferencias existentes entre ambas instituciones, tales como las siguientes:

---

13).- Ibidem. p. 408.

14).- HERNALZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. décimo segunda edición, s.e., Madrid, 1944, p. 166.

De acuerdo a lo dispuesto por el Código Civil para el Distrito Federal (artículo 2549) el mandato puede ser gratuito, en tanto que el contrato de trabajo siempre será oneroso, toda vez que el patrón debe pagar al trabajador un salario, mismo que en la mayoría de las veces será fijo, mientras que cuando esta retribución se estipula en el mandato, se determina teniendo en cuenta la importancia y naturaleza del servicio prestado, por lo que resulta de naturaleza variable.

Por otra parte, el mandatario actúa en representación de el mandante, obra en su nombre y de acuerdo a sus instrucciones, en tanto que el trabajador se desempeña subordinado a las órdenes del patrón, sin que en ningún momento llegue a representarlo.

Finalmente, "el mandato está constituido por los actos jurídicos y el contrato de trabajo por la actividad laboral". (15)

La crítica principal para esta postura consiste en la representación de que es objeto, puesto que el trabajador efectúa su labor a favor del patrón, pero no en su representación.

---

15).- Enciclopedia Jurídica Omeba. Ibidem. p. 409.

### 1.3.3. Arrendamiento de Servicios:

Uno de los principales exponentes de esta corriente fué Planiol, quien como se mencionó con anterioridad (\*) sostenía que la expresión contrato de trabajo no tenía razón de ser y debería de emplearse el término arrendamiento de trabajo.

Para la doctrina el arrendamiento de servicios tiene una reglamentación especial impuesta por el Estado, quien somete al contrato a esta rígida regulación, por lo cual cada vez es menos contrato en tanto que no se expresa plenamente la voluntad de las partes y cada vez va siendo más el objeto de una normatividad; por lo cual el contrato de trabajo vendría siendo un arrendamiento de servicios solo que más socializado, esto es intervenido por el poder público a fin de evitar los abusos e injusticias que podrían emanar de él, de dejarlo a la libre voluntad de las partes contratantes.

Esta tesis es criticable puesto que en el arrendamiento el objeto materia del contrato se separa del arrendador y pasa a poder del arrendatario quien adquiere su posesión durante el tiempo convenido y se presupone la devolución de la misma; devolución que no es factible tratándose del trabajo, dado que la actividad laboral se consume en el momento de prestarse.

---

\*).- Infra p. 9.

#### 1.3.4. Contrato de Sociedad:

Esta postura fué sostenida por los tratadistas Chatelain, Lorin y Valverde, entre otros y recogida por el Papa Pío XI en su encíclica de Quadragesimo Anno, y considera que la producción es la suma del factor trabajo con el factor naturaleza, y en lo personal un concurso de quien dirige el trabajo y pone su capital con quien aporta su energía; considerando que ambos elementos poseen el mismo valor y se integran en un producto cuyas características son la comunidad y la asociación, a grado tal que ésta constituye el ideal de cooperación y a ella se encamina por las diferentes formas de la participación en sus beneficios.

En otras palabras, esta corriente pretendió representar al trabajo como un contrato social en el que se sumaban la inteligencia, la fuerza y los recursos personales de las partes para obtener un fin económico.

Sin embargo, debe observarse que la sociedad constituye una persona jurídica diferente de los socios que la integran, además de que en ella no existe la subordinación o dependencia jerárquica que se da en la relación de trabajo, pues los socios, en principio, se encuentran en una situación de igualdad con los mismos derechos e idénticas obligaciones. Por otra parte, los miembros de la sociedad están sujetos a las vicisitudes de las ganancias o pérdidas que sufra la

sociedad, mientras que por su parte los trabajadores si bien tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, no participan en las pérdidas, pues en este caso ellos se limitan a percibir su salario, el cual no puede reducirse con el pretexto de la mala situación económica de la empresa.

Se puede concluir que esta tesis constituyó una manifestación de deseos muy seductora e ideal, pero que no correspondía a la realidad de las cosas.

#### 1.3.5. Contrato Autónomo:

Un importante sector de la doctrina contemporánea tiende a considerar al contrato de trabajo como un contrato autónomo o "sui generis", sin ningún vínculo con los contratos civiles que se han examinado, toda vez que por sus propias características no encaja dentro de los mismos.

Más aún, por sus particularidades que hacen que pueda encuadrarse dentro del marco del derecho privado, se encuentra sujeto a limitaciones impuestas por razones de orden público, pudiéndose concluir que el contrato que nos ocupa, por emanar de un derecho autónomo como lo es el Derecho del Trabajo, participa también de esa autonomía.

Ahora bien, la característica que distingue al contrato de trabajo de cualquier otro tipo de contrato, es la

subordinación; la cual implica, que el servicio, objeto de la relación laboral se ha de desempeñar bajo la dirección y de acuerdo a las órdenes del patrón.

#### 1.4. Tipos de Contratos:

A pesar de que en las legislaciones y doctrina de otros países se mencionan diversos tipos de contratos de trabajo; algunos de ellos en función de su duración, de su materia o de la actividad contratada, en este apartado nos referiremos exclusivamente a los contratos de trabajo que regula el Derecho Positivo Laboral Mexicano.

De esta forma, encontramos que en primer término la Ley vigente en su artículo 35 menciona tres tipos de contrato a saber:

- A).- Por obra determinada.
- B).- Por tiempo determinado.
- C).- Por tiempo indeterminado.

A).- El contrato por obra determinada, es aquel que conserva su validez en tanto exista la obra materia del contrato y una vez que ésta finaliza, la relación laboral concluye; v. gr. el contrato que se celebra para laborar en el campo durante la recolección de un determinado producto agrícola, y una vez que es recogida la totalidad de la cosecha se agota la materia de trabajo; o bien, el contrato

celebrado para efectuar una reparación o dar mantenimiento a una determinada pieza de maquinaria.

B).- Por otra parte, el contrato de trabajo por tiempo determinado es aquel que se celebra por un período de tiempo definido y una vez que transcurre éste, concluye la relación laboral; v. gr. el contrato que celebra un trabajador para cubrir las vacaciones o licencias de otro trabajador, una vez agotado el período vacacional o la licencia, el titular del puesto regresa a laborar, de allí que este contrato se celebre únicamente por ese lapso de tiempo.

C).- Por el contrario, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado no se encuentra sujeto a ninguna limitación en cuanto a su duración.

Como se puede observar, la distinción anterior obedece a un criterio basado en la temporalidad de la contratación, sin embargo debe señalarse que para que el contrato pueda celebrarse válidamente por un determinado período de tiempo, es necesario que efectivamente exista la obra determinada materia del contrato, y que ésta tenga un plazo cierto de realización, pues de lo contrario al tratarse de un trabajo de naturaleza continua y permanente se estaría frente a una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Por otra parte, tratándose de contratos por



tiempo determinado debe señalarse el motivo que da origen a la temporalidad de la contratación; pues de no señalarse, y más aún de no acreditarse esta causa, no se justificaría el término de la contratación y en consecuencia la relación de trabajo sería por tiempo indeterminado.

Otro criterio de clasificación de los contratos radica en el tipo de relaciones que regula, encontrando así que el contrato que regula una relación individual de trabajo será un contrato individual de trabajo, en tanto que aquellos que se refieren a las relaciones colectivas serán contratos colectivos de trabajo o bien contratos ley, dependiendo de su ámbito de obligatoriedad. Cabe aclarar que este trabajo por referirse a las relaciones individuales de trabajo, únicamente se avocara al estudio del contrato individual de trabajo, puesto que solamente las relaciones individuales de trabajo pueden darse por rescindidas; en tanto que las relaciones colectivas pueden suspenderse o darse por terminadas, pero no se puede hablar de rescisión de las relaciones colectivas de trabajo.

#### 1.5. Elementos del Contrato de Trabajo:

En la opinión de Néstor de Buen Lozano, en el contrato de trabajo pueden distinguirse los siguientes elementos:

A).- Elementos Subjetivos.- Que vienen siendo el trabajador y el patrón, y

B).- Elementos Objetivos.- Que consisten en la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.<sup>(16)</sup>

Analizando estos elementos, se encuentra que el trabajador será siempre una persona física que a cambio del salario, realizará una determinada labor para la cual fue contratada, de lo anterior se desprende la imposibilidad de que una persona moral pueda ser considerada como trabajador o empleado; a mayor abundamiento, toda vez que él presta un trabajo personal, resulta notoria la imposibilidad de que una persona moral pueda realizar este tipo de labor.

Por el contrario, el término patrón o patrono abarca tanto a la persona física como a la persona moral o jurídica, pues ésta última viene siendo un sinónimo de empresa.<sup>(17)</sup>

Por otra parte, y entrando al estudio de los elementos objetivos del contrato de trabajo, encontramos que la prestación de un servicio personal subordinado implica como característica a la subordinación, elemento que

---

16).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p.p. 40 y 41.

17).- Enciclopedia Jurídica Omeba. Ibidem, p.p. 432 y 433.

distingue al contrato de trabajo de otros contratos del derecho común y que consiste en la existencia por parte del patrón de un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

El elemento consistente en el pago de un salario consiste en la obligación de retribuir al trabajador por el trabajo desempeñado, obligación que corre a cargo del patrón, este aspecto de la relación laboral, no solo tiene implicaciones jurídicas, sino también económicas, puesto que de conformidad con la propia Ley Federal del Trabajo y en especial el artículo 85 del ordenamiento vigente, debe ser remunerador, esto es proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, mientras que por otra parte, debe ser por lo menos equivalente al salario mínimo general, esto a efecto de satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así como para proveer a la educación obligatoria de los hijos; a este respecto Francisco Ramírez Fonseca formuló el siguiente comentario: "es una utopía el contenido del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, pues este dispositivo legal señala que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia... pero es evidente que el llamado salario mínimo... nunca lo ha sido en realidad para la clase trabajadora lo que provoca un nivel de vida que no va con la dignidad de la persona humana".<sup>(18)</sup>

18).- Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca. octava edición, ed. Pac, México, 1990, p. 41.

Asimismo, el salario por regla general debe pagarse en efectivo, en moneda de curso legal, quedando prohibido pagarlo en mercancías, vales o fichas con los cuales se pretenda sustituir la moneda. Ante esta disposición sin lugar a cuestionamientos, surge la tendencia actual a pagar el salario no en efectivo sino por medio de cheques girados por el patrón en favor del trabajador, es decir con un título de crédito que sustituye al pago en efectivo, situación que en principio aparentemente viola lo dispuesto por el artículo 101 de la Ley vigente, pero que por la aceptación generalizada a esta forma de pago no se ha impugnado ante las autoridades del trabajo. (19)

#### 1.6. Características del Contrato de Trabajo:

En este apartado, se estudiarán las características esenciales del contrato de trabajo, las cuales son, de acuerdo con la doctrina:

- A).- Sinalagmático,
- B).- Oneroso,
- C).- Conmutativo,
- D).- Consensual,
- E).- De tracto sucesivo, y
- F).- Personal.

---

19).- DE BUEN L., Néstor. Ibidem. p. 164.

A).- Sinalagmático:

Sinalagmático es una palabra griega que significa obligatorio para ambas partes, por lo tanto el contrato de trabajo es sinalagmático o bilateral en tanto que engendra derechos y obligaciones para ambas partes<sup>(20)</sup> correspondiendo - a un derecho del trabajador una obligación por parte del patrón y viceversa.

De esta forma, la principal obligación del trabajador consiste en prestar el servicio para el que fué contratado, en tanto que a ésta le corresponde la obligación del patrón de pagar el salario convenido. Lo anterior no significa que estas sean las únicas obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pues muchas otras obligaciones y derechos están contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

B).- Oneroso:

El contrato de trabajo es oneroso puesto que por regla general cada una de las partes recibe de la otra prestaciones semejantes o proporcionales. De esta forma, el trabajador recibe un salario en dinero, mientras que por otra parte el patrón aprovecha el fruto del trabajo.

---

20).- DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. octava edición, Porrúa, México, 1979, p. 176.

Sin embargo, existen algunas excepciones, puesto que en determinadas circunstancias existe la obligación del patrón de pagar el salario aún cuando el trabajador no preste el servicio, *verbi gratia* tratándose de vacaciones o días de descanso obligatorio. (21)

C).- Conmutativo:

Se dice que un contrato es conmutativo cuando cada una de las partes contratantes recibe una contraprestación equivalente a lo que dió, es decir "las ventajas que el mismo proporciona son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidad: las ventajas son ciertas e inmediatas". (22)

Lo anterior se encuentra íntimamente ligado con las características mencionadas en los puntos precedentes, ya que se habla de contraprestaciones; por un lado existe el derecho del trabajador de percibir el salario, en tanto que por el otro existe el hecho de aprovechar el patrón el fruto del trabajo realizado, existiendo entre ambos derechos una equivalencia jurídica.

D).- Consensual:

El contrato de trabajo es consensual por que se

---

21).- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. cit., p.p. 37 a 39.

22).- Enciclopedia Jurídica Omeba. Ob. cit., p. 411.

perfecciona con el mero consentimiento de las partes,<sup>(23)</sup> no siendo obligatoria una formalidad determinada para su perfeccionamiento.

El consentimiento puede producirse tanto en forma tácita, a través de la simple prestación del servicio y el correspondiente pago del salario, o bien de manera expresa y formal por medio del escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Laboral vigente.

E).- De tracto sucesivo:

Es un contrato de tracto sucesivo en virtud de que sus efectos se prolongan en el tiempo, es decir el contrato no se extingue con la realización de un simple acto, sino que continúa en lo sucesivo y hasta en tanto no se dé alguna causa de terminación del mismo.

F).- Personal:

El contrato de trabajo es personal o intuitu personae por que se celebra teniendo en cuenta la calidad profesional del trabajador,<sup>(24)</sup> además de que la prestación del servicio debe ser efectuada personalmente por el trabajador, sin que nadie más lo pueda sustituir, a menos que el patrón dé su permiso previo en forma expresa, mientras que

23).- DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 169.

24).- Ibidem p. 175.

por otra parte, la relación finaliza con la muerte del trabajador, asimismo conviene recordar que el trabajador será siempre una persona física. (\*)

#### 1.7. Efectos del Contrato de Trabajo:

Por efectos del contrato debe entenderse la generalidad de las obligaciones que de él se derivan. Como ya se ha mencionado, los principales efectos del contrato de trabajo consisten en la prestación del servicio y el pago del salario; pero estos, si bien son los principales efectos, no son los únicos, puesto que existen otras obligaciones derivadas de la propia Ley Federal del Trabajo o estipuladas en los contratos colectivos de trabajo, contratos ley, y en algunos casos en los propios contratos individuales de trabajo; por lo cual en este apartado se estudiarán algunas de las obligaciones derivadas de la Ley que constituyen a la vez un efecto del contrato de trabajo.

##### 1.7.1. Obligaciones del Trabajador:

La Ley Laboral vigente en sus artículos 134 y 135 enumera las obligaciones y prohibiciones a que se encuentran sometidos los trabajadores. El primer precepto señala en forma imperativa las obligaciones que tiene que acatar el trabajador durante el desempeño de sus funciones; por otra

---

(\*) Infra p. 22.



parte, el objeto de que esta disposición regule la conducta del trabajador radica en el hecho de que por medio de las obligaciones se busca obtener del trabajador respecto de sí mismo, de los demás trabajadores, del patrón y de la empresa, una actividad que preserve su salud y su vida, así como que refleje esmero y eficiencia en la prestación del servicio, y probidad y respeto hacia sus compañeros de trabajo y el patrón.

Asimismo, las prohibiciones contenidas en el artículo 135 de la Ley tienen la misma finalidad, pudiéndose observar en ellas la intención del legislador de integrar en el centro de trabajo una comunidad en la cual predomine la armonía, el entendimiento recíproco y las normas de respeto mutuo que impone la convivencia social.

En este apartado se expondrán en primer término las obligaciones de los trabajadores según el orden en que aparecen enunciados por el artículo 134, y se hará un breve comentario a cada una de ellas.

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

Esta fracción busca asegurar, en primer término la

aplicación de la Ley Federal del Trabajo en la relación laboral.

II.- Observar las normas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

Si bien el patrón tiene la obligación de tomar las medidas de seguridad e higiene, el trabajador en forma correlativa tiene el deber de someterse a estas medidas para protección de sí mismo y de sus compañeros.

La observación de estas medidas de seguridad resulta de capital importancia, ya que la imprudencia de algún trabajador no solo expone su integridad física, sino también la de sus compañeros de trabajo.

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

Este precepto establece una jerarquización dentro del contrato de trabajo; y consigna el principio de subordinación de la relación laboral.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

El trabajador tiene obligación de realizar las funciones asignadas con vehemencia y sumo cuidado, utilizando el tiempo necesario para realizarlo y en el sitio que le sea indicado por el patrón.

Francisco Ramírez Fonseca considera que la violación a esta disposición da lugar al despido justificado por incurrir el trabajador en falta de probidad.<sup>(25)</sup>

V.- Dar aviso al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

Esta disposición impone al trabajador el deber de avisar que va a faltar por causa justificada, salvo que se encuentre impedido para ello. Si no avisa, la falta será considerada como injustificada.<sup>(26)</sup>

El legislador tomó en consideración que el trabajador no siempre se encuentra en condiciones de presentarse a laborar, pues una enfermedad, un accidente o un imprevisto le pueden impedir que concurra a su centro de

25).- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. cit., p. 55.

26).- Idem.

trabajo; sin embargo, le impuso la obligación de hacer del conocimiento del patrón la inasistencia, justificándola en caso de enfermedad por medio de una constancia médica.

Este precepto guarda una estrecha relación con la causal de rescisión que se verá más adelante y que se funda en ausencias del trabajador.

Cabe señalar que la ausencia de trabajadores sin previo aviso puede llegar a causar trastornos muy graves, pues puede llegar a detener la producción, además de implicar una absoluta falta de consideración por parte del trabajador.

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

Esta obligación busca obtener una buena administración, procurando hacer costeable la producción mediante el empleo racional del material y la adecuada utilización de las herramientas y útiles de trabajo.

Asimismo, impone el deber de restituir los materiales que no lleguen a utilizarse totalmente, puesto que al no ser estos de la propiedad del trabajador, y si éste dispusiera de ellos, podría incurrir en una falta de probidad, y hasta en una conducta delictuosa penalmente sancionable, supuestos en que también incurriría de dejarlos abandonados. Por otra parte, igualmente se tiene la obligación de conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable del deterioro natural ocasionado por el uso normal. (27)

Cabe señalar que los términos herramientas y útiles de trabajo, no solo se refieren a las herramientas o equipo manual, sino que abarca en general a todos aquellos instrumentos y bienes que se entreguen al trabajador para que ejecute su trabajo, concepto que puede abarcar, por señalar un ejemplo, los automóviles que algunas empresas otorgan a sus trabajadores para que se desplacen con motivo de su trabajo, y que algunos trabajadores erróneamente consideran les son entregados por la empresa para su uso personal y a título de prestación.

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

---

A pesar de que el término "buenas costumbres" puede  
27).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 358.

prestarse a interpretaciones subjetivas, la finalidad de esta disposición radica en no alterar el orden y la disciplina del centro de trabajo.

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

Cuando la Ley Laboral utiliza el término siniestro, puede considerarse que se refiere a situaciones tan graves como un incendio, una inundación o un terremoto; casos en que además del deber humano de auxiliar a nuestros semejantes, se encuentra en juego la sobrevivencia de la fuente de trabajo.

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

Esta disposición no tiene mayor relevancia en lo que se refiere a la relación laboral, más que otra cosa se refiere a un deber para con sus compañeros.

Algunos de estos organismos son la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades y las Comisiones de Seguridad e Higiene, entre otros.

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

La finalidad de practicar periódicamente reconocimientos médicos, radica en la posibilidad de prevenir riesgos de trabajo que pueden acarrear consecuencias graves tanto para el propio trabajador como para sus compañeros, puesto que una enfermedad no detectada a tiempo puede ocasionar que el trabajador enfermo ocasione un accidente que comprometa su integridad física y la de sus compañeros, mientras que por otra parte, una enfermedad contagiosa puede ocasionar una epidemia.

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

Esta disposición busca la seguridad, tanto personal, como de los demás trabajadores y del patrón, así como prevenir la realización de siniestros que lleguen a afectar al centro de trabajo.

XII.- Guardar escrupulosamente los secretos

técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa;

Frecuentemente, el trabajador por razones de su puesto, entra en contacto con alguno o algunos de los secretos de la negociación, ya sea que se refieran a la administración de la empresa o a las técnicas de producción; por lo cual, este precepto impone un deber de fidelidad consistente en no divulgar la información confidencial que pueda llegar a poseer<sup>(28)</sup>, deber, que de ser quebrantado puede motivar el despido justificado del trabajador.<sup>(29)</sup>

En otro orden de ideas, el artículo 135 del ordenamiento legal vigente, estipula las actividades que está prohibido realizar a los trabajadores, prohibiciones que a continuación se comentarán:

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en

---

28.- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p.p. 360 y 361.

29).- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. cit., p. 55.



peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajador se desempeñe;

El legislador hizo especial hincapié en la seguridad del propio trabajador, de sus compañeros y del centro de trabajo, de ahí el porque de esta prohibición.

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

El trabajador debe prestar el servicio los días en que se comprometió a hacerlo al contratarse, salvo que exista alguna causa justificada que se lo impida. Si no se justifica la falta de asistencia, ésta sera considerada como injustificada y se computara para efectos de ser tomada en cuenta como causal de rescisión.

III.- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

Toda vez que el trabajador no es propietario de los útiles y herramientas de trabajo o de la materia prima y productos elaborados en el centro de trabajo, es su obligación devolverlos, de ahí que exista esta prohibición, además de que el hecho de sustraer estos útiles o

materiales implicaría una falta de probidad que conllevaría una responsabilidad penal.

IV.- Presentarse el trabajador en estado de embriaguez;

De concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad expone su seguridad personal y la de sus compañeros, además de que se configura una falta de probidad. Asimismo, puede considerarse que quizá el precepto se queda corto en cuanto a su redacción, pues una interpretación literal del mismo llevaría a la conclusión de que no está prohibido ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo; mientras que por otra parte se podría entender que está prohibido presentarse al centro de trabajo en dicho estado, en cualquier momento, aún fuera de la jornada de trabajo.

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

El hecho de que el trabajador se encuentre bajo los efectos de alguna droga, puede trastornarlo mentalmente

hasta hacerlo caer en la inconciencia, lo cual conlleva el riesgo de sufrir un accidente. De ahí que se deba poner en conocimiento del patrón esta circunstancia para que éste pueda tomar las medidas preventivas que juzgue pertinentes.

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

El legislador fue exigente tratándose de la portación de armas por parte de los trabajadores, pues resulta lógico que siendo mayor su número y habiendo casos en que el grado de educación es reducido, podría resultar peligroso que los trabajadores se encontraran armados, pues se podrían originar actos de violencia en contra de otros trabajadores, o del propio patrón.

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

De suspender el trabajador sus labores sin contar con la autorización del patrón, podría ocasionar un perjuicio a la empresa, y faltaría a la obligación de realizar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero y en la forma,

tiempo y lugar convenidos a que se refiere la fracción IV del artículo 134 de la propia Ley.

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

Esta disposición pretende evitar que se propicie una distracción entre los trabajadores cuando estos se encuentren laborando. Igualmente, puede considerarse que se busca proteger el salario, sin embargo, Euquerio Guerrero opina que: " el legislador pretendió evitar cualquier forma indirecta de exacción (sic) a los trabajadores, pero se aparto de la realidad, pues es normal que cuando un trabajador fallece o se encuentra gravemente enfermo, o para la organización de actos religiosos o cívicos se efectuen colectas por los mismos trabajadores con el permiso del jefe respectivo".<sup>(30)</sup>

IX.- Utilizar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que estan destinados;

La intención del legislador fué evitar un mal uso de los instrumentos de trabajo que podría ocasionar o acelerar un deterioro del mismo; igualmente, se busca que

---

30).- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimo tercera edición, Porrúa, México, 1983, p. 232.

dichas herramientas se usen fuera del centro de labores, o en actividades que el patrón realice por su cuenta, en forma independiente del patrón.

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Esta disposición busca, en primer término evitar la distracción de los trabajadores durante la jornada laboral, pues esto podría acarrear una baja de producción. Por otra parte, también se trata de evitar conflictos y enfrentamientos entre los trabajadores de distintas ideologías.

#### 1.7.2. Obligaciones del Patrón:

El contrato de trabajo, dentro de sus características, cuenta con la de ser bilateral o sinalagmático, por lo cual, a la vez que surgen las obligaciones para el trabajador que ya se mencionaron anteriormente, nacen obligaciones semejantes para el patrón.

En el Derecho del Trabajo la autonomía de la voluntad no tiene los alcances que en el Derecho Privado, pues siendo sus disposiciones de orden público, las partes no pueden celebrar pactos o convenios contrarios al mandato de la Ley Laboral, la cual contempla abarcar, en la medida de lo

posible la mayoría de las particulares circunstancias de la relación laboral.

De esta forma, el artículo 123 Constitucional señala las principales obligaciones a cargo de los patrones, a las cuales corresponde el derecho de los trabajadores de exigir su cumplimiento, obligaciones que también se encuentran recogidas en la Ley Federal del Trabajo y que pueden verse ampliadas y adecuadas al caso particular de cada empresa o rama industrial en los contratos colectivos de trabajo y contratos ley.

Por lo anteriormente expuesto, a continuación se procederá a analizar y comentar el contenido del artículo 132 de la Ley vigente, precepto que contiene las obligaciones a cargo de los patrones.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

Al igual que en la fracción I del artículo 134 de la Ley de la materia, el legislador buscó asegurar la aplicación de las normas de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

Como ya se ha mencionado el principal efecto del contrato de trabajo, por lo que se refiere al patrón, consiste en la obligación de pagar el salario, obligación que debe cumplirse en forma íntegra y en el tiempo, modo, forma y lugar vigentes en la empresa.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

A menos que el trabajador prefiera utilizar su propia herramienta, el patrón debe de proporcionarsela, debiendo encontrarse ésta en buen estado y ser de buena calidad; igualmente, debe de proporcionar un local adecuado para guardarla, a fin de protegerla de los posibles daños y extravíos que pudiera sufrir, obligación que se consigna en

la fracción siguiente.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios; sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

A menos que el trabajo a realizarse deba efectuarse forzosamente de pie, normalmente es necesario el uso de sillas o asientos, por lo que esta disposición busca garantizar que las funciones se realicen de manera cómoda; por otra parte, tratándose de trabajadoras en estado de gravidez resulta indispensable que cuenten con asientos para descansar.



VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniendose del mal trato de palabra o de obra.

Este precepto busca defender la calidad humana del trabajador, imponiendo al patrón la obligación de tratar correctamente a sus trabajadores.

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Esta obligación, en aquellas empresas que cuentan con un correcto sistema administrativo es cumplida, aún cuando los trabajadores no lo soliciten.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Conviene precisar que aunque en la mayoría de los casos el documento a que se refiere esta fracción se utiliza como carta de recomendación, en realidad se trata de un escrito distinto, pues como se indica en el texto legal se trata de una constancia de servicios.

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales o censales a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando esta actividad deba cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

Actualmente los días señalados para la jornada electoral se encuentran contemplados como de descanso obligatorio por la fracción IX del artículo 74 de la Ley Laboral, por lo cual no es necesario ni que los trabajadores soliciten autorización para ausentarse y poder depositar su voto, ni que los patrones concedan ese permiso.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias

autoridades.

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

Estas disposiciones se refieren a la seguridad e higiene dentro del centro de trabajo y buscan prevenir los accidentes y enfermedades profesionales y en su caso que quien sufra un accidente de trabajo sea atendido oportunamente.

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Esta fracción, del citado artículo 132 de la Ley vigente, buscó fomentar el deporte y la cultura entre los trabajadores, sin embargo por su brevedad puede prestarse a interpretaciones subjetivas pudiendo darse el caso de que determinado patrón fomente únicamente aquellas actividades que sean de su agrado personal, relegando aquellas otras que sean del gusto de sus trabajadores, situación que originaría una imposición al respecto.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Puede considerarse que esta obligación sale sobrando puesto que la propia Ley contiene un título relativo al trabajo de las mujeres, mismo que ampara en particular a las trabajadoras embarazadas.

Otras disposiciones del artículo en comento, más que referirse a obligaciones que el patrón tiene para con el trabajador directamente, hacen alusión a responsabilidades que si bien se originan con motivo de la relación de trabajo, los sujetos objeto de estas obligaciones no son los trabajadores en lo individual, sino las autoridades laborales, o bien los sindicatos; por lo anterior, debido a que no es el objeto del presente trabajo estudiar las relaciones colectivas de trabajo no se hará referencia a estas disposiciones.

Por lo que se refiere a las prohibiciones a los patronos contempladas en el artículo 133 de la Ley vigente, puede considerarse que en su mayoría vienen siendo la contraparte de las prohibiciones impuestas a los trabajadores por el artículo 135, y en general se busca crear un clima de armonía en el centro de trabajo, evitando fricciones entre el patrón y los trabajadores así como con el sindicato.

## **CAPITULO II:**

### **LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

- 2.1. Concepto de Relación Laboral.**
- 2.2. Antecedentes del Concepto de Relación Laboral  
en México.**
- 2.3. Sujetos de la Relación Laboral.**
- 2.4. Presunción de Existencia de la Relación  
Laboral.**
- 2.5. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y la  
Relación Laboral.**

## CAPITULO II

### LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

#### 2.1. Concepto de Relación Laboral:

Como ya se vió en el capítulo precedente, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su texto original señalaba como fuente principal para el nacimiento de la relación laboral al contrato de trabajo.

Sin embargo, la reforma constitucional de 1962, y en particular la reglamentación de la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, llevó a la Ley Federal del Trabajo de 1931 al reconocimiento expreso de la tesis de la relación de trabajo. De esta forma el artículo 122 de dicha Ley (mismo que substituyó al anterior artículo 121) mencionaba los casos en que el patrón podía rescindir la relación laboral.

Posteriormente, al emitirse la Ley Federal del Trabajo de 1970, se estableció que para que surja la relación laboral basta con que exista la prestación de un servicio personal subordinado, es decir, la Ley vigente, a diferencia de la anterior, ya no interpreta a la relación de trabajo como un intercambio de prestaciones, no exige para su

existencia la forma escrita como requisito de validez.

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su párrafo primero establece el concepto legal de relación de trabajo, el cual a la letra dice:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Lo anterior puede interpretarse en el sentido de que independientemente de la causa que origine el que una persona preste a otra un servicio personal subordinado, una vez que surge dicho acto debe de aplicarse la Ley Federal del Trabajo como norma impositiva por existir una relación laboral.

Actualmente la relación de trabajo presenta características propias y distintivas que convierten a dicha relación entre trabajo y capital en una relación de carácter jurídico en cuanto a su respaldo legal, y de carácter personal en tanto que humaniza al derecho, considerando al trabajador como ser humano y no como mercancía, y al trabajo como un medio para el desarrollo armónico de la sociedad y no



para la prosperidad de sectores reducidos.

Mario de la Cueva define a la relación laboral como: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias". (31)

De lo anterior se desprende que más que una definición, lo anterior constituye una descripción de la relación laboral, pudiendose deducir las siguientes conclusiones:

- a).- El hecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado;
- b).- La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de

---

31).- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, décima segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 187.

trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c).- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo;

d).- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo... (32)

En conclusión, si la prestación del trabajo se origina en un acto de voluntad del trabajador, los efectos que se producen, provienen fundamentalmente de la Ley.

Por lo anterior, para los fines del presente trabajo se considerará a la relación laboral como el vínculo jurídico nacido con motivo de la prestación por parte del trabajador de un servicio personal subordinado a cambio del pago de un salario por parte del patrón.

---

32).- Ibidem p.p. 187 y 188.

## 2.2. Antecedentes del Concepto de Relación Laboral en México:

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1931 manejó la doctrina del contrato de trabajo; mucho antes de que la actual Ley Laboral estableciera la institución de la relación laboral, diversos tratadistas ya habían vislumbrado esta figura jurídica oponiéndose a la teoría del contrato de trabajo.

De esta forma Mario de la Cueva menciona a los juristas George Scelle y Erich Molitor, como inspiradores de las ideas que sirvieron de base para la Ley vigente.

En este sentido George Scelle, citado por Mario de la Cueva, manifestó que se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero que no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana... (33)

Igualmente el citado tratadista apuntó que en la organización industrial ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo.

Por su parte el jurista alemán Erich Molitor opinó que existía una distinción entre contrato de trabajo y 33).- George Scelle citado por Mario de la Cueva. Ibidem p. 183.

relación de trabajo, pudiendose considerar que el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, en tanto que la relación laboral viene siendo la prestación efectiva de un trabajo.

Asimismo, Mario de la Cueva expresó que "a diferencia de la doctrina extranjera... el Derecho Mexicano del Trabajo nació... como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser derecho privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista, de la que no pudo desprenderse la Ley de 1931..., pero la Ley de 1970 dió la solución:... la aplicación del Derecho del Trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado". (34)

### 2.3. Sujetos de la Relación Laboral:

Los sujetos de la relación laboral son: el trabajador y el patrón, si no existe cualquiera de ellos no es posible que se dé la relación de trabajo.

Diversas legislaciones y autores emplean diferentes denominaciones para citar a los sujetos de esta relación, de tal manera que al trabajador se le denomina empleado, operario, obrero o prestador de trabajo, y al patrón se le 34).- Ibidem p. 185.

designa patrono, empresario, empleador, etc.

"Por esta razón, la Comisión (Redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970) uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo".<sup>(35)</sup>

El concepto de trabajador resulta sumamente importante en el Derecho del Trabajo, debido a que el destinatario de las normas protectoras que constituyen este derecho resulta ser precisamente el trabajador.

A este respecto se han propuesto diversos criterios para establecer quien es un trabajador, pues como señala Baltasar Cavazos Flores "Hay muchos "trabajadores" que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como "trabajadores" han trabajado toda su vida".<sup>(36)</sup>

De esta forma, para Alberto Trueba Urbina todo el mundo es trabajador, en tanto que para Mario de la Cueva, trabajador será únicamente quien pertenezca a la clase trabajadora.

---

35).- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 152.

36).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. segunda edición, Trillas, México, 1982, p. 81.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3o. definía al trabajador de la siguiente forma: trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Por lo cual en una interpretación amplia de dicho precepto podía caber la posibilidad de que una persona moral (verbigratia un sindicato) fuera considerada como trabajador. En cambio la Ley vigente en su artículo 8o. manifiesta que el trabajador es una persona física, cambio que implica que única y exclusivamente las personas físicas pueden ser consideradas como sujetos de una relación laboral como trabajadores.

En el mismo sentido se manifiestan los tratadistas brasileños Orlando Gomes y Elson Gottschalk, quienes definen al trabajador "como toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador bajo la dependencia de éste y mediante el pago de un salario".<sup>(37)</sup>

Por lo anterior, se puede deducir que sólo la persona física puede ser trabajadora, en tanto que una persona jurídica no puede tener esa calidad. El Derecho del Trabajo protege al trabajador sobre todo por la energía personal que gasta en la prestación del servicio, que

37).- GOMES, Orlando y Elson Gottschalk. Curso de Derecho del Trabajo. t. I, trad. Miguel Bermúdez Cisneros, séptima edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, p. 113.

consiste en energía humana de trabajo, por lo cual las personas jurídicas dada su naturaleza resultan incapaces de prestar sus servicios, o en otras palabras, inhábiles para producir un trabajo bajo la dependencia de otra persona.

Para que alguien asuma la condición de trabajador no existen restricciones provenientes del sexo, raza, edad, creencias, etc.; aunque ciertamente las mujeres no pueden ser empleadas por su propia condición en todo género de actividades, y los menores de cierta edad no pueden trabajar, sin embargo, tales disposiciones más que prohibiciones son restricciones a la capacidad de prestar un servicio subordinado.

Sin embargo, cabe señalar que no todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que la Ley Laboral vigente señale los requisitos que deben satisfacerse para ser considerado como trabajador, mismos que consisten en prestar a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Resumiendo, tal como se mencionó en el capítulo precedente, el trabajador será siempre una persona física a diferencia del patrón en que existe la posibilidad de que sea una persona moral. (\*)

---

(\*).- Infra p. 22.

Igualmente, se puede estimar que, únicamente una persona física puede ser empleada, pues la naturaleza de los servicios prestados, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el trabajador se coloca dentro de la relación laboral, hacen que surja la imposibilidad de que una persona jurídica sea considerada como trabajador.

Existen diversas clases de trabajadores, en este sentido Baltasar Cavazos Flores señala: "El trabajador "temporal" es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado. El trabajador de "temporada" es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas como las de la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta. El trabajador llamado "eventual" no es el que como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente", sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa".(38)

En otro orden de ideas, cabe señalar que de acuerdo con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación los policías y los militares no son considerados como trabajadores en virtud de que sus nombramientos son expedidos por una autoridad administrativa.

---

38).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit., p. 82.



Como contraparte a la figura del trabajador, se encuentra la figura del patrón, quién constituye la persona central de la empresa, y de su dinamismo económico, social y disciplinario.

Al Derecho del Trabajo le interesa estudiar la figura del patrón en su doble aspecto; como sujeto de derechos y obligaciones, y como figura central del poder jerárquico dentro de la empresa.

Respecto del concepto de patrón, los tratadistas brasileños Orlando Gomes y Elson Gottschalk, manifiestan que es "la persona natural o jurídica que utiliza, dirige y asalaría los servicios de otros, en virtud de un contrato de trabajo".<sup>(39)</sup>

Por otra parte, la Ley Laboral de 1931 definía al patrón como la persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo; precepto que en "la opinión de Mario de la Cueva era una consecuencia de la concepción contractualista de la Ley. En cambio el artículo 10 del ordenamiento legal vigente expresa que patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, concepto que ratifica la tesis de que una vez comprobada la prestación de un

---

39).- GOMES, Orlando y Elson Gottschalk, Ob. cit., p.p. 143 y 144.

trabajo subordinado, debe aplicarse la legislación del trabajo.

Krotoschin, citado por Baltasar Cavazos Flores, indica que el patrón es la persona "física o jurídica" que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.<sup>(40)</sup>

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>(41)</sup>

Por otra parte, Alfredo Sánchez Alvarado nos dice que patrón es "la persona física o jurídica que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".<sup>(42)</sup>

Respecto del patrón como sujeto de derechos y obligaciones, debé mencionarse que en términos generales a un derecho del patrón, generalmente le corresponde un derecho por parte del trabajador, así al derecho patronal de recibir los servicios del trabajador, corresponde el derecho del trabajador de recibir la retribución económica convenida por sus servicios.

---

40).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit., p. 83.

41).- Idem.

42).- Idem.

Conviene recordar, que si bien la prestación del servicio y el pago del salario constituyen los principales efectos de la relación laboral, y por lo tanto los principales derechos y obligaciones del patrón y del trabajador, no son los únicos, puesto que, existen otras obligaciones derivadas de la Ley Laboral y demás ordenamientos aplicables, mismas que se analizaron con mayor detenimiento en el capítulo precedente (\*) y que en obvio de repeticiones, no se mencionaran en este apartado.

Paralela a la figura jurídica del patrón, surge la figura de los trabajadores de confianza, considerados representantes del patrón, en ese sentido Baltasar Cavazos Flores manifiesta que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (43)

Por otra parte, surge la duda de que si los empleados de confianza representantes del patrón, efectivamente son trabajadores o no. Situación que en nuestra opinión debe resolverse considerándolos como trabajadores, puesto que si bien es cierto que actúan en representación del patrón, ellos a su vez se encuentran subordinados al mismo,

---

(\*).- infra p. 29 y sigs.

43).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit., p. 83.

acatando sus ordenes, diferenciandose de los demás trabajadores debido a que dichos trabajadores de confianza tienen mayor jerarquía dentro de la empresa.

En este sentido Baltasar Cavazos Flores señala que: "Los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integral de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso incuestionablemente tienen el carácter de patrones".<sup>(44)</sup>

#### 2.4. Presunción de Existencia de la Relación Laboral:

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo texto se encuentra reproducido en el artículo 21 de la Ley vigente, establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y quien lo recibe, es decir, se crea la presunción juris tantum de que la vinculación entre ambas personas es una relación de trabajo a la que le son aplicables las estipulaciones convenidas por las partes, o en su defecto la relación se regirá por la Ley Laboral y sus normas supletorias.<sup>(45)</sup>

La intención del precepto es conceder a quien

44).- Ibidem p. 82.

45).- Revista Mexicana del Trabajo. S.T.P.S., Ibidem, p. 41.

presta un servicio personal una ventaja; a menos que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de un servicio será de carácter laboral. Lo cual significa que presuntivamente el trabajador tiene derecho a que se le aplique el ordenamiento laboral, mismo que resulta mucho más generoso que cualquier otro.

Sin embargo, esta presunción ha originado una reiterada política empresarial dirigida a anular esa ventaja; de tal manera que los servicios de los agentes de comercio fuerón disfrazados durante mucho tiempo bajo la forma de contratos de comisión mercantil, o bien se recurre a lo que aparentemente resulta un contrato de prestación de servicios profesionales.

En tal virtud, la Nueva Ley Federal del Trabajo limitó esos fraudes legales merced a la política expansionista e integral que caracteriza actualmente al Derecho del Trabajo. (46)

## 2.5. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y la Relación Laboral:

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el contrato de trabajo era considerado como la fuente principal y la base para la existencia de una relación laboral, sin embargo, este criterio evolucionó, y en la Ley Laboral vigente el contrato

---

46).- DE EUEN L., Néstor. Ob. cit., p.p. 41 y 42.

ha sido relegado a un segundo término.

Cabe señalar, que dentro de la redacción del artículo 20 del ordenamiento laboral se contempla tanto al contrato de trabajo como a la institución de la relación de trabajo.

Actualmente los tratadistas han llegado a la conclusión de que la institución de la relación de trabajo constituye una figura jurídica distinta del contrato de trabajo, tal como era concebido por la Ley Laboral de 1931; pues en tanto que en dicho ordenamiento la relación de trabajo tenía por objeto el intercambio de prestaciones entre el trabajador y el patrón, en la actualidad el Derecho del Trabajo persigue fines más amplios, garantizando no solamente la prestación del servicio y su consiguiente retribución, sino que además se propone garantizar la vida y la salud del trabajador asegurándole una mejor calidad de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, independientemente del acto que le dé origen.

El actual Código Laboral conserva la figura del contrato de trabajo, sin embargo lo limita en cuanto a su sentido genérico de fuente de derechos y obligaciones, estableciendo las obligaciones máximas y el mínimo de derechos que debe recibir el trabajador buscando así alcanzar plenamente los fines antes mencionados.

Por lo anterior, puede considerarse que si en la Ley Laboral de 1931 las figuras del contrato y de la relación de trabajo se contraponían, en la actual Ley del Trabajo ambas instituciones no sólo no se oponen, sino que se complementan, puesto que el origen de una relación de trabajo puede encontrarse en un contrato de trabajo.

"La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello, el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser substituido por relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. (47)

De lo anterior, se desprende que además de que ambas instituciones producen los mismos efectos, la relación no sólo no substituye al contrato, sino que quizá  
47).-Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, quincuagésima cuarta edición, Porrúa, México, 1986, p. 34.

innecesariamente lo complementa, puesto que la propia Ley Laboral contiene el principio de presunción de la existencia del contrato y de la relación laboral entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe, lo cual lleva a considerar que se trata de dos elementos semejantes.



## CAPITULO III

### ANALISIS DE LA SUSPENSION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

3.1.- Concepto de Suspensión de la Relación Laboral.

3.2.- Causas de Suspensión de la Relación Laboral.

3.3.- Diferencias entre Suspensión e Interrupción  
de la Relación Laboral.

3.4.- Concepto de Terminación de la Relación  
Laboral.

3.5.- Causas de Terminación de la Relación de  
Trabajo.

3.6.- Diferencias y Similitudes entre Suspensión y  
Terminación de las Relaciones de Trabajo.

## CAPITULO III

### ANALISIS DE LA SUSPENSION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

#### 3.1. Concepto de Suspensión de la Relación Laboral:

Frecuentemente surgen determinados acontecimientos que impiden al trabajador cumplir con su obligación de desempeñar sus labores.

Ante los obstáculos que impiden de manera temporal al trabajador o al patrón cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos, aparentemente sería procedente la disolución del vínculo laboral, sin embargo a fin de evitar esa disolución y proteger la estabilidad en el empleo, la Ley Laboral contempla un instrumento consistente en la suspensión de la relación de trabajo.

Cabe señalar que la aparición de esta figura jurídica es relativamente reciente, puesto que, en los inicios del Derecho del Trabajo, y al encontrarse éste influido por las doctrinas civilistas, no se contemplaba una figura que suspendiera los efectos de la relación laboral, sino que por el contrario, ante la imposibilidad del trabajador de cumplir con el trabajo contratado, se daba por terminada la relación laboral.

Por otra parte, debe hacerse hincapié en que se suspenden algunos de los efectos de la relación laboral, no la relación en sí, siendo el principal objeto de esta institución la subsistencia de la relación de trabajo, suspendiendo a tal efecto las obligaciones y derechos, por lo cual al momento de reanudarse la relación de trabajo, ésta viene a darse en los mismos términos y condiciones en que se venía realizando hasta antes de darse la causa de suspensión.

Respecto del concepto de suspensión de las relaciones de trabajo, Mario de la Cueva nos dice: "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". (48)

Por su parte Néstor de Buen Lozano cita el concepto del tratadista español Alberto José Carro Igelno, quien habla del "cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato". (49)

48).- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 234.

49).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., t. I, p. 563.

En tanto que José Vida Soria señala que: "se trata de una situación anormal por la que él mismo atravieza caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico". (50)

De igual manera los tratadistas brasileños Orlando Gomes y Elson Gottschalk señalan que: "Una relación de trabajo puede ser paralizada sin la disolución del vínculo contractual que la forma. A esa paralización se denomina técnicamente suspensión del contrato de trabajo". (51)

El tratadista Roberto Muñoz Ramón nos indica que: "La suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran". (52)

Al margen de los conceptos anteriormente expuestos, encontramos que tanto la Ley Laboral de 1931, como la Ley vigente, si bien contemplan un capítulo dedicado a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, no contienen una definición de la institución estudiada. De esta

---

50).- Idem.

51).- GOMES, Orlando y Elson Gottschalk. Ob. cit., t. II, p. 465.

52).- MUÑOZ RAMON, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. t. II, Porrúa, México, 1983, p. 304.

forma encontramos que si bien el ordenamiento legal de 1931 dedicaba a este tema sus artículos 116 a 120, no establecía un concepto, limitándose el artículo 116 a señalar las causas de suspensión temporal en los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, sin embargo en este precepto se encontraban confundidas las relaciones individuales y las colectivas, lo que dió lugar a diversas confusiones y aun a errores.

Por lo anterior, el código laboral vigente con mejor técnica jurídica contiene dos capítulos sobre la suspensión, el primero de ellos, de las relaciones individuales, del cual nos ocuparemos en este apartado en particular, y otro sobre las relaciones colectivas, y que por no ser el objeto del presente estudio solo nos referiremos someramente.

No obstante su superior redacción respecto de la Ley anterior, la Ley de 1970 tampoco contiene un concepto de la suspensión de los efectos de la relación laboral, limitándose en su artículo 42 a enumerar las diversas causas de suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo.

Por nuestra parte, y para los efectos del presente trabajo, proponemos el siguiente concepto de suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo: Es el cese temporal de la obligación del patrón de pagar el salario y de

la obligación del trabajador de prestar el servicio, motivado por una causa fortuita prevista por la Ley Laboral. Debe señalarse que si bien en el concepto propuesto nos referimos a la obligación patronal de pagar el salario, y a la obligación del trabajador de prestar el servicio, como efectos de la relación de trabajo, debemos recordar que si estos son los principales efectos, no son los únicos, ni tampoco son los principales que se ven afectados por la suspensión, pues existen otros derechos como son, el derecho a aguinaldo o a vacaciones, o los derechos de antigüedad y de escalafón que también se ven suspendidos.

### 3.2. Causas de Suspensión de la Relación Laboral:

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas de suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo; mismas que han sido recogidas por la doctrina para formular sus propias clasificaciones.

De esta manera Roberto Muñoz Ramón propone la siguiente clasificación:

- a).- Incapacidad temporal (Artículo 42 fracción II)
- b).- Enfermedad contagiosa (Artículo 42 fracción I)
- c).- Privación de la libertad (Artículo 42

fracciones III y IV)

d).- Desempeño de servicios o cargos públicos o sociales (Artículo 42 fracciones V y VI)

e).- Maternidad (Artículo 170 fracciones II y III)<sup>(53)</sup>

Como se puede observar esta clasificación esta tomada de la Ley Federal del Trabajo, siendo parte de una clasificación más extensa que abarca también a las causas de suspensión que afectan al patrón, como persona y como empresa, y las causas que afectan las relaciones colectivas.

Por otra parte, José Vida Soria, desde el punto de vista del derecho español clasifica las causas de suspensión, primeramente en involuntarias, voluntarias y huelga. Dividiendo a su vez a las causas involuntarias en fortuitas, por cumplimiento de obligaciones legales y por cumplimiento de deberes político sociales.

A su vez, las causas fortuitas las divide en las originadas por enfermedad, accidente de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad, en tanto que las causas involuntarias por cumplimiento de obligaciones legales las subdivide entre el servicio de filas y el servicio social de la mujer.

---

53).- Ibidem. p. 305.

De igual manera, las causas voluntarias de suspensión las divide en causas previstas expresamente en el contrato y causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo, como sería el caso de las licencias sin goce de sueldo. (54)

Néstor de Buen Lozano, retoma la clasificación anterior y la adapta al Derecho Positivo Mexicano, haciéndola coincidir con las causas generales de suspensión previstas por la Ley Laboral vigente, formulando de esta manera la siguiente clasificación:

Primeramente divide a las causas de suspensión en involuntarias, imputables al trabajador, voluntarias y huelga.

Posteriormente las causas involuntarias las divide en fortuitas, por cumplimiento de obligaciones legales y por cumplimiento de deberes políticos sociales; dividiéndose las causas involuntarias fortuitas en enfermedad general, riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad; en tanto que las causas voluntarias por cumplimiento de obligaciones legales las divide entre el servicio de filas entendiéndose como tal la incorporación obligatoria a la guardia nacional o bien el servicio militar obligatorio, y la designación del trabajador como

---

54).- José Vida Soria citado por Néstor de Buen L. Ob. cit., p. 563.



representante ante un organismo tripartita; mientras que las causas involuntarias por cumplimiento de deberes político sociales las agrupa en torno al servicio como jurado o bien en torno al desempeño de cargos consejiles.

Las causas imputables al trabajador las divide este autor entre la falta de documentos legales para la prestación del servicio y las relativas a las sanciones reglamentarias.

Finalmente, las causas voluntarias las clasifica en causas previstas en el contrato individual de trabajo, causas previstas en el contrato colectivo de trabajo, causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo y el desempeño de puestos de elección popular. (55)

Cabe señalar que este autor incluye a la maternidad como causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo a pesar de no encontrarse incluida en el artículo 42 de la Ley Laboral, y no obstante que la trabajadora conserva el derecho de cobrar el salario, pues en su opinión no siempre la suspensión de la obligación de trabajar implica la facultad de no pagar el salario.

Por nuestra parte, en el presente trabajo nos apegaremos a las causas previstas por el artículo 42 de la 55).- Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 565.

Ley Federal del Trabajo complementando nuestra clasificación con los demás preceptos legales que contienen o se refieren a causas que suspenden los efectos de la relación de trabajo. Por lo anterior se procedera a analizar cada una de las fracciones del artículo 42 del ordenamiento laboral vigente y posteriormente se estudiarán los principales artículos que contienen disposiciones relacionadas con el tema estudiado.

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.

Resulta natural que en beneficio tanto del patrón como de los demás trabajadores se retire al enfermo contagioso del medio laboral, a efecto de evitar la propagación de la enfermedad que lo aqueje. Por otra parte, puede considerarse que esta causa procede únicamente cuando se trata de enfermedades curables en las que existen recursos médicos para evitar o limitar su propagación.

Una vez que el enfermo haya sanado, el patrón debe recibirlo y reintegrarlo a sus labores, sin embargo surge la discusión acerca del tiempo que el patrón debe de esperar el retorno del trabajador, a este respecto cabe señalar que la

Ley del Seguro Social fija en su artículo 99 un máximo de 52 semanas para el tratamiento de una misma enfermedad, por lo que por analogía a lo dispuesto por el artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo, puede considerarse que el patrón está obligado a esperar al trabajador hasta por un año, término que corresponde al señalado por la Ley del Seguro Social para tratar una enfermedad. (56)

Por otro lado, debe entenderse que no todas las enfermedades contagiosas necesariamente traen aparejada la suspensión de la relación de trabajo, tal sería el caso de aquellas enfermedades veneréas o de transmisión sexual, en que si bien resultan contagiosas, por la forma en que se transmiten resulta casi imposible que se contagien dentro del ámbito del centro de trabajo. Por lo cual, puede deducirse que las enfermedades contagiosas que suspenden los efectos de la relación individual de trabajo son aquellas que por ser fácilmente transmisibles pueden poner en peligro la salud de los demás trabajadores, así como la del patrón afectando con ello la vida productiva de la empresa o establecimiento.

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

---

56).- GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. undécima edición, Porrúa, México, 1980, p.p. 247 y 248.

Aunque aparentemente esta fracción podría parecer reiterativa de la fracción anterior, en virtud de que en la gran mayoría de los casos las enfermedades contagiosas son de orden general, en realidad se trata de supuestos diferentes, puesto que esta fracción también abarca aquellos accidentes que no constituyen un riesgo de trabajo, protegiendo así al trabajador del agravamiento de estas enfermedades que podría darse si tuviera que continuar laborando.

En esta fracción, al igual que en la anterior, puede considerarse que el período de espera para que el trabajador se reintegre a sus labores es el mismo que se ha señalado anteriormente.

"Ahora bien, la incapacidad debe ser temporal pues de lo contrario no estaríamos en presencia de una suspensión, sino de una terminación de la relación de trabajo".<sup>(57)</sup>

Para concluir esta fracción, debe señalarse que el trabajador debe reintegrarse a sus labores al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de

---

57).- RAMIREZ FONSECA, Francisco. SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO. Comentarios y Jurisprudencia. segunda edición, Pac, México, 1984, p. 16.

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

79

los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

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. Durante la averiguación previa que corre a cargo del Ministerio Público, el presunto responsable recibe el nombre de indiciado, en tanto que desde el momento en que es consignado al juez penal y hasta que éste dicte el auto de formal prisión, se le conoce como acusado, y como procesado desde ese momento hasta que es dictada la sentencia definitiva.

De esta forma, vemos que la prisión preventiva consiste en la privación de la libertad ordenada por una autoridad judicial, por la supuesta comisión de un delito.

En cuanto al fondo, la justificación de la inasistencia del trabajador a sus labores por encontrarse sujeto a un proceso penal, se explica por si misma, toda vez que al encontrarse recluso le resulta materialmente imposible asistir al centro de trabajo.

Sin embargo, la Ley omite precisar la situación de aquellos trabajadores que encontrándose sujetos a un proceso

penal, obtienen su libertad bajo fianza y que por lo tanto no se encuentran privados de su libertad, a este respecto debe de tenerse en cuenta la opinión de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha dictado la siguiente ejecutoria: SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS LABORALES POR PRISION PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES.- La prisión preventiva no solo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis solo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral. La ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe un obrero a cambio de sus servicios, no sólo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también de las de su familia, razón por la que, en el caso de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aún cuando

el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, más no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo. Amparo Directo 7416/58.- Jorge Antonio Hernández.- 2 de marzo de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela.

En este orden de ideas, la prisión preventiva, como ya se ha dicho, suspende los efectos de la relación de trabajo debido a la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a laborar, por consiguiente, si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de existir el impedimento antes mencionado y en consecuencia debe presentarse a continuar laborando, es decir, no por disfrutar de libertad caucional el trabajador, cambia su situación laboral.

De igual manera, debe de considerarse el hecho de

que siendo la única fuente de ingresos del trabajador su empleo, y no existiendo el impedimento material, resultaría a todas luces injustificado que se le prive del derecho a desempeñar su trabajo y percibir su salario afectando por consiguiente la satisfacción de sus necesidades personales y las de su familia.

Finalmente, cabe señalar que en esta causa de suspensión existe una excepción al principio de que el patrón queda liberado temporalmente de la obligación de pagar el salario, la cual se refiere a aquellos casos en que el trabajador obra en defensa de la persona o los bienes del patrón, en cuyo caso éste tiene la obligación de pagar los salarios dejados de percibir por el trabajador.

#### IV.- El arresto del trabajador;

Si la prisión preventiva, como ya se mencionó es ordenada por una autoridad judicial, el arresto que también conlleva la privación de la libertad, es ordenado por una autoridad administrativa como castigo a las infracciones de los reglamentos de policía y buen gobierno, no pudiendo exceder de 36 horas.<sup>(58)</sup>

Por lo anterior, se desprende que la prisión preventiva y el arresto son de diversa naturaleza jurídica,

---

58).- Cfr. Ibidem. p. 19.



no obstante lo cual al ser impuestos afectan al trabajador de igual manera, toda vez que éste se encuentra imposibilitado para presentarse a sus labores.

"Los arrestos se han convertido en algunos casos, en un medio fraudulento para justificar faltas al trabajo. Algunos trabajadores han recurrido al 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...". (59)

El arresto impuesto por los Presidentes de Junta y los Auxiliares, cuando una persona no ha concurrido a una audiencia en la que su presencia resulta indispensable, o para asegurar el cumplimiento de las resoluciones, y que de acuerdo con el artículo 731 fracción III de la Ley Federal del Trabajo puede ser hasta por 36 horas, aunque a primera vista pudiera parecer ordenado por una autoridad jurisdiccional, en realidad constituye un arresto administrativo, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades administrativas con funciones de arbitraje en los conflictos obrero patronales.

---

59).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., t. II, p. 69.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

Artículo 5o. ...

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

Artículo 31.- Son obligaciones de los mexicanos:

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

El cumplimiento de los servicios consignados en los artículos constitucionales mencionados anteriormente, impiden a los trabajadores realizar su actividad laboral. Por ese motivo la fracción comentada prevee la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones quedando protegido el trabajador por la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que una vez que cumpla con cualquiera de estas obligaciones constitucionales pueda regresar a su empleo.

Por otra parte, y respecto de los trabajadores llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, existe una excepción al principio de interrupción de la antigüedad, toda vez que el artículo 44 de la Ley Laboral establece que el tiempo de servicios en la Guardia Nacional se tomará en consideración para determinar su antigüedad, no aplicándose esta disposición al trabajador que por su propia voluntad preste servicios en el ejército, fuerza aérea o armada, sino únicamente a quienes se vean obligados a prestarlos de acuerdo a lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 constitucional.

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 para la

Participación de los Trabajadores en las  
Utilidades de las Empresas, y otros semejantes;

Los organismos mencionados son de formación tripartita, integrados por un representante del gobierno, un representante del capital y un representante de los trabajadores, justificándose la suspensión, toda vez que la presencia de los trabajadores se hace necesaria y de tiempo completo, razón por la cual esta actividad resulta incompatible con las labores contratadas del trabajador. (60)

Esta causa de suspensión surte efectos desde la fecha en que deban desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años, y los trabajadores deben presentarse a reanudar sus labores dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

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

La Ley considera como causa de suspensión la falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, tales como licencias o certificados, cuando ese hecho sea imputable al trabajador.

---

60).- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. cit., p. 69.

Por otro lado, debemos detenernos a analizar el concepto de documento, encontrando que en la opinión de Francisco Ramírez Fonseca, documento es: "el objeto material (hoja de papel, cartón, metal, etc.) en donde consta que el trabajador reúne los requisitos necesarios exigidos por las leyes y reglamentos para ejecutar su trabajo".<sup>(61)</sup>

Sin embargo, el hecho de que el trabajador posea un determinado documento no significa necesariamente que reúna los requisitos correspondientes, es decir el documento pudo haber sido falsificado u obtenido por medios fraudulentos, en cuyo caso el dolo del trabajador constituye una falta de probidad que puede motivar la rescisión de la relación de trabajo.

Por otra parte, en ocasiones las autoridades administrativas no despachan con la celeridad debida los documentos solicitados, hecho que no es imputable a los trabajadores, pero que imposibilita la prestación del servicio, en cuyo caso el empresario está obligado a pagar los salarios del trabajador, no obstante la no prestación del servicio, hasta que la autoridad expida los documentos solicitados.

Por lo que hace a la falta de cartilla del Servicio Militar Nacional Obligatorio, la Ley del Servicio Militar Nacional dispone en su artículo 19 lo siguiente:

---

61).- Ibidem. p. 22.

Artículo 19.- Los patrones, uniones, comisariados ejidales, padres tutores y, además, toda persona moral o física de quienes dependan económicamente individuos con obligaciones militares deberán exigirles que cumplan con éstas y, en su defecto, inscribirlos y presentarlos ante las Juntas Municipales de Reclutamiento.

En tanto que el primer párrafo del artículo 220 del reglamento de la ley antes mencionada establece que:

Artículo 220.- Los patrones tienen la obligación de exigir a todo individuo que desee trabajar o trabaje a su servicio le compruebe mediante la cartilla de identificación o tarjeta de inmigración, respectivamente, si ha cumplido con sus obligaciones militares o es extranjero.

De lo anterior se desprende que la cartilla del Servicio Militar Nacional constituye uno de los documentos a que se refiere la fracción comentada y su falta por causa imputable al trabajador viene a constituir una causa de suspensión de la relación laboral.

Aunque la Ley no lo dice expresamente, debe

entenderse que si al transcurrir el término de dos meses que señala el artículo 43 fracción IV de la Ley Laboral, el trabajador no presenta la documentación faltante, perderá el derecho a volver al trabajo, situación que se presenta de manera lógica si se piensa que el patrón por un principio de seguridad jurídica no puede esperar indefinidamente el regreso del trabajador.

Ahora bien, aunque algunos autores consideran que si el trabajador no exhibe los documentos necesarios para prestar el servicio dentro del ya señalado término de dos meses, se produce una causa de rescisión de la relación de trabajo, consideramos que en realidad se configura una causa de terminación de la relación laboral, toda vez que el artículo 47 de la Ley vigente no contempla como causa de rescisión la falta de documentos necesarios para prestar el servicio, por lo que no debe por analogía equipararse a ninguna de las fracciones de dicho precepto; mientras que el artículo 53 de la propia Ley Laboral, si bien es cierto tampoco la incluye de manera expresa, puede considerarse que al no contar con dichos documentos se presupone la inhabilidad manifiesta del trabajador prevista en la fracción IV del referido artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

### 3.2.1. Otras Causas de Suspensión de los Efectos de la Relación de Trabajo:

A continuación analizaremos algunas otras causas de

suspensión de la relación laboral, que se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo, en algunos contratos colectivos, o bien que surgen de manera convencional entre trabajador y patrón. En este sentido debemos señalar que resulta difícil hacer un estudio exhaustivo de estas causas de suspensión, por lo que abordaremos las causas más frecuentemente incluidas en los pactos colectivos, aclarando que toda vez que este estudio se refiere a la relación individual de trabajo, no se abordarán las causas colectivas de suspensión de la relación de trabajo previstas por el artículo 427 de la Ley Laboral, por su propia naturaleza colectiva, a pesar de que en última instancia afectan al trabajador en lo particular.

#### 3.2.1.1. Sanciones Reclamentarias:

Quizá por el hecho de que la Ley Laboral permite a las partes que libremente redacten el Reglamento Interior de Trabajo aplicable en cada empresa, la Ley Federal del Trabajo regula de manera somera lo referente a este tipo de ordenamientos. Así encontramos que el artículo 422 de la Ley Laboral vigente lo define como: el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento...

Puede considerarse que en algunos aspectos estas disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de



Trabajo, constituyen un verdadero código penal interno, toda vez que contempla diversas infracciones y sanciones para las mismas, incluyendo los procedimientos a seguir para la imposición de dichas sanciones.

De esta forma encontramos que en la fracción X del artículo 423 de la Ley Laboral se establece que el Reglamento Interior de Trabajo contendrá las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, teniendo el trabajador el derecho a ser oído en su defensa antes de aplicar la sanción, y disponiéndose que la suspensión como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días.

Ahora bien, consideramos que esta suspensión disciplinaria constituye una causa de suspensión de los efectos de la relación laboral, toda vez que el patrón queda relevado de pagar el salario, los períodos de suspensión impuestos no cuentan para efectos del pago de prestaciones tales como reparto de utilidades, ni para el cómputo de la antigüedad.

#### 3.2.1.2. Causas Convencionales:

En este punto estudiaremos algunas de las causas convencionales más frecuentes que se llegan a dar dentro del marco de la relación laboral; algunas de ellas se encuentran previstas en diversos contratos colectivos de trabajo, en

tanto que otras quedan completamente al arbitrio del patrón o de los sindicatos.

1.- Permisos con goce de sueldo.

Generalmente estos se conceden a efecto de que el trabajador atienda asuntos personales de fuerza mayor que hagan indispensable la ausencia del trabajo, en algunos contratos colectivos de trabajo se otorgan con motivo del matrimonio del trabajador, nacimiento de hijos, enfermedad o muerte del cónyuge o de familiares cercanos, etc. En algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias en estos permisos se paga el salario durante determinado lapso, convirtiéndose así en un permiso con goce de salario.

Por regla general, el permiso está limitado a una duración que frecuentemente no excede de los 15 días.

2.- Licencias.

Constituyen autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto, generalmente se les señala un límite máximo, pudiendo ser éste de seis meses a un año, y en ocasiones se establece en los contratos colectivos (verbi gratia el de Petróleos Mexicanos) que tendrán el carácter de renunciables a menos que afecten derechos de terceros.

Estas licencias suelen afectar los derechos de antigüedad y escalafonarios, los cuales se ven interrumpidos.

### 3.- Licencias sindicales.

Son aquellas que se conceden a uno o varios miembros de los comités ejecutivos sindicales a efecto de que puedan desempeñar las funciones inherentes a su puesto sindical. Suelen ser otorgadas con pago de salario y en ocasiones el tiempo que dura el cargo sindical cuenta para efectos del cómputo de la antigüedad y de otras prestaciones. Generalmente se encuentran reguladas en los estatutos del sindicato y en los contratos colectivos de trabajo.

La importancia de estas licencias radica en el hecho de que en ocasiones el desempeñar un cargo sindical implica que el trabajador dedicará todo su tiempo al mismo, por lo cual necesariamente desatenderá su trabajo, y de no otorgársele esta licencia podría incurrir en faltas de asistencia que ameritarían la rescisión de su relación de trabajo, o por el contrario descuidaría sus funciones sindicales en razón del poco tiempo que tendría para dedicarle a ellas.

Por otra parte, algunos trabajadores que difieren de la postura de sus sindicatos han llegado a criticar el otorgamiento de estas licencias por considerar que fomentan

la corrupción sindical y afirman que se otorgan únicamente a aquellos trabajadores que gozan del favor de los líderes sindicales. A este respecto, consideramos que si bien es cierto que en algunos casos es verdad que existen corruptelas en su otorgamiento, así como en el nombramiento de las autoridades sindicales, resulta innegable que respecto de aquellos funcionarios sindicales que efectivamente cumplen con las funciones a ellos encomendadas, resulta no solo justificado sino necesario el otorgamiento de este tipo de licencias.

El fundamento de esta causa de suspensión se encuentra contenido en la fracción X del artículo 132 de la Ley Laboral, encontrándose supeditado este derecho de los sindicatos a que oportunamente se de aviso al patrón y a que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la marcha normal del establecimiento.

#### 4.- Sanciones sindicales.

En algunos contratos colectivos de trabajo se incluyen las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, igualmente se admite la posibilidad de que el sindicato titular del contrato colectivo pueda aplicar a sus agremiados correcciones disciplinarias que pueden ir desde la amonestación hasta la separación, pasando por la suspensión en el goce de sus derechos sindicales, lo cual conlleva la

suspensión de los efectos de la relación laboral; ahora bien, para que un sindicato pueda imponer esta sanción se requiere que los estatutos contemplen dicha sanción, así como el mecanismo para aplicarla.

Por regla general el sindicato que suspende a un agremiado en sus derechos sindicales, solicita a la empresa en la que labora el afectado que lo suspenda, petición que normalmente es acatada. (62)

#### 5.- Maternidad.

Algunos autores consideran que los períodos pre y postnatales constituyen una suspensión de los efectos de la relación laboral, considerando que si bien es cierto que la Ley no habla de suspensión sino de descanso, puede considerarse que se trata de una suspensión relativa por las características propias de esta situación.

Disentimos de esta opinión puesto que el artículo 170 del ordenamiento laboral vigente establece en su fracción V que durante los períodos de descanso mencionados, las madres trabajadoras percibirán su salario íntegro, además de que de acuerdo a la fracción VII del mismo precepto, dichos períodos se computarán dentro de su antigüedad; mientras que por otra parte la fracción IV del artículo 127 considera a

---

62).- Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., t. II, p.p. 71 y 72.

los períodos pre y postnatales como tiempo de servicio activo para efectos del pago de utilidades, es decir la Ley les da a estos descansos un tratamiento equivalente o semejante al de la incapacidad temporal producida por un riesgo de trabajo, por lo que estimamos que dichos períodos no constituyen de manera alguna una suspensión de los efectos de la relación laboral.

### 3.2.2. Efectos de la Suspensión de la Relación Laboral:

Con el objeto de ahondar un poco sobre el tema y toda vez que en los numerales anteriores se han mencionado algunos efectos de la suspensión de la relación individual de trabajo, a continuación veremos algunos de los principales efectos de la figura estudiada.

A).- Respecto del salario.- En el propio artículo 42 se señala que se suspende temporalmente la obligación del patrón de pagar el salario cuando exista una causa de suspensión de la relación laboral, en cuyo caso no incurrirá en responsabilidad alguna. Luego entonces una consecuencia de la suspensión es que el trabajador deja de percibir su salario.

B).- Respecto de la prestación del servicio.- El mismo encabezado del artículo 42 de la Ley vigente señala que cesa temporalmente la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador.

C).- Respecto de la antigüedad.- Por regla general el lapso durante el cual no se prestan servicios no cuenta para la determinación de la antigüedad, en otras palabras la antigüedad se interrumpe durante el período de la suspensión salvo que expresamente se haya convenido lo contrario.

D).- Respecto de las prestaciones.- Igualmente cuando la relación se ve suspendida el período de la suspensión no se toma en cuenta para el pago de aquellas prestaciones que se generan con motivo del trabajo, tales como aguinaldo, vacaciones o reparto de utilidades.

E).- Respecto de la seguridad social.- El artículo 37 de la Ley del Seguro Social, establece que en los casos en que por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, y si la ausencia del trabajador es por quince o más días consecutivos, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales siempre y cuando presente el aviso de baja del trabajador, en otras palabras si la suspensión de la relación laboral dura más de quince días el patrón tiene el derecho de dar de baja al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con lo cual cesa el derecho del trabajador y de sus beneficiarios de recibir atención médica y demás prestaciones sociales que le brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

F).- Respecto de los derechos de escalafón.- Otra consecuencia de la suspensión de la relación laboral es que el trabajador ausente se ve privado durante su ausencia de los ascensos escalafonarios que se lleguen a presentar durante dicho período, por lo cual al reintegrarse a sus labores volverá a ocupar el mismo puesto que ocupaba antes de suspenderse la relación de trabajo.

### 3.3. Diferencias entre Suspensión e Interrupción de la Relación Laboral:

Hasta ahora hemos hablado de la suspensión de la relación laboral, cuyos principales efectos consisten en que el trabajador deja de prestar el servicio y el patrón deja de pagar el salario; a continuación analizaremos aquellos casos en que el trabajador deja de prestar el servicio y sin embargo el patrón le continúa pagando el salario, a esta situación así descrita se le conoce como interrupción de la relación laboral.

Algunos ejemplos de causas de interrupción de la relación laboral en que el trabajador deja de prestar el servicio, lo constituyen: la media hora de descanso durante la jornada continua contemplada por el artículo 63 de la Ley Laboral, así como el tiempo para tomar alimentos cuando el trabajador no pueda salir del centro de trabajo, de acuerdo con el artículo 64 del mismo ordenamiento; los días de



descanso obligatorio previstos por el artículo 74; los períodos vacacionales regulados por el artículo 76; la asistencia a cursos de capacitación o adiestramiento impartidos durante las horas de la jornada de trabajo, según lo dispone el artículo 153-E de la Ley Laboral; los períodos pre y postnatales otorgados a las madres trabajadoras, así como los reposos concedidos para alimentar a sus hijos durante la lactancia, de acuerdo con las fracciones II, III, IV, V y VII del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; el período de reposo de una hora otorgado a los menores trabajadores de conformidad con el artículo 177 de la Ley en cita.

Como ya se ha dicho, y se puede observar de los ejemplos mencionados, a pesar de que cesa la obligación de trabajar durante un determinado período de tiempo, subsiste la obligación del patrón de pagar el salario; sin embargo, no existe una causa de interrupción de la relación de trabajo en que ocurra lo contrario, es decir, que el trabajador preste sus servicios sin recibir a cambio el pago del salario, ni en el caso de que la jornada deba prolongarse debido a un siniestro que afecte la existencia misma del centro de trabajo, por no mencionar la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, pues en este supuesto el trabajador tiene derecho al pago del tiempo extraordinario laborado con posterioridad a la terminación de su jornada.

Algunos autores consideran que no existe la interrupción de la relación laboral, sino que más bien se debe hablar de una suspensión relativa de los efectos de la relación laboral, de esta forma encontramos que Alberto J. Ruprecht, habla de suspensión absoluta y relativa; "La primera... consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan... La segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado".<sup>(63)</sup>

Por el lado contrario encontramos la opinión de los tratadistas Orlando Gomes y Elson Gottschalk quienes señalan lo siguiente: "La ley asegura a todo empleado el derecho de dejar de comparecer al servicio, por plazo corto, si ocurren ciertos hechos. Se dice entonces que hay interrupción. Corresponde ésta a una especie de suspensión parcial de los efectos del contrato, más tan rápido, que se clasifica aparte".<sup>(64)</sup>

Por nuestra parte, consideramos que ante las situaciones aquí descritas debe hablarse de interrupción de la relación laboral en sentido estricto.

---

63).- Alfredo J. Ruprecht citado por Néstor de Buen Lozano, Ob. cit., t. II, p. 65.

64).- GOMES, Orlando y Elson Gottschalk. Ob, cit., t. II, p. 470.

### 3.4. Concepto de Terminación de la Relación Laboral:

Tanto en la doctrina como en la legislación existe una confusión relacionada con la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación de la relación individual de trabajo, esta situación la ha puesto de manifiesto Guillermo Cabanellas al expresar que lo "referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar.

"Se confunden los términos... y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico, cual sería el de terminación del contrato de trabajo, se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aún, se intentan contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral".<sup>(65)</sup>

En la legislación y en la doctrina nacional, se ha preferido referir la terminación de la relación individual de trabajo únicamente a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto, evitando así las discusiones doctrinales que

---

65).- Guillermo Cabanellas citado por Néstor de Buen Lozano, Ob. cit., t. II, p. 123.

sobre el tema se han planteado en otros países.

"La solución mexicana, aparentemente simplista es, por otra parte, eficaz, tiene la virtud de resolver con elegancia el problema terminológico y disminuye su intensidad al reducir el ámbito de la terminación a los límites que se precisan en el artículo 53". (66)

Al respecto Roberto Muñoz Ramón señala: "Comprendemos bajo el común denominador de terminación, a la disolución de la relación de trabajo originada por causas distintas al despido". (67)

Por lo anterior, y para efectos del presente trabajo usaremos el siguiente concepto: La terminación de la relación laboral consiste en la disolución del vínculo jurídico laboral por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de las partes que no conlleva un conflicto de intereses.

### 3.5. Causas de Terminación de la Relación de Trabajo:

La terminación individual de la relación laboral se encuentra prevista fundamentalmente en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual en este apartado se

66).- DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., t. II. p. 124.

67).- MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit., p. 377.

seguirá el orden indicado en dicho precepto.

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

I.- El mutuo consentimiento de las partes:

Las partes integrantes de la relación de trabajo, pueden convenir recíprocamente disolver la relación sin incurrir en responsabilidad alguna.

Para que se configure esta causa de terminación se requiere que frente a la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, concorra la voluntad del patrón de aceptar esa renuncia, la anuencia del patrón será necesaria forzosamente en aquellos casos en que el trabajador cuente con menos de un año de antigüedad, lo anterior, toda vez que el artículo 50. constitucional

determina en su penúltimo párrafo que el contrato de trabajo no podrá exceder de un año, y añade que la falta de cumplimiento por lo que respecta al trabajador obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil.

Por otra parte, en ocasiones surge la duda de si estos retiros voluntarios o renunciaciones son contrarias a lo dispuesto por el inciso h) de la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo cual resultarían nulas de pleno derecho. En realidad no es así, ya que la propia Ley autoriza la renuncia al empleo, y ésta únicamente podrá ser impugnada cuando se compruebe de manera indubitable que el patrón la obtuvo por existir un vicio en la voluntad del trabajador, determinado por el dolo, la mala fe o la violencia ejercida por el patrón en la persona del trabajador. Ciertamente la prueba de la coacción resulta casi imposible cuando la renuncia del trabajador consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto.

Por lo anterior puede decirse que los problemas suscitados con motivo de las renunciaciones firmadas por el trabajador preponderantemente son de carácter probatorio, pues frecuentemente el obrero desconoce que firmó libremente dicho documento y alega haber sido forzado a ello, mientras que por otra parte, no pocos patrones recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y

liberarse así del pago de la correspondiente indemnización. (68)

Por estos motivos en ocasiones resulta conveniente celebrar o ratificar ante los tribunales del trabajo el convenio por el que se da término en forma voluntaria a la relación laboral de conformidad con la fracción analizada, sin embargo, debe quedar claro que la renuncia del trabajador no requiere para su validez de su ratificación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## II.- La muerte del trabajador.

De la lectura de los artículos 8o. y 20 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la prestación del servicio es personal, por lo cual al morir el trabajador lógicamente ya no puede continuar prestando el trabajo al ser esto imposible deja de existir la relación de trabajo, en otras palabras se da por terminada la relación laboral.

Desde luego al fallecer el trabajador el patrón se encuentra obligado a pagar las prestaciones que hubiese generado en vida el trabajador, como son la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, y en su caso el pago de marcha o indemnización por muerte prevista en el contrato colectivo de trabajo aplicable. En este sentido

---

68).- Cfr. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 271.

resulta muy conveniente que los trabajadores al ingresar a la empresa redacten una carta testamentaria en la cual designen de manera expresa a los beneficiarios en caso de muerte, evitando con ello conflictos y pérdida de tiempo para los beneficiarios.

Ante la ausencia de esta carta testamentaria resulta sumamente peligroso para el patrón realizar un pago extrajudicial a supuestos beneficiarios, toda vez que se expone a pagar posteriormente a quien acredite ante los tribunales del trabajo ser el autentico beneficiario.

A este respecto la Ley Laboral en su artículo 501 establece el orden de prelación de quienes tendrán derecho a recibir el pago de la indemnización y prestaciones en caso de muerte del trabajador.

Ahora bien, cabe señalar que cuando la muerte es producida por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo, el patrón únicamente queda obligado a pagar las prestaciones antes mencionadas.

En el caso de que la enfermedad o accidente sean de orden profesional y el trabajador se encuentre inscrito en el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán derecho a que el Instituto Mexicano del Seguro Social les pague las prestaciones contenidas en los artículos 149 a 159 de la Ley



del Seguro Social, es decir, el otorgamiento de las correspondientes pensiones de viudez, orfandad o en su caso de ascendientes, prestaciones que de conformidad con el principio de subrogación previsto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, jurídicamente son equivalentes a las prestaciones que por muerte por riesgo de trabajo establece la Ley Federal del Trabajo en los artículos 500 y 502.

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

Los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo expresan lo siguiente:

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

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

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

En la mayoría de las empresas existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras cuya naturaleza es temporal. En el primer caso los contratos de trabajo, y por ende las relaciones laborales, serán por tiempo indeterminado, en tanto que en el segundo caso los contratos serán por tiempo u obra determinada. (69)

Al contrario de lo que ocurre en el derecho civil, en materia laboral la duración de los contratos de ninguna manera queda al libre arbitrio de las partes, toda vez que el Código del Trabajo regula de manera expresa el ámbito temporal de validez de los contratos celebrados, estableciéndose que el señalamiento de una obra determinada únicamente puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, cuando el objeto del contrato consista en substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos expresamente por la propia Ley; a los requisitos de existencia señalados, debe agregarse el caso de los contratos celebrados respecto de la explotación

---

69).- Cfr. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob. cit., p. 48.

de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, en cuyo caso la duración de la relación de trabajo puede encontrarse sujeta a la inversión de un determinado capital, y una vez agotado éste termina la relación de trabajo, esta modalidad es permitida por la Ley en virtud del carácter aleatorio de las explotaciones mineras.

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

En este caso la incapacidad física o mental debe ser de carácter total y permanente, o bien tener su origen en una enfermedad o accidente no profesional, pues en caso contrario, es decir en el supuesto de una incapacidad temporal o parcial permanente, y en los términos de los artículos 491, 498 primer párrafo y 499 de la Ley Laboral el patrón se encuentra obligado a reponer en su empleo al trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo y que haya presentado una incapacidad temporal o presente una incapacidad parcial permanente.

Por otra parte, en los casos en que el riesgo de trabajo produzca una incapacidad total permanente, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 498, el patrón no se encuentra jurídicamente obligado a reponer al

trabajador en su empleo, por lo que en este caso se configura la causa de terminación prevista en la fracción analizada.

Debe señalarse que en estos casos de incapacidad total permanente al darse por terminada la relación laboral y encontrándose el trabajador inscrito en el régimen obligatorio del Seguro Social, el patrón únicamente se encuentra obligado a pagarle las prestaciones generadas durante la relación laboral, no así indemnización alguna por el riesgo de trabajo, en virtud de que la pensión otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene efectos indemnizatorios, y como ya se ha dicho el Instituto se subroga en la responsabilidad del patrón tratándose de esta clase de riesgos.

Situación diferente ocurre cuando la incapacidad o inhabilidad proviene de una enfermedad o accidente de carácter general, es decir cuando el trabajador presenta estado de invalidez, pues en este caso al darse por terminada la relación de trabajo el patrón se encuentra obligado a pagar, además de las prestaciones generadas un mes de salario, pago que tiene efectos indemnizatorios por la terminación de la relación laboral.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo

contiene aquellos casos en que de manera colectiva se dan por terminadas las relaciones de trabajo; a este respecto, si bien es cierto que la terminación colectiva en última instancia afecta a los trabajadores en lo individual, también lo es que la acción para solicitar que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, compete a la empresa y a los sindicatos, esto es, se trata de una acción de naturaleza colectiva, por lo cual sólo se mencionan someramente las causas de terminación que contempla este artículo.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

**3.6. Diferencias y Similitudes entre Suspensión y Terminación de las Relaciones de Trabajo:**

Las similitudes entre la suspensión y la terminación de la relación de trabajo consisten principalmente en que ambas figuras jurídicas modifican el desarrollo normal de la relación laboral; diferenciándose entre sí en cuanto a la temporalidad de la afectación originada, pues en tanto que en la suspensión la relación de trabajo deja de surtir sus efectos de una manera temporal, es decir durante un determinado período de tiempo; en la terminación de la relación laboral cesan los efectos de la misma de una manera permanente.

Por otra parte, la suspensión de los efectos de la relación laboral persigue como objetivo final conservar la vida de la relación de trabajo, suspendiendo para ello la continuación de cumplir las obligaciones derivadas de la misma, en aquellos casos en que sobreviene alguna circunstancia que impide al trabajador la prestación del servicio.

La suspensión se distingue de la terminación por su carácter temporal, lo cual significa que su aplicación se encuentra condicionada a la presencia de una circunstancia externa que impide al trabajador desarrollar su actividad durante un determinado período de tiempo, transcurrido el

cual el trabajador necesariamente deberá reintegrarse a sus labores, al contrario de lo que ocurre con la terminación de la relación de trabajo, la cual implica que el trabajador no podrá reanudar sus actividades.<sup>(70)</sup>

La terminación, consiste en la disolución de la relación de trabajo, ya sea por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho externo y ajeno a la voluntad de las partes, mismo que hace imposible la continuación del vínculo jurídico laboral.

Comparando ambas figuras jurídicas, encontramos que la principal diferencia entre ellas radica en que la terminación disuelve en forma definitiva la relación de trabajo, en tanto que la suspensión tiene como objetivo principal conservar la vida de dicha relación, para lo cual temporalmente cesan los derechos y obligaciones derivadas de la misma. En otras palabras, la diferencia estriba en la temporalidad de cada una de las figuras estudiadas, tal y como se señaló en párrafos anteriores.

---

70).- Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., t. I, p. 567.

## CAPITULO IV

### LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL:

- 4.1. Concepto de Rescisión de la Relación Laboral.
- 4.2. Análisis de las Causales de Rescisión de la Relación Laboral Por Causa Imputable al Trabajador.
- 4.3. Análisis de las Causales de Rescisión Imputables al Patrón.
- 4.4. El Aviso de Rescisión Como Acto Formal.
- 4.5. Intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Comunicación del Aviso de Rescisión.
- 4.6. Diferencias y Similitudes de la Suspensión y Terminación, Respecto a la Rescisión Laboral.
- 4.7. Proyecto de Ley.



## CAPITULO IV

### LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL

#### 4.1. Concepto de Rescisión de la Relación Laboral:

Por regla general en todo contrato civil el incumplimiento de las obligaciones consignadas en el mismo por alguna de las partes, da derecho a la otra a rescindirlo. De lo anterior podemos observar que el término rescisión se deriva del Derecho Civil y por lo tanto en un momento dado puede resultar inapropiado su uso por el Derecho del Trabajo.

Más aún, el empleo del término rescisión por el Derecho Laboral pudiera aparentar que el contrato de trabajo es susceptible de asimilarse a un contrato de naturaleza civil, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, de rescindir el contrato de trabajo en caso de incumplimiento de algunas de las obligaciones consignadas en la propia Ley Laboral.

Sin embargo, esta opinión a todas luces resulta infundada toda vez que la rescisión en materia laboral resulta diferente en su esencia de la rescisión regulada por el Derecho Civil; puesto que la rescisión laboral únicamente procede cuando el trabajador o el patrón incurren en alguna

de las causales previstas en la propia Ley Laboral como causa de disolución de un vínculo de trabajo, además de que la separación podrá comunicarse directamente al afectado, sin necesidad de la intervención de las autoridades laborales; en tanto que la rescisión en materia civil procede cuando alguna de las partes incumple una de las obligaciones contenidas en el mismo contrato, además de que normalmente se hace valer ante una autoridad judicial y no es sino hasta que se obtiene una sentencia favorable cuando opera la rescisión. (71)

Mario de la Cueva señala respecto de los términos causas de rescisión y de terminación que; "esas denominaciones no son del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo". (72)

Entrando en materia, el propio Mario de la Cueva señala el siguiente concepto de rescisión de la relación de trabajo, mismo que dice: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (73)

Por su parte Néstor de Buen señala que "en la

---

71).- Cfr. GUERRERO, Eusebio. Ob. cit., p.p. 253 y 254.

72).- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 241.

73).- Idem.

terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto". (74)

Opinión interesante la constituye la de los juristas Elson Gottschalk y Orlando Gomes quienes señalan: "La rescisión unilateral hecha por el empleador se llama despido o dispensa. En cuanto sea más frecuente no por eso agota ese modo de disolución, pues aunque raramente, también ocurre rescisión de contrato de trabajo por la voluntad del empleado...". (75)

De igual manera Baltasar Cavazos Flores señala que: "la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes". (76)

Este mismo autor estima acertadamente que únicamente se rescinde el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión constituya una forma de terminación anormal o patológica.

---

74).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 568.

75).- GOMES, Orlando y Elson Gottschalk. Ob. cit., p. 487.

v. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. t. I, cuarta edición, Depalma, Buenos Aires, 1987, p.p. 473 y sigs.

76).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit., p. 120.

Para nuestro trabajo se adoptará el siguiente concepto: La rescisión consiste en la disolución de la relación laboral motivada por alguna causa grave prevista como tal por la Ley Laboral, y hecha valer por la parte afectada dentro del término señalado al efecto en el propio ordenamiento legal.

#### 4.2. Análisis de las Causales de Rescisión de la Relación Laboral por Causa Imputable al Trabajador:

Antes de entrar de lleno al estudio de las causales de rescisión enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta conveniente hacer algunos razonamientos generales acerca de la problemática que implica tanto para patrones como para trabajadores el que la relación laboral se dé por rescindida; en primer término debemos señalar que para el trabajador incurrir en una determinada causal de rescisión, implica arriesgar no solo su permanencia en el trabajo, sino también su estabilidad económica y la de su familia, toda vez que su única fuente de ingresos la constituye el salario que percibe por su trabajo; mientras que por el lado del patrón el hecho de rescindir una relación laboral, a pesar de encontrarse debidamente fundada y motivada la separación del trabajador, implica el riesgo de un litigio laboral, además de que el trabajador así separado adquirió durante el tiempo que duró su relación de trabajo un entrenamiento y capacitación que implicaron erogaciones para

el patrón, capacitación que el trabajador conserva al ser separado, por lo cual la persona que vendrá a remplazarlo tendrá que ser capacitada para el trabajo de que se trate, lo cual viene a repercutir en nuevos gastos por este concepto.

Lo anterior no significa que consideremos que por la problemática que presenta no deba de aplicarse la rescisión de la relación laboral; por el contrario estimamos que el legislador al enumerar las causas de rescisión señaló precisamente aquellas que por su gravedad hacen imposible la continuación normal de las relaciones de trabajo, por lo cual cuando llega a configurarse alguna de ellas, y a pesar del conflicto que pueda originarse, deberá procurarse aplicar la Ley de una manera objetiva y sin apasionamientos, a efecto de que la parte afectada pueda rescindir el vínculo laboral cuando efectivamente la gravedad de la causal impida el desarrollo normal de la relación de trabajo.

El artículo 47 del actual ordenamiento laboral enumera aquellas causas específicas por las cuales el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, sin embargo, esta enumeración no es limitativa, pues la última fracción de dicho artículo señala, quizá de una manera un tanto vaga, que serán también causales de rescisión aquellas causas análogas a las establecidas expresamente, de igual manera graves y de consecuencias semejantes; en principio esta medida parece justificarse en

el hecho de que el legislador no puede prever toda la infinidad de actos que podría llegar a cometer el trabajador y que igualmente pueden ocasionar trastornos a la relación de trabajo, sin embargo, algunos patrones indebidamente pretenden fundamentar rescisiones injustificadas en esta fracción cuando la conducta observada por el trabajador no encaja en alguna otra fracción del artículo citado, y que quizá por no ser de consecuencias tan graves no afecta mayormente al vínculo laboral. (77)

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 el trabajador;

Algunos autores consideran que en esta fracción se contempla realmente un período de prueba. (78)

- 
- 77).- Cfr. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p.p. 254 y 255.  
v. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 249.  
v. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 97.  
78).- Cfr. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 255.

Por otra parte, el patrón debe acreditar fehacientemente el engaño de que fué objeto por parte del trabajador o del sindicato que lo hubiese propuesto, engaño que por conllevar un falso conocimiento de las verdaderas aptitudes del trabajador produjo en él un vicio en su consentimiento.

"Si no hay engaño el patrón no podrá rescindir el contrato por más incompetente que resulte el trabajador contratado". (79)

En este mismo sentido conviene hacer una distinción entre el engaño y la ignorancia, toda vez que el engaño consiste en un falso conocimiento de la realidad que origina que se obre de manera distinta a como se obraría de tener un conocimiento cierto; en tanto que la ignorancia consiste en el desconocimiento absoluto de la realidad de que se trata. Por lo anterior, consideramos que el patrón podrá rescindir una relación laboral cuando efectivamente haya sido engañado por el trabajador acerca de sus aptitudes o habilidades, sin embargo estimamos que cuando el patrón desconociera totalmente las aptitudes del trabajador y a pesar de ello omitiera pedirle referencias o recomendaciones que pudieran constituir un indicio de las mismas, no podrá rescindir con fundamento en la fracción comentada a pesar de la notoria

---

79).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. segunda edición, Trillas, México, 1983, p. 34.

incompetencia del trabajador, toda vez que en este caso no existe engaño y el patrón contrató al trabajador a pesar de desconocer su verdadera capacidad.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas 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 obren en defensa propia;

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

IV.- Cometer el trabajador, fuera 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;

Toda vez que las tres fracciones se refieren



básicamente a los mismos supuestos, se analizarán conjuntamente.

Debe señalarse que estas causales se refieren a diferentes acciones tales como faltas de probidad u honradez, injurias, malos tratos, etc., por lo cual se estudiará cada uno de los supuestos a que se refieren dichos preceptos.

Faltas de Probidad y Honradez.- A pesar de que en la práctica forense es común que se invoquen conjuntamente estas dos causales de rescisión, en realidad constituyen dos conceptos distintos, no obstante lo cual incorrectamente suelen emplearse como si fueran sinónimos. De igual manera puede decirse que toda falta de honradez constituye una falta de probidad, sin embargo no toda falta de probidad necesariamente constituirá una falta de honradez.

A propósito de estos conceptos surge el problema de su definición legal, puesto que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado diversas ejecutorias en las cuales no solamente no se establece un criterio firme acerca de estos conceptos, sino que algunas de ellas aparentemente resultan incongruentes o contradictorias entre sí. De esta forma en algunas ejecutorias se define la falta de probidad como una conducta torpe, apartada de la realidad y del cumplimiento del deber, en tanto que en otras ejecutorias se dice que se caracteriza por un manejo en el desempeño de las

labores mediante actos carentes de honradez. (80)

Por otra parte, la mayoría de los tratadistas coinciden en considerar que la probidad significa rectitud de ánimo, honbría de bien, integridad y honradez en el obrar. (81)

De igual manera debe entenderse que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad como el robo o el fraude, situación que si se presenta tratandose de las faltas de honradez, de ahí lo que señalabamos en un principio acerca de que no toda falta de probidad implica una falta de honradez.

Actos de Violencia, Amagos, Injurias o Malos Tratamientos.- El artículo 134 en su fracción VII impone al trabajador la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, imponiendo así un deber de respeto para con el patrón, sus familiares y el personal directivo o administrativo.

Las expresiones analizadas constituyen toda una gama de acciones y conductas, las cuales se inician con el

80).- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 244.

81).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, segunda edición, Trillas, México, 1982, p. 121.

v. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 244.

v. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p.p. 82 y 83.

v. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 255.

amago o amenaza, pudiendo culminar en la violencia de palabra, o sea en las injurias, en la violencia física o en la violencia moral, es decir en los malos tratamientos realizados en forma continuada.

En las conductas aquí estudiadas se requiere que el sujeto activo persiga la intensión de denostar o sobajar, sin que medie provocación.

La importancia de sancionar estas conductas radica en que el legislador procuró que en general en el centro de trabajo impere una atmósfera de armonía y respeto tanto entre el patrón y los trabajadores, como entre los propios trabajadores y las actitudes violentas y ofensivas alteran la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, así como las mismas relaciones jerárquicas y entre compañeros de trabajo; lo cual viene a redundar en que resulta imposible que continúe normalmente la relación laboral.

Más aún, el legislador no solo previó la posibilidad de que estos actos se cometieran en el centro de trabajo y con motivo de las actividades laborales, sino que extendió la obligación de observar buenas maneras aún fuera del horario y del centro de labores.

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;

Esta fracción contempla la violación de la obligación de respeto a las instalaciones de la empresa, sin embargo para algunos trabajadores resulta una forma natural de desquitarse por las ofensas ciertas o supuestas cometidas por el patrón o sus representantes. En la historia del movimiento obrero el sabotaje aparece como una de las formas primarias de rebelión, misma que fué superada cuando los trabajadores tomaron conciencia de que su lucha debería orientarse en direcciones más eficaces.

Cabe señalar que el precepto citado establece que de manera intensional deben provocarse "perjuicios materiales", expresión poco afortunada toda vez que resulta evidente que la intensión del legislador fue referirse a los daños, mismos que consisten en la pérdida o menoscabo sufrido en un patrimonio, y no a los perjuicios propiamente dichos, los cuales consisten en una ganancia lícita que se deja de percibir. (82)

Por otra parte, consideramos que a aquél trabajador que incurre en el supuesto previsto por la fracción

---

82).- Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 87.

analizada, lo menos que le puede ocurrir es que se le rescinda su relación de trabajo, pues el hecho de ocasionar daños materiales al centro de trabajo, herramientas o materias primas, conlleva responsabilidades tanto de carácter civil como penal, por lo cual el patrón afectado podría en un momento dado demandar civilmente la reparación del daño causado, o bien penalmente presentar una denuncia por el delito de daño en propiedad ajena.

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;

Si en la fracción anterior el perjuicio material se ocasiona de una manera dolosa, es decir, en forma voluntaria, en esta fracción el daño se causa debido a la negligencia del trabajador, en otras palabras sin que exista el dolo por parte del trabajador de ocasionar el daño.

La negligencia vista de esta manera, no es otra cosa que el descuido o falta de atención en la realización del trabajo encomendado, apreciación subjetiva que resulta difícil de probar en juicio, ya que el trabajador puede excepcionarse afirmando que la causa del daño fue un hecho fortuito y que él realizó sus labores con cuidado y esmero.

En un sentido semejante, Baltasar Cavazos Flores opina que: "Será muy difícil acreditar que la negligencia fué "La única causa del perjuicio" ya que generalmente pueden concurrir otras causas". (83)

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

En esta fracción se contempla el caso de que no se cause un daño material, pero sin embargo, se ponga en peligro la seguridad del centro de trabajo, debido a la imprudencia o descuido del trabajador.

Roberto Muñoz Ramón, considera que: "no es necesario que se actualice el riesgo, sino basta que por la conducta negligente del trabajador se coloque a los bienes y a las personas en una situación de peligro inmediato, específicamente determinado". (84)

Por otra parte, Néstor de Buen señala que éste es una de las causales de despido más indiscutibles, y que en

---

83).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Ob. cit., p. 42.

84).- MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit., p. 333.

realidad entre la negligencia, la imprudencia y el descuido existe una íntima relación, aunque ciertamente haya también una importante diferencia de grado. (85)

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

Determinar un concepto genérico de moralidad encierra un grave problema, toda vez que constituye un concepto subjetivo, lo cual implica que aquello que para algunas personas resulta moral, para otras no lo es; en este sentido la Ley Laboral evita dar una definición de moralidad e inmoralidad, y tampoco enumera aquellos hechos que podrían ser considerados como inmorales.

En este sentido Mario de la Cueva dice que: "Una enumeración de los actos inmorales era imposible y en todo caso habría afeado (sic) a la Ley, por lo que una vez más paso el problema a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". (86)

Por otra parte, la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo impone a los trabajadores la obligación de observar buenas costumbres durante el trabajo.

---

85).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 88.

86).- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 246.

Finalmente cabe señalar que Euquerio Guerrero considera que esta fracción se refiere a cuestiones relacionadas con la sexualidad.<sup>(87)</sup>

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

Como ya se comentó al hablar de las obligaciones de los trabajadores, estos se encuentran obligados a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeña, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. Pudiendo inclusive configurar el hecho, de que el trabajador revele determinados asuntos que se le han confiado y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios al patrón.

En concordancia con la obligación arriba descrita la fracción IX del artículo 47 declara causa de rescisión revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado, que ocasionen perjuicio a la empresa, esta fracción se encuentra emparentada con la idea de faltas de probidad.

---

87).- GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 260.



X.- Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

El trabajador está obligado a presentarse puntualmente a sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón, en esto radica el cumplimiento de la relación de trabajo.

La inasistencia por uno o dos días puede ser sancionada con relativa severidad, sin embargo la repetición de esta conducta por más de tres veces dentro de un período de treinta días da pie a la rescisión de la relación de trabajo.

A propósito de esta causal podría escribirse todo un tratado, en la opinión de Néstor de Buen, apuntar simplemente su problemática excedería los límites de cualquier obra. (88)

La causal se integra por el hecho de que el trabajador deje de presentarse por más de tres ocasiones a su trabajo, sin permiso del patrón o sin causa justificada, no es preciso que las faltas sean continuas ni que se produzcan dentro de un mes de calendario, sino que basta con que ocurran en un lapso de treinta días contados a partir de la fecha de la primera falta.

---

88).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 88.

Por otra parte, si el trabajador pretende justificar sus inasistencias, se encuentra obligado a dar aviso de la causa de las mismas, y a acreditar cuando se reintegre al trabajo que efectivamente se encontraba imposibilitado para presentarse a laborar, pues de no hacerlo la rescisión se encontrará justificada.

En este sentido cabe señalar que la comprobación del motivo por el cual se faltó a laborar debe hacerse primeramente ante el patrón, y en una segunda instancia y solamente cuando a pesar de haber justificado la falta, el patrón rescinde la relación de trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Igualmente dichas faltas deben realizarse sin permiso del patrón, debiendo aclarar que el hecho de solicitar un permiso, a pesar de tener derecho al mismo, no implica su otorgamiento y si el trabajador falta a laborar sin esperar el otorgamiento del permiso dichas faltas serán injustificadas. (89)

Por lo que hace a las faltas que se pueden computar para despedir a un trabajador, debe señalarse que cuando éste es sancionado con motivo de esas faltas, y posteriormente las mismas se invocan como causal de rescisión este hecho resulta improcedente en virtud de que no debe sancionarse dos veces la misma falta.

89).- Cfr. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 263.

Este criterio encuentra entre los tratadistas un sector que lo apoya, en tanto que otros autores lo rechazan, entre los primeros encontramos a Baltasar Cavazos Flores quién sostiene que: "Cuando una empresa o patrón ha sancionado a un trabajador que faltó a sus labores impidiéndole que trabaje otro día, ésta última falta no debe computarse para despedir al trabajador, ni tampoco la primera, porque ya fué sancionada".(90)

En tanto que Néstor de Buen se pronuncia en contra pues asegura que: "Este criterio es absolutamente equivocado porque es falso que se esté sancionando dos veces por la misma falta. El hecho de que en cada falta se castigue al trabajador... no significa que al producirse la cuarta (falta) y despedir, se esté duplicando la sanción. No se dá cuenta la Corte que la reunión de las cuatro faltas en treinta días es lo que constituye la causal prevista... y esa conducta no se puede haber producido antes de manera que por ella exista un castigo previo".(91)

En lo personal nos inclinamos por considerar que no se debe sancionar dos veces una misma falta, es decir, aquellas faltas de asistencia que hayan sido objeto de una sanción disciplinaria, estimamos que no pueden computarse a efecto de integrar la causal de rescisión prevista en la fracción estudiada.

---

90).- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. cit., p. 122.

91).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 91.

Por lo anterior, consideramos que una posible solución sería que el patrón no sancionará de inmediato las faltas de asistencia injustificadas, sino que esperará un término razonable a fin de poder determinar si se integra una causal de rescisión, o por el contrario si únicamente el trabajador faltista amerita la imposición de una sanción diversa.

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

A propósito de esta causal, la mayoría de los autores no dudan en afirmar que la desobediencia sin causa justificada puede ser la más grave de las previstas en la Ley Laboral; la razón de esta afirmación radica en el hecho de que si la esencia de la relación laboral es la subordinación, no acatar el trabajador las ordenes recibidas constituye una falta imperdonable.

En este sentido, la Corte estima que basta que el trabajador desobedezca sin causa justificada las órdenes del patrón en relación al trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia sea o no considerada como grave, para que el patrón justificadamente pueda rescindir la relación laboral.

Néstor de Buen señala que el acto de desobediencia

deberá sujetarse a cuatro condiciones:

Primera.- Que se refiera al trabajo contratado.

Segunda.- Que la orden deba cumplirse dentro de la jornada.

Tercera.- Que el patrón haya puesto a disposición del trabajador los medios para cumplir con la orden impartida.

Cuarta.- Que el incumplimiento no pueda ser considerado como justificado, como sería el caso de la fuerza mayor. (92)

En algunos contratos colectivos de trabajo se ha incluido lo que se ha dado en llamar profesiogramas, que no es otra cosa que un catálogo de los puestos y de las funciones correspondientes a los mismos, esto a efecto de impedir las órdenes demasiado generales, y que los trabajadores realicen únicamente las labores inherentes al puesto desempeñado, sin embargo, consideramos que aún aquellas funciones no incluidas en dicho catálogo, pero que por su naturaleza se encuentran relacionadas con el puesto desempeñado deben considerarse comprendidas en el profesiograma, aún cuando no se mencionen expresamente; de esta forma y por poner un ejemplo si en un profesiograma se señalaran las funciones que deberá desempeñar un instalador de líneas eléctricas aéreas, pero se omitiera señalar que para realizarlas el trabajador deberá ascender a lo alto de postes, resulta notorio que para poder efectuar sus

92).- Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 94.

labores el trabajador debe subir a dichos postes, y en caso de que llegara a negarse a subir alegando que dicha función no se encuentra comprendida en el profesiograma incurriría en desobediencia, ya que resultaría absurdo e imposible que desempeñara sus funciones a nivel del piso, cuando las líneas eléctricas se encuentran en lo alto de postes.

Para concluir este apartado, estimamos que la orden impartida por el patrón deberá ser dada preferentemente por escrito, a fin de constituir una prueba de que efectivamente se impartió la orden desobedecida.

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

Como se mencionó al tratar las obligaciones de los trabajadores, el legislador buscó preservar la salud de los mismos, imponiendo como obligación observar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades (\*), pero además en este caso entran en juego otros intereses ya que de aumentar la incidencia de accidentes y enfermedades, por una parte aumentaría el índice de ausentismo debido a esas causas, lo cual podría llegar a afectar la marcha normal de las actividades de la empresa, mientras que por otro lado un gran índice de accidentes traería consigo un aumento en el grado de

---

(\*) Infra p. 31.

riesgo y consecuentemente un incremento en las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social por riesgo de trabajo.

Puede considerarse que en cierta forma el hecho de que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas dictadas por el patrón, viene a constituir una desobediencia a las ordenes del patrón, por lo que estimamos que cualquiera de las dos fracciones señaladas podría fundamentar un despido justificado.

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

En esta fracción se contemplan dos supuestos, el primero que se refiere a la embriaguez, y el segundo por lo que hace a los narcóticos y drogas enervantes.

Por lo que se refiere a la ebriedad, el legislador respondió a un problema social, buscando por una parte imponer un freno, a la vez que se buscó impedir un grave riesgo para la seguridad de la empresa, de los demás trabajadores y del

propio trabajador, ya que una persona alcoholizada no se encuentra en plenitud de facultades para desempeñar sus labores, máxime cuando éstas implican el tener que operar alguna maquinaria.<sup>(93)</sup>

Por otra parte durante algún tiempo se discutió cual era la prueba idónea para acreditar el estado de ebriedad del trabajador, cuestión que quedó sanjada una vez que la Suprema Corte de Justicia determinó que la prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que no es indispensable la prueba pericial.

Igualmente se ha determinado por la Corte que el simple aliento alcohólico no es suficiente prueba del estado de ebriedad, sino que éste debe conjuntarse con otros signos como serían la dificultad para sostenerse erguido, la pérdida de la conciencia o la falta de articulación del lenguaje.

En lo que se refiere al uso de narcóticos o drogas enervantes, la misma fracción previene una excepción, ya que cuando estos se usan por prescripción médica, el trabajador no podrá ser objeto de rescisión, esto se debe a que en ocasiones se trata de una utilización terapéutica de ciertos tranquilizantes.

---

93).- Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 248.  
v. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 96.



A este respecto, conviene detenernos un momento a efecto de hacer una distinción sobre las drogas enervantes a que se refirió el legislador, ya que únicamente aquellas que sean susceptibles de tener una utilización terapéutica podrán ser objeto de la excepción a que se refiere el precepto comentado; igualmente debe entenderse que esta utilización con fines curativos deberá ser bajo estricto control de un médico titulado. Por lo anterior se concluye que en aquellas ocasiones en que no se reúnen los supuestos previstos como excepción, el patrón podrá válidamente rescindir la relación laboral del trabajador sin incurrir en responsabilidad.

Igualmente hay que hacer hincapié en la obligación del trabajador de comunicar al patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico que lo atiende, en la que se indique el uso de alguna droga, esto a fin de que el patrón se encuentre en condiciones de poder juzgar si existe algún peligro para el trabajador, sus compañeros o la empresa en sí.

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

En este supuesto no se sanciona la conducta delictiva del trabajador, que puede incluso no haber afectado los intereses de la empresa, sino la imposibilidad de prestar el servicio, ya que se parte de la idea que una sentencia

condenatoria impuesta en un proceso penal, sancionará al trabajador a una pena de prisión, lo cual imposibilitaría que se presentara a laborar.

Sin embargo, puede ocurrir que como consecuencia de un proceso penal se condene no a una pena de prisión, sino a una inhabilitación para desempeñar determinada profesión u oficio, en cuyo caso se está en presencia de una imposibilidad jurídica y no física para laborar, tal como sería el caso de un médico que abandone la atención de un lesionado, sin causa justificada y sin dar aviso a la autoridad correspondiente, mismo que podrá ser suspendido hasta por dos años en el ejercicio de su profesión, según lo disponen los artículos 228 y 229 del Código Penal para el Distrito Federal.

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

Respecto de esta fracción existen fuertes controversias, ya que por un lado existe una opinión que pretende justificar la aplicación de la analogía como instrumento integrador de lagunas legales, partiendo del hecho de que el legislador no se encontró en posibilidades de prever la totalidad de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo, <sup>(94)</sup> por lo cual dejo la

94).- Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., p. 249.

puerta abierta a que aquellas circunstancias que pudieran afectar la relación de trabajo a grado tal que imposibilitarán su continuación, pudieran ser contempladas dentro de esta fracción a pesar de no encontrarse exactamente encuadradas en algunas de las fracciones anteriores. En tanto que por otra parte otro sector de la doctrina considera una incongruencia que se incluya a la analogía a fin de dar entrada a otras causas de despido, toda vez que si bien es cierto que el artículo 14 Constitucional prohíbe expresamente la analogía en los juicios de orden criminal, no debe dudarse que la rescisión de la relación laboral constituye la sanción extrema a que puede llegar en materia laboral, sanción que en determinados sentidos puede ser en ocasiones más grave que una sanción dictada en un proceso penal; por lo que el uso de la analogía puede resultar fundamentalmente injusto.<sup>(95)</sup>

En lo personal, consideramos que debe tenerse sumo cuidado cuando se intente fundamentar un despido justificado en esta fracción, toda vez que podría llegarse al extremo de caer en apreciaciones subjetivas e incluso inventar causales no previstas, o modificar las ya existentes, lo cual resultaría a todas luces injusto; sin embargo, debemos reconocer que en algunos casos si resulta procedente la aplicación de esta fracción, sobre todo cuando se apoya en otras fracciones, lo cual viene a reforzar su aplicación.

---

95).- Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 97.

Hasta aquí hemos visto las causales de rescisión contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo cabe señalarse que existen otras causales contenidas en diversos artículos de la propia Ley, las cuales se refieren a aquellos trabajadores que se encuentran sujetos a algún régimen especial respecto de su relación laboral, como es el caso de los trabajadores de confianza y de los demás trabajos especiales.

De esta forma encontramos una primera causal de rescisión especial en el artículo 185, que se refiere precisamente a los trabajadores de confianza y que dice:

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Consideramos que este artículo puede prestarse a interpretaciones subjetivas, ya que aquí se previene una situación tan personal como lo es la confianza depositada en un trabajador. Para que esta causal de rescisión pueda aplicarse, estimamos que debe verse apoyada en alguna otra causal, o en hechos que indiquen sin lugar a dudas que el trabajador se ha hecho merecedor a que se le retire la confianza depositada, ya que la mera manifestación de que se

ha perdido la confianza en el empleado resulta insuficiente si no se apoya en alguna situación que la fundamente.

Verlo de otra manera implicaría que los trabajadores de confianza se encontrarían sujetos al capricho del patrón, y que este pudiera rescindir esa relación de trabajo, alegando pérdida de la confianza por el simple hecho de tomarle animadversión al trabajador.

A este respecto Baltasar Cavazos señala que: "En estos casos el patrón tendrá que probar que la pérdida de confianza fue justificada".<sup>(96)</sup>

Por otra parte, tratándose de los trabajadores de los buques el artículo 208 contempla en sus siete fracciones, las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo aplicables a estos trabajadores, algunas de las cuales, estimamos que podrían encuadrarse en algunas de las causales genéricas contenidas en el artículo 47 de la propia Ley.

Artículo 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose desembarque y no haga el viaje;

---

96).- Ley Federal del Trabajo comentada por Baltasar Cavazos Flores et al. vigésimo sexta edición, Trillas, México, 1992, p. 238.

Esta fracción que aparentemente se parece a la causal contenida en la fracción X del artículo 47, en realidad se refiere a una situación totalmente diferente como lo es la deserción, toda vez que aquí se habla únicamente de una falta de asistencia la cual implica que por no encontrarse el trabajador a bordo del buque, o por desembarcar de él, la nave zarpe dejándolo en tierra, por lo que necesariamente resulta imposible que el trabajador realice sus labores.

II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica;

Estas fracciones contemplan la situación prevista por la fracción XIII del artículo 47, ya que se refieren a aquellos casos en que el trabajador se presenta a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Creemos que estas fracciones vienen a repetir lo señalado por la causal genérica ya mencionada, por lo que estimamos que en realidad no tienen razón de ser, ya que si un marino es sorprendido en estado de ebriedad o bajo la

influencia de alguna droga durante el trayecto del barco, la rescisión podría fundamentarse válidamente en el artículo 47 de la propia Ley.

IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

Respecto de esta causal resulta válido el comentario anterior, ya que aquí se repite el sentido de la fracción XI del artículo 47 de la Ley, ya que en ambos casos se habla de desobediencia a las órdenes del patrón o de su representante.

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

Por lo que hace a este supuesto, consideramos que más que una causa de rescisión, se contempla una causa de terminación de la relación de trabajo, ya que la cancelación o revocación de los documentos necesarios para poder prestar el servicio no depende de la voluntad del marino o del representante del patrón, sino que se encuentra supeditado a que se reunan los requisitos señalados en leyes y reglamentos de carácter administrativo.

En este sentido, encontramos que en la mayoría de los casos la expedición de licencias y certificados de aptitud se encuentra sujeta a que el trabajador apruebe satisfactoriamente una serie de exámenes de conocimientos teórico-prácticos, así como estudios médicos que demuestran que se encuentra en capacidad de prestar el servicio, y en muchas ocasiones, aunque el trabajador reúne los conocimientos y la experiencia, precisamente por cuestiones de salud le es cancelada su libreta de mar, por lo que este caso encuentra una gran similitud con la causa de terminación de la relación laboral contenida en la fracción IV del artículo 53 del ordenamiento laboral vigente.

VI.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

Esta fracción se refiere concretamente a aquellos trabajadores que prestan servicios en rutas internacionales y que precisamente por esa situación se encuentran en un momento dado en posibilidad de importar o exportar ilegalmente diversas mercancías, en otras palabras, esta fracción sanciona al trabajador que efectúa cualquier tipo de contrabando.

Si bien es cierto que el realizar esta conducta viene a constituir una falta de honradez, el patrón no se ve directamente afectado, por lo que estimamos que no podría



equipararse esta causal a ninguna de las previstas por el artículo 47, por lo que en este caso nos encontramos efectivamente frente a una causal especial de rescisión.

Por otra parte, debemos señalar que en la mayoría de las ocasiones el contrabando y sus autores son detectados en las garitas aduanales, por personal de aduanas, siendo detenido el presunto responsable, por lo que en este supuesto, el patrón puede rescindir la relación laboral no porque el trabajador haya cometido contrabando, sino porque le fue impuesta una pena de prisión. En otras palabras, creemos que la aplicación de esta fracción únicamente procederá cuando es el patrón quien descubre el contrabando y no las autoridades competentes.

VII.- La ejecución en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

Esta fracción viene a constituir un extracto de lo dispuesto por las fracciones V, VI y VII del artículo 47 de la Ley Laboral, ya que en las mismas se persigue proteger la

seguridad de la fuente de trabajo, de los demás trabajadores, del patrón y en general de cualquier otra persona que se encuentre en el interior o cerca del centro de trabajo, y precisamente ese ideal de seguridad fundamenta la fracción comentada.

Respecto de las tripulaciones aeronáuticas el artículo 244 en lo que Néstor de Buen califica como "una confusión lamentable desde el punto de vista de la técnica jurídica, reúne en un sólo artículo, sin establecer entre ellas ninguna diferencia las causas de terminación y rescisión de las relaciones de trabajo".<sup>(97)</sup>

Artículo 244.- Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

En este caso se previene una causa de terminación de la relación laboral, por lo que el comentario realizado a la fracción VI del artículo 208 es igualmente aplicable a este caso, por lo que consideramos que esta fracción al igual que la antes señalada podrían ser suprimidas del capítulo de los trabajos especiales e incluidas como otra fracción del artículo 53 de la Ley Laboral.

---

97).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 423.

II.- Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;

Aunque a primera vista esta fracción se asemeja a la fracción XIII del artículo 47 de la Ley de la Materia, en realidad el precepto comentado va más allá, toda vez que la prohibición de ingerir bebidas embriagantes se extiende a las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo programado, lo que no ocurre en el supuesto previsto por el artículo 47 de la propia Ley.

Lo anterior obedece a que el legislador buscó garantizar la seguridad de los usuarios, de los demás tripulantes y de la aeronave, ya que en caso de ingerir bebidas alcohólicas, aún fuera de la jornada laboral, implica la disminución de las facultades del trabajador para operar el avión, con el consiguiente riesgo para las personas que se encuentren a bordo.

Otra notable distinción que podemos observar en esta fracción es que la Ley contempla otra figura, además del trabajador y del patrón, que entra en juego, es decir, se protege también a los usuarios del servicio o sea a los pasajeros a quienes, a pesar de no formar parte de la relación laboral, se busca proteger al imponer esta causa especial de rescisión.

III.- Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II;

En esta fracción cabe hacer el mismo comentario que en la fracción anterior, ya que la prohibición de consumir drogas enervantes se extiende a cualquier tiempo, antes, durante o después de prestar el servicio ya que estos enervantes tardan mayor tiempo que el alcohol en ser eliminados por el organismo.

IV.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

Esta causa de rescisión viene a repetir la fracción VI del artículo 208 del Código Laboral, por lo que resulta válido el comentario realizado a dicha fracción.

V.- La negativa del tripulante, sin causa justificada a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

Esta fracción contempla un deber de humanitarismo, de acudir en socorro de quienes hayan sufrido algún percance o

se encuentren extraviados, ya que se impone la obligación de efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, y la negativa a realizarlos implica incurrir en esta causa especial de rescisión.

En este precepto nuevamente surge una persona ajena a la relación laboral que, sin embargo, influye en el desarrollo de la misma, ya que aquí se pretende socorrer a las víctimas de cualquier tipo de accidente, o bien a personas extraviadas, esto obedece a que en algunas regiones una aeronave puede cubrir un territorio mucho mayor que el que podría ser abarcado por una misión de rescate terrestre o naval.

Por otro lado, la parte final de esta fracción contempla la negativa sin causa justificada a iniciar o proseguir un vuelo asignado, situación que claramente implica una desobediencia a las órdenes del patrón, por lo que estimamos que este párrafo viene a repetir a la fracción XI del artículo 47.

VI.- La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o para operar equipo con nuevas características técnicas.

En este supuesto igualmente se contempla una desobediencia a las órdenes del patrón, matizada con que además esta desobediencia se refiere a los cursos o programas de adiestramiento establecidos por el patrón relativos a la prestación del servicio, a ascensos o a la operación de equipo nuevo.

Estimamos que el legislador buscó garantizar la seguridad de los usuarios al imponer la obligación de los tripulantes de someterse a programas de adiestramiento, toda vez que el avance de la tecnología convierte en obsoletos a los equipos de vuelo, lo que obliga a las empresas a renovar con cierta frecuencia sus flotas aéreas, lo que implica que los tripulantes deben capacitarse constantemente para operar los nuevos equipos, pues en caso de no hacerlo ponen en peligro la seguridad de los pasajeros de la aeronave y de los demás tripulantes.

VII.- La ejecución en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

Esta causa especial de rescisión en realidad

contiene las causales genéricas previstas en las fracciones V y VI del artículo 47, por lo que consideramos que resulta por demás que se encuentre contemplada por la Ley Laboral.

VIII.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.

En realidad en esta fracción se contemplan diversas causas especiales de rescisión, algunas de las cuales vienen a repetir a otras de las ya mencionadas, toda vez que el artículo 237 contempla las obligaciones especiales de los tripulantes, en tanto que la fracción tercera del artículo 242 prohíbe realizar en calidad de tripulantes vuelos por cuenta ajena al patrón que repercutan en la disminución de las aptitudes para prestar el servicio contratado.

En obvio de tiempo señalaremos que el incumplimiento de una parte de las obligaciones especiales contenidas en el artículo 237 son contempladas a su vez como causas especiales de rescisión por otras fracciones del propio artículo 244, tal como puede ser el caso de la fracción V que impone la obligación de someterse a adiestramientos, o a la fracción X que impone la obligación de efectuar vuelos de auxilio. Por lo que consideramos que sería conveniente realizar una depuración de estos artículos a fin de evitar

reiteraciones inútiles.

Por lo que hace al trabajo especial ferrocarrilero la Ley Federal del Trabajo lo regula en los artículos 246 a 255.

Debemos señalar que cuando la Ley Laboral se refiere al trabajo ferrocarrilero únicamente contempla a aquellos trabajadores que prestan sus servicios a bordo de los trenes, y omite a aquellos otros trabajadores que prestan sus servicios en otras ramas y que igualmente resultan indispensables para el correcto funcionamiento de los trenes y seguridad del servicio, como podrían ser los trabajadores de comunicaciones, despachadores de trenes o de mantenimiento de vías.

Entrando en materia el artículo 255 de la Ley contempla dos causas especiales de rescisión aplicables a los trabajadores trenistas, las cuales son:

Artículo 255.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

En este supuesto se contempla el caso de que los



trabajadores reciban carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa a tal efecto, lo cual implica detener las máquinas en lugares no programados con el consiguiente riesgo de sufrir colisiones que pongan en peligro la vida de los usuarios y la integridad de la carga.

Por otra parte al recibir pasajeros o carga fuera de las estaciones o lugares asignados por la empresa para tal fin, implica que la empresa se vera privada de ingresos, incurriendo los trabajadores en una falta de probidad merecedora de ser sancionada con la rescisión.

II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

Esta causa especial de rescisión, no viene sino a repetir la fracción XI del artículo 47, ya que viene siendo una desobediencia a las órdenes del patrón, traducida en negarse a efectuar el viaje programado, o a continuarlo sin que exista una causa justificada para ello.

Otra actividad relacionada con el transporte de carga o pasaje que se encuentra sujeta a un régimen especial, lo es el trabajo de autotransportes, en el cual se puede observar que el legislador mantuvo su preocupación por garantizar la seguridad de los efectos y personas

transportados por este medio.

En este sentido el artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, contempla en sus dos fracciones las causas especiales de rescisión aplicables a estos transportistas.

Artículo 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

Por lo que hace a esta fracción, y como se mencionó en su oportunidad respecto del trabajo ferrocarrilero y de las tripulaciones aeronáuticas, esta negativa a realizar el viaje programado o su negativa a continuarlo, no es sino una desobediencia a las órdenes del patrón, que válidamente puede encuadrarse dentro de la fracción XI del artículo 47 del Código Laboral, por lo que reiteramos nuestra opinión de que esta fracción repite innecesariamente a la causal genérica del artículo 47.

Es cierto que aparentemente esta causal especial de

rescisión se encuentra matizada por el hecho de que la propia Ley considera como causa justificada para negarse a efectuar o continuar el viaje contratado, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad necesarias para garantizar la vida de las personas que se encuentren a bordo; sin embargo, estimamos que aún cuando la Ley Laboral no estableciera esta causa justificada para desobedecer las órdenes recibidas, el trabajador que se encontrará en esta situación podría justificar su negativa en base a lo dispuesto por la fracción II del artículo 134 de la Ley, el cual impone la obligación a los trabajadores de observar las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección de los trabajadores.

Por otro lado, y a nivel del autotransporte federal, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a través de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Transporte, realiza exámenes médicos periódicos a los operadores, a fin de verificar que se encuentren en óptimas condiciones físicas y mentales para desempeñar sus funciones, por lo que, si dicha dependencia determina que un trabajador no se encuentra apto para realizar o continuar un determinado viaje, este hecho no configurará la causal prevista por la fracción comentada, no obstante que la causa de justificación no sea estrictamente la señalada por el precepto mencionado.

II.- La disminución importante y reiterada del volúmen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

Respecto de esta causa especial de rescisión han surgido numerosas controversias, sobre todo porque en un momento dado algunos patrones podrían intentar justificar verdaderos despidos en base a esta fracción.

Creemos en primer lugar que no toda disminución del volúmen de ingresos dará pie a una rescisión, sino que debe ser reiterada y de tal manera importante que haga presumir que existe mala fe por parte del trabajador, o que éste está incurriendo en una notoria falta de probidad al no desarrollar las labores encomendadas con la intensidad y cuidado que se esperaban de él.

Por otra parte, la redacción de la fracción parece sugerir que esta causal puede ser invocada tanto por el patrón como por el trabajador, impresión que se reafirma al conocer la práctica realizada por algunos patrones que consiste en detener algunas unidades sin dar ningún viaje a los operadores, privándolos así del derecho de percibir cualquier tipo de ingresos, por lo que podría en un momento dado rescindir su relación de trabajo basándose precisamente en la disminución reiterada de sus ingresos.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la

Nación ha considerado que el trabajador que por cualquier causa se ve privado del derecho a percibir su salario debido a que el patrón le impide desempeñar sus labores, se encuentra frente a un despido injustificado.

Esta misma causal de rescisión pero referida a los agentes de comercio se encuentra contenida en el artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que igualmente resulta válido el comentario ya expresado.

Otro trabajo especialmente regulado por la Ley Federal del Trabajo es el de los deportistas profesionales, entendiéndose como tales a aquellos deportistas que mediante el pago de una retribución económica participan en encuentros deportivos considerados a su vez como espectáculos.

En este sentido cabe señalar que a pesar de que la Ley Laboral establece un mínimo de derechos en favor de este tipo de trabajadores, frecuentemente son los propios deportistas quienes rechazan su condición de trabajadores y pasan por sobre las disposiciones legales que pretenden tutelarlos, como ocurre con bastante frecuencia en los casos en que un jugador es transferido de un equipo o manejador a otro, sin respetarse lo dispuesto a ese respecto por el artículo 296 del Código Laboral. Más aún, frecuentemente por los medios de comunicación se comenta de deportistas que son despedidos por diversas circunstancias, sin embargo la gran

mayoría de los afectados rara vez hacen valer sus derechos en juicio, ya sea por ignorancia o por temor de no poder colocarse en otro club.

Entrando en materia, el artículo 303 menciona las causas especiales de rescisión y de terminación de las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales, que a la letra dice:

Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

Como obligaciones especiales, los deportistas profesionales deben respetar los reglamentos que rijan la práctica del deporte de que se trate, someterse a la disciplina de las empresas o clubes, concurrir a los entrenamientos y abstenerse de cualquier maltrato de palabra u obra hacia los jueces o árbitros, compañeros de equipo y contrincantes, de ahí que esta fracción prevenga como causa especial de rescisión la indisciplina grave o repetida, ya que además de implicar una desobediencia a las órdenes del patrón, atenta contra la normatividad que regula el deporte de que se trate, pudiéndose en un momento dado ser causa de lesiones hacia los contrincantes, árbitros y compañeros de equipo,

mientras que por otra parte al tener este tipo de deportes la característica de ser también un espectáculo, el público asistente se ve defraudado, toda vez que estas indisciplinas pueden acarrear la suspensión del encuentro. Sin embargo, debemos reconocer que en algunos deportes es precisamente este tipo de indisciplinas por parte de un determinado atleta, lo que en momento dado atrae al público, por lo que aquella rescisión que pretenda fundarse en esta causal, deberá contemplar todos los hechos y consecuencia de dicha indisciplina, a efecto de que pueda apreciarse la gravedad de la falta cometida.

## II.- La pérdida de facultades.

Con muy mala técnica jurídica, el artículo comentado engloba tanto causales de rescisión como de terminación, siendo la primera fracción, como ya se señaló, una causa de rescisión, en tanto que la segunda fracción se refiere a una causa de terminación de la relación laboral.

A este respecto, la fracción quizá debería ser más explícita, ya que no toda pérdida de facultades debe ser considerada como motivo de terminación de la relación de trabajo, es cierto que muchos deportistas transferidos lo son precisamente por ya no ser necesitados por sus clubes con motivo de su edad, sin embargo a menudo sucede que un jugador tiene un mal año y al siguiente se consagra como

estrella. (98)

Respecto de los trabajadores domésticos se han hecho numerosos comentarios, en tanto que por la escasa instrucción de quienes se dedican a estos oficios frecuentemente son explotados y hechos objeto de malos tratos por parte de sus patrones, sin que en muchas ocasiones las autoridades laborales puedan hacer algo en ese sentido.

El capítulo XIII del título sexto de la Ley Laboral regula este tipo de trabajo, y establece diversas obligaciones a que se encuentran sujetos tanto los patrones como los trabajadores domésticos; y concretamente el artículo 341 contempla de una manera genérica que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales contempladas por dicho capítulo constituye una causa de rescisión de las relaciones de trabajo.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

En este sentido, estimamos que este artículo resulta ambiguo en cuanto a su redacción, toda vez que el

---

98).- Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por Cavazos Flores, Baltasar et al. Ob. cit., p.p. 262 y 263.



capítulo comentado contiene obligaciones especiales aplicables tanto a los trabajadores domésticos como a sus patrones, por lo que podría llegar a darse el caso de que un trabajador rescindiera su relación laboral ante el incumplimiento por parte del patrón de alguna de las obligaciones a su cargo, sin embargo si tomamos en cuenta que en la mayoría de los casos las personas que se dedican a las labores domésticas lo hacen debido a su escasa o nula instrucción, además de su extrema necesidad económica, encontramos que en la realidad resultan excepcionales los casos en que el trabajador doméstico demanda la rescisión de su relación de trabajo, lo cual aunado al hecho de que quienes se dedican a esta profesión con frecuencia dan por terminada su relación de trabajo sin dar previo aviso al patrón precisamente por no encontrarse a gusto en la casa de que se trate, se reafirma la opinión anterior.

Otro de los trabajos especiales regulados por la Ley Laboral es el de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, capítulo que fue adicionado a la Ley en diciembre de 1971, como consecuencia de una serie de reclamos por parte de estos profesionistas.

A este respecto Néstor de Buen señala: "El médico residente representa en nuestro país, un motivo de especial preocupación para el Estado. A partir del hecho real de la socialización de la medicina, el Estado se ha tropezado con una clase médica que ha sabido enfrentarlo con exigencias categóricas... Al mismo tiempo el Estado ha sufrido en carne

propia, las dificultades de contratación respecto de una categoría de trabajadores sometidos por fuerza de su actividad, a exigencias de temporalidad que no jugaban con las reglas generales de la Ley. Negar la naturaleza laboral de sus servicios pudo ser una táctica pasajera, pero a la larga ineficaz. Había necesidad de reconocer el hecho real de que los médicos en beneficio de una especialización han de quedar sometidos a condiciones particulares en las que prevalece el objetivo fundamental de su capacitación. Por otra parte era necesario resolver... los problemas derivados de las exigencias académicas, que no pueden funcionar al margen de la prestación real de los servicios. La medicina se aprende en el contacto directo con los enfermos y no solo en las aulas".

"Todo ello ha conducido al legislador a utilizar el recurso de adicionar la Ley con un nuevo capítulo, ... partiendo del reconocimiento específico de la naturaleza laboral de la relación, al reglamentarlo se han pasado por alto principios fundamentales, entre ellos el de la estabilidad en el empleo y el de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo... estas medidas responden a un hecho desconocido en 1931, al expedirse la primera Ley Federal del Trabajo, ... el Estado... se ha convertido en sujeto activo de relaciones laborales de régimen ordinario y empiezan a resultarle incómodas las disposiciones que antes, ajeno a los problemas laborales, le permitían mostrar

gratuitamente su tendencia social... En la medicina es evidente el hecho de que el Estado ha asumido en plenitud esa responsabilidad...". (99)

El artículo 353-G de la Ley Laboral contiene las causas especiales de rescisión, poniéndose de manifiesto el acento patronal con que ha sido formulado el capítulo. (100)

Artículo 353-G.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón además de las que establece el artículo 47, las siguientes:

I.- El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353-D;

Artículo 353-D.- Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I.- Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II.- Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;

---

99).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p.p. 493 y 494.

100).- Ibidem p. 498.

III.- Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

VI.- Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Llama la atención que no se contemple como causa de rescisión el incumplimiento de las obligaciones especiales contenidas en las fracciones IV y V del artículo 353-D, es decir, no se sanciona el no asistir a los actos académicos que formen parte de los estudios, ni tampoco el no permanecer en la Unidad Receptora de Residentes.

De lo anterior se puede deducir que la Ley considera como una responsabilidad secundaria la preparación académica, en tanto que las actividades meramente profesionales ocupan una posición preponderante en lo que hace a los efectos que produce su incumplimiento.

II.- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la

residencia; y

Esta fracción omite señalar la manera en que serán emitidas dichas normas, por lo que en un momento dado esta laguna de la Ley podría motivar la violación del principio de certeza que debe privar en todo derecho, ya que prácticamente se pone en manos del patrón la calificación de la gravedad de los hechos que pudieran determinar la rescisión. (101)

III.- La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora, de Residentes.

Aunque en esta fracción se dispone que las normas de conducta violadas por el residente deberán encontrarse consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Receptora, tampoco se establece un criterio para evaluar dichas faltas, por lo que, al igual que en la fracción anterior, quedaría al arbitrio del patrón el calificar los hechos que dieron origen a la rescisión, lo cual en un momento dado podría originar verdaderas injusticias y favoritismos, ya que queda sujeta a la apreciación subjetiva del patrón la calificación de las faltas cometidas por los residentes.

---

101).- Idem.

#### 4.3. Análisis de las Causales de Rescisión Imputables al Patrón:

En este apartado se estudiarán las causales de rescisión que puede hacer valer el trabajador para separarse de su empleo por causa imputable al patrón; es precisamente en el artículo 51 de la Ley Laboral vigente donde podemos apreciar en su justa medida la naturaleza punitiva de la rescisión en materia laboral, ya que si bien es cierto que en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se contemplan las causales de despido en que puede incurrir el trabajador, este artículo contiene las causas de rescisión imputables al patrón en virtud de las cuales válidamente se puede dar fin a la relación laboral.

De esta forma estudiaremos cada una de las diferentes causales de rescisión imputables al patrón:

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 efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

Esta causal es correlativa a la contemplada por la fracción I del artículo 47, puede considerarse que cuando al trabajador se le proponen unas condiciones de trabajo, y en la realidad se observan otras, existe dolo por parte del patrón, el cual daría lugar a la nulidad de la relación laboral.

No debe confundirse esta situación en que existe un engaño de origen con la modificación de las condiciones ya existentes, pues en el primer caso existe un engaño hacia el trabajador por parte del patrón respecto de las condiciones en que se prestará el servicio, y el trabajador de hecho nunca llega a laborar en las condiciones convenidas; en tanto que en el segundo caso el empleado ha venido laborando bajo determinadas condiciones y el patrón unilateralmente y en perjuicio del trabajador las modifica.

En este caso el trabajador debe probar que le fueron ofrecidas determinadas condiciones de trabajo, y una vez que empezó a prestar el servicio lo hizo bajo otras.

En la opinión de Néstor de Buen, "podría sustituirse la acción rescisoria por una acción de nulidad derivada del dolo patronal". (102)

Esta acción debe ejercitarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se inició la prestación del

---

102).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 115.

servicio. de no hacerlo así se entiende que existe un consentimiento tácito para trabajar en las condiciones reales aún cuando difieran de las inicialmente pactadas.

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;

Estas fracciones son correlativas a las fracciones II, III y IV del artículo 47, constituyendo en sí una causal genérica. Cabe señalar que la falta de probidad por parte del patrón no ha merecido la misma atención por parte de la jurisprudencia y la doctrina que los casos en que la falta de probidad es cometida por el trabajador, así encontramos que en la jurisprudencia son escasas las referencias a esta causal, y en la mayoría de los casos se refieren a situaciones en que a pesar de implicar el incumplimiento de las obligaciones patronales, no constituyen en rigor faltas de probidad.



Fundamentalmente la falta de probidad patronal se caracteriza por el incumplimiento de las obligaciones a su cargo, excepción hecha de la obligación de pago puntual del salario, que constituye una causal especial, o bien por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, modificación de tal manera grave que hace imposible el desarrollo normal de la relación laboral, en este sentido podemos señalar como ejemplos la modificación unilateral del lugar de prestación del servicio, o el cambio a una categoría inferior con la consiguiente reducción salarial.

Igualmente el legislador contempló la falta de probidad y honradez y los actos de violencia cometidos fuera del servicio, por considerar que por su gravedad hacen inconveniente el cumplimiento de la relación de trabajo.

En el mismo sentido si la Ley impone como obligación al patrón el observar la debida consideración hacia los trabajadores, así como el deber de abstenerse de incurrir en malos tratamientos de palabra o de obra, por considerar que la relación laboral debe basarse en un respeto recíproco entre ambas partes; la falta de cumplimiento a esta obligación igualmente hace inconveniente prestar el servicio bajo condiciones en que se denigre la persona del trabajador, ya que eso implica un abuso por parte del patrón que válidamente puede fundamentar la rescisión de la relación laboral por parte del empleado.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

De la misma manera que la obligación fundamental de los trabajadores es acatar las órdenes del patrón, la más importante obligación a cargo de los patronos consiste en pagar el salario convenido. En tal virtud, la reducción unilateral del salario constituye una forma concreta de falta de probidad patronal, la cual por su gravedad es regulada en forma específica por el ordenamiento laboral vigente.

Cabe señalar que el trabajador que sufre la reducción de su salario puede optar entre demandar ya sea el pago del salario pactado así como las correspondientes diferencias, es decir el respeto a sus condiciones de trabajo, o bien la rescisión de su relación laboral.

Sin embargo conviene señalar que no toda reducción salarial implicará una falta patronal, ya que por mencionar un ejemplo aquellos trabajadores que son reubicados como consecuencia de un riesgo de trabajo, pasan a ocupar en la mayoría de las ocasiones una categoría inferior, lo cual viene a repercutir en su salario, sin que esto implique que la reducción en sus ingresos signifique que exista mala fe por parte del patrón.

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

La obligación patronal de pagar el salario en la cuantía debida se complementa con la obligación de cubrirlo puntualmente y en el lugar convenido o acostumbrado.

Resulta frecuente, sobre todo en épocas de inestabilidad económica que el patrón se retrase en el pago de los salarios, ocurriendo con menor frecuencia que se paguen en lugar distinto del debido. La primera situación planteada constituye probablemente, la causal más socorrida de rescisión de la relación laboral por parte de los trabajadores, planteándose inclusive en términos maliciosos, mediante el recurso de no cobrar el trabajador oportunamente, a fin de lograr justificar una acción superior.

Sin embargo, los patronos en caso de presumir que existe mala fe en el proceder del trabajador, pueden en un momento dado consignar el pago ante la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante un procedimiento paraprocesal.

Cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado una serie de reglas respecto de esta causa de rescisión, ocasionando con ello que la carga de la prueba recaiga en los trabajadores, resultado una carga excesiva, y en ocasiones insuperable, probar que requirió el pago de su

salario al patrón y éste se negó a cubrirselo.

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

Esta fracción parece referirse al supuesto de que los trabajadores utilicen su propia herramienta y el patrón actuando de mala fe ocasione desperfectos en la misma.

Si bien existe la obligación del patrón de proporcionar oportunamente los útiles e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo, resulta frecuente que el trabajador emplee sus propios instrumentos para laborar, y en caso de que el patrón cause perjuicios en los mismos, incurrirá en una falta de probidad toda vez que el respeto que debe guardar a la persona del trabajador, se extiende también a sus pertenencias, por lo que en este caso se justifica la separación del trabajador.

Por otra parte, surge la pregunta de si el trabajador puede rescindir su relación laboral cuando utiliza herramientas suministradas por el patrón, y éste ocasiona desperfectos en la misma. A este respecto consideramos que si bien al ocasionar los perjuicios de que habla esta fracción el patrón se está causando una merma económica en su patrimonio, también es cierto que afecta el desarrollo normal de las

labores, impidiendo con ello que el trabajador desempeñe normalmente su trabajo, por lo que estimamos que aún cuando el patrón suministre los implementos de trabajo, si ocasiona desperfectos a los mismos, el trabajador podrá rescindir su relación laboral.

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

Este supuesto es correlativo a las fracciones VII y XII del artículo 47 de la Ley Laboral, resultando en este caso la responsabilidad patronal que por si misma justifica la separación del trabajador en aras de su seguridad e integridad física.

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

Esta fracción encuentra su correspondiente en la fracción VII del artículo 47 del Ordenamiento Laboral, e igualmente busca proteger la integridad física de los

trabajadores, así como la seguridad del centro de trabajo, en este sentido la Ley supone en esta causal una falta gravísima, toda vez que se pone en peligro la vida de las personas que se encuentren en la empresa. Sin embargo, la medida de la imprudencia o del descuido resultarán un tanto subjetivas. (103)

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.

Respecto de esta fracción caben hacerse las mismas observaciones que se hicieron a la fracción XV del artículo 47 de la Ley vigente, en tanto que implica apreciaciones subjetivas.

#### 4.4. El Aviso de Rescisión como Acto Formal:

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

Esta parte final del artículo 47 en estudio ha dado pie a numerosas polémicas sobre la validez de que debido a la

---

103).- Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p.

falta de una formalidad el despido se tenga por injustificado, en este sentido Baltasar Cavazos Flores considera antijurídico el criterio adoptado por la Ley, consistente en considerar injustificado el despido por la sola falta de aviso de rescisión, y afirma que los despidos "siempre serán justificados o injustificados per se (sic), intrínsecamente, por su propia naturaleza, independientemente del aviso de rescisión". (104)

Igualmente señala el referido autor que debería ampliarse este párrafo con la palabra presuntivamente, de manera que el hecho de no dar el aviso respectivo trajera como consecuencia que el despido fuera considerado presuntivamente injustificado, salvo prueba en contrario.

Consideramos que el aviso de rescisión viene a cumplir una función mucho más importante que la de una notificación administrativa, ya que aún cuando se parta del supuesto de que el trabajador conoce y está enterado de las causales que dieron origen a la separación, por haber realizado los hechos que la motivaron, también resulta cierto que el aviso de rescisión constituye una prueba de la separación, y su falta dejaría en estado de indefensión al trabajador, ya que se estaría omitiendo indicar las causas del

---

104).- CAVAZOS FLORES, Baltasar et al. Estudio Comparativo Entre La Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y El Derecho Mexicano del Trabajo. T.L.C., Trillas, México, 1993, p. 147.

despido, ya que podría darse el caso de que el patrón alegará causales falsas, en cuyo caso la litis en el juicio respectivo se limitaría a determinar si el trabajador incurrió o no en las causales invocadas por el patrón.

Verlo de otra forma implicaría que el patrón estaría en posibilidad de alegar las causas del despido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cual vendría a crear un estado de inseguridad jurídica para el trabajador, toda vez que el patrón podría inclusive alegar causas diversas a las verdaderas, lo cual originaría que el trabajador por desconocimiento no estaría en condiciones de defenderse de estas nuevas acusaciones.

A mayor abundamiento, si el criterio de las autoridades es que las faltas de asistencia deben ser justificadas ante el patrón y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el mismo sentido debe entenderse que el patrón debe expresar las causas del despido ante el trabajador, y únicamente en aquellos casos en que el trabajador se negare a recibir el referido escrito, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se notifique dicho escrito al trabajador.

En este sentido, conviene recordar que la intención de hacer del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje el aviso de rescisión, no es que dicha autoridad



tome nota del despido, sino que se le notifique al trabajador el mencionado aviso.

Igualmente debemos señalar que si bien en algunas ocasiones la fecha del despido coincide con la fecha en que éste surte sus efectos, existen ocasiones en que el despido se verifica en una fecha y la notificación se da en otra, caso concreto cuando se solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje que notifique el aviso de rescisión por haberse negado el trabajador a recibirlo.

Por otra parte, debemos analizar el procedimiento a seguir en aquellos casos en que el trabajador rescinde su relación laboral por causa imputable al patrón, puesto que resultaría absurdo que el trabajador que se encuentra en una posición de subordinación respecto del patrón, notificara directamente a éste su decisión de separarse, y el patrón conciente de haber incurrido en una causal de rescisión procediera a pagarle la correspondiente indemnización.

Por lo anterior, en este caso debe de seguirse un procedimiento que implica la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que conlleva que el trabajador demande la rescisión de su relación laboral y como consecuencia el pago de la respectiva indemnización.

En tal virtud, consideramos que la notificación de la rescisión constituye un acto eminentemente formal, ya que

cuando el patrón rescinde la relación laboral que lo une con el trabajador, por disposición expresa de la Ley está obligado a entregar un aviso por escrito de las causas que motivaron el despido, en tanto que cuando el trabajador rescinde su relación laboral debe de demandar ante los Tribunales del Trabajo, los cuales notificarán la demanda al patrón.

A este respecto, Néstor de Buen señala en relación a la rescisión por parte del patrón que: "La falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por tanto faltando la forma al acto, éste deviene nulo. Si bien es cierto que la Ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del proemio del artículo 5o., que atribuye a las disposiciones de la Ley el ser "de orden público". Por lo tanto se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos, expresado en el artículo 8o. del Código Civil y aplicable al Derecho Laboral por vía de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17..."

"Siendo nulo el despido, por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio, y por lo tanto no habiendo sido fundada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado". (105)

---

105).- DE BUEN L., Néstor. Ob. cit., p. 108.

Finalmente y respecto de la rescisión por parte del trabajador, cabe señalar que si el empleado se separa sin demandar la rescisión de su relación laboral, se estará ante un retiro voluntario.

De lo anterior se desprende que la rescisión de la relación laboral, ya sea por parte del patrón o por parte del trabajador, constituye un acto eminentemente formal, cuyo incumplimiento ocasiona no solo que no se produzca la rescisión sino inclusive efectos diversos a los deseados, como lo es que se configure un despido injustificado o un retiro voluntario.

#### 4.5. Intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Comunicación del Aviso de Rescisión:

El penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral señala que en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión el patrón puede depositarlo ante la Autoridad Laboral correspondiente a fin de que se le notifique al trabajador.

Esta disposición que entró en vigor el primero de mayo de 1980, junto con las reformas procesales que establecieron la vía adecuada para su notificación, esto es, el procedimiento paraprocesal, ocasionó que algunos patrones

omitieran de plano notificar al trabajador la causa del despido, y optaran por acudir directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando se notificará el aviso de rescisión.

Sin embargo, esta práctica viciosa mereció la atención de la Corte quien en diversas ejecutorias estableció el criterio de que debe acreditarse la negativa del trabajador a recibir el aviso, a fin de que éste pueda ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Igualmente, y como se señala en párrafos anteriores, la función primordial de la Junta de Conciliación en el supuesto que estamos analizando, radica no en que dicho Tribunal tome nota de la separación, sino en que en base a los datos proporcionados por el patrón notifique fehacientemente al trabajador el despido y las causas que lo motivaron.

No obstante lo anterior, con numerosa frecuencia se dá el caso de que la Junta debido a su carga de trabajo no puede notificar oportunamente al trabajador del aviso del despido, ocurriendo entonces que éste interpone una demanda en ocasiones ante la misma Junta en que se tramitó el procedimiento paraprocesal, y alega la injustificación del despido en virtud de que no le fué entregado el aviso de rescisión. Consideramos que en este caso, el hecho de depositar ante el Tribunal del Trabajo el aviso de rescisión

viene a preconstituir una prueba instrumental de actuaciones en favor del patrón, a fin de acreditar la justificación de la separación.

Si en los casos en que el patrón rescinde la relación laboral por causa imputable al trabajador la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene un papel de relativa importancia en la comunicación del despido, cuando es el trabajador quien rescinde su relación de trabajo por causa imputable al patrón, la actuación de la Autoridad Laboral reviste capital importancia, toda vez que ya no se trata de desahogar un mero trámite consistente en realizar una notificación, sino que se trata de un verdadero juicio en el que la Junta deberá determinar a cual de las partes en conflicto le asiste la razón, si al trabajador que alega que su separación obedece a que el patrón incurrió en alguna causal de rescisión que hace imposible que continúe prestando el servicio; o bien al patrón que aboga por su inocencia.

#### 4.6. Diferencias y Similitudes de la Suspensión y Terminación Respecto a la Rescisión Laboral:

En el capítulo anterior se estudiaron las similitudes entre la suspensión y la terminación de las relaciones de trabajo, por lo que en este apartado analizaremos las diferencias y similitudes que existen entre

la rescisión en materia laboral y la suspensión y la terminación de la relación de trabajo.

Como punto de similitud entre estas tres figuras jurídicas, encontramos que cada una de ellas modifican de diferente manera el desarrollo normal de la relación de trabajo; la suspensión de una manera temporal, la terminación de una forma definitiva, y la rescisión de una manera sui generis, toda vez que la afectación podrá ser temporal o definitiva dependiendo de que el trabajador afectado decida demandar su reinstalación o bien el pago de la indemnización constitucional. En otras palabras, la continuación de la relación laboral se encontrará sub iudice en aquellos casos en que el trabajador rescindido opte por ejercitar la acción de reinstalación, toda vez que se busca que la relación laboral subsista, en tanto que si por el contrario decide reclamar el pago de la indemnización, la relación de trabajo quedará disuelta definitivamente.<sup>(106)</sup>

En un sentido genérico, podemos decir que la terminación y la rescisión de la relación laboral tienen como finalidad la disolución de la relación de trabajo, difiriendo entre si en cuanto a su origen; pues si bien la terminación se deriva principalmente de causas de fuerza mayor que en su mayoría son ajenas a la voluntad de las partes, con excepción 106).- Cfr. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Ob. cit., p. 27.

del mutuo consentimiento de las mismas; la rescisión siempre buscará poner fin a la relación de trabajo debido a que una de las partes incurrió en alguna situación que originó que la contraparte decidiera dar por terminada la relación, en otras palabras, la rescisión tiene un carácter sancionador.

En este sentido podemos considerar que en los casos de terminación de la relación laboral, a excepción de los casos en que la relación termina por mutuo consentimiento de las partes, las mismas se encuentran sujetas a circunstancias externas que impiden que la relación laboral continúe, como podría ser la muerte o incapacidad permanente del trabajador, la incosteabilidad o la quiebra de la empresa, o bien la terminación de la obra; en tanto que en la rescisión las partes se enfrentan a situaciones que en un momento dado se encuentran dentro de su control, como lo son las causales previstas por la Ley, y depende de cada una de las partes en lo individual incurrir o no en dichas causales, así como en su caso rescindir o no la relación de trabajo.

#### 4.7. Proyecto de Ley:

En este inciso se propondrán algunas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, mismas que estimamos, se derivan de lo expuesto en los apartados precedentes.

De esta forma, consideramos en primer lugar que la fracción XIV del artículo 47 debe ser suprimida ya que más que una causa de rescisión, contiene una causa de terminación de la relación laboral, por lo que debería ser agregada al artículo 53 como una sexta fracción, de tal manera que en este artículo se contemplen todas las causas genéricas de terminación de la relación laboral.

Por otra parte, y respecto de las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo, proponemos las siguientes modificaciones a los artículos que a continuación se enunciarán:

Por lo que hace al artículo 208 que habla de las causas especiales de rescisión aplicables a los trabajadores de los buques, estimamos que deben suprimirse las fracciones II y III, toda vez que resultan reiterativas de lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 47, así como la fracción V ya que se refiere a una causa de terminación de la relación de trabajo.

En lo que se refiere al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, creemos prudente modificar el artículo 244, a fin de que se refiera exclusivamente a causas de rescisión de las relaciones de trabajo, ya que en su actual redacción se refiere a causas de terminación o rescisión, siendo que en realidad únicamente consigna un caso de



terminación que es el de la fracción I, la cual podría suprimirse de este artículo e incluirse como una causa genérica de terminación de las relaciones de trabajo dentro del artículo 53 de la Ley, toda vez que la cancelación o revocación de los documentos necesarios para poder prestar el servicio es un hecho que no es exclusivo de estos trabajadores, sino que afecta a todos aquellos trabajadores a los que, por razón de su oficio los diferentes reglamentos administrativos exigen contar con determinados documentos para poder desempeñar sus funciones, tal como es el caso de aquellos trabajadores a quienes se les exige la llamada tarjeta de salud, misma que en caso de ser cancelada origina la terminación de la relación laboral, sin que estos trabajadores necesariamente tengan que pertenecer a una tripulación aeronáutica, pues puede darse el caso de que se trate de una mesera o cocinera.

Respecto de los trabajadores ferrocarrileros, creemos necesario suprimir la fracción II del artículo 255 toda vez que se trata de una situación que viene a repetir a la fracción XI del artículo 47, ya que en ambos casos se contempla una desobediencia a las órdenes recibidas.

Igualmente, estimamos conveniente suprimir la fracción I del artículo 264, toda vez que viene a repetir innecesariamente la causal de rescisión prevista por la fracción XI del artículo 47.

También consideramos procedente modificar la redacción del artículo 303 de la Ley, que se refiere a las causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales, ya que encuadra causales de rescisión y de terminación, siendo la primera fracción una causa de rescisión en tanto que la segunda se refiere a una causa de terminación de la relación laboral.

Por lo anterior creemos que sería prudente separar en artículos diferentes las causas de rescisión y de terminación aplicables a los deportistas profesionales.

Por otra parte, también proponemos que el artículo 53 del ordenamiento laboral vigente se vea agregado con dos fracciones, una que se refiera a los casos en que la relación de trabajo termina por haberse impuesto al trabajador una pena de prisión sin que alcance el beneficio de la libertad bajo fianza; y otra que se refiera a aquellos casos en que la documentación exigida por las leyes y reglamentos administrativos y necesaria para la prestación del servicio, sea cancelada o revocada definitivamente por la autoridad administrativa correspondiente.

De esta forma, nos permitimos proponer las siguientes modificaciones y propuestas para los artículos que a continuación se expresan:

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

Fracc. I.- ...

Fracc. XIV.- Se suprime.

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

Fracc. I.- ...

Al artículo en comento deberán adicionarse dos fracciones que quedarían en los siguientes términos:

Fracc. VI.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, por no alcanzar el beneficio de la libertad bajo caución;

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

Artículo 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

Fracc. I.- ...

Fracc. II.- Se suprime.

Fracc. III.- Se suprime.

Fracc. V.- Se suprime.

Artículo 244.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

Fracc. I.- Se suprime.

Igualmente deberá suprimirse la fracción II del artículo 255, quedando de la siguiente manera:

Artículo 255.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.

La fracción I del artículo 264 deberá suprimirse, quedando dicho artículo con el siguiente texto:

Artículo 264.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volúmen de ingresos salvo que concurren circunstancias justificadas.

Es necesario se suprima la fracción II del artículo 303, debiendo quedar con la siguiente redacción:

Artículo 303.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina cometidas por el deportista profesional.

Se adiciona el artículo 303 bis, en los siguientes términos:

Artículo 303 Bis.- Es causa especial de terminación de la relación de trabajo, la pérdida de facultades del deportista para la práctica de la actividad deportiva de que se trate.

CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, tenía como base principal para el nacimiento de la relación laboral al Contrato de Trabajo, esta postura evolucionó de tal forma que en la Ley Laboral vigente, el Contrato de Trabajo ya no es la fuente principal para el surgimiento de la relación de trabajo, no obstante lo cual, la Ley vigente conserva la figura del contrato.

2.- Contrato Individual de Trabajo, independientemente de su forma, denominación o acto que le dé origen, es aquel en virtud del cual una persona, denominada el trabajador, se obliga a prestar a otra denominada el patrón, un servicio personal subordinado, bajo su dirección y dependencia, recibiendo a cambio el pago de un salario.

3.- Durante el trayecto de su evolución, se ha pretendido equiparar al Contrato Individual de Trabajo con otros tipos de contratos de naturaleza civil, como son: el contrato de compra venta, arrendamiento de servicios, mandato o sociedad. Sin embargo, en virtud del principio de autonomía del Derecho del Trabajo, debe considerarse al Contrato de Trabajo como un contrato autónomo.

La característica que distingue al Contrato de Trabajo de cualquier otro contrato del derecho común es la subordinación, la cual implica que el servicio, objeto de la relación laboral se ha de desempeñar bajo la dirección y de acuerdo a las ordenes del patrón.

4.- Los efectos del Contrato de Trabajo consisten en todas las obligaciones que de él se derivan, siendo las principales la obligación del trabajador de prestar el servicio, y la obligación del patrón de pagar el salario convenido. Sin embargo, existen otras obligaciones contenidas en los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales buscan integrar en el centro de trabajo una comunidad en que predomine la armonía, el entendimiento recíproco y las normas de respeto mutuo que impone la convivencia social.

5.- La actual Ley Federal del Trabajo estableció que para que nazca una relación laboral basta con que exista la prestación de un servicio personal subordinado, de tal manera que una vez que se da el supuesto de la prestación de un servicio personal, se aplica la Ley Federal del Trabajo como norma imperativa.

6.- Los términos Contrato y Relación de Trabajo lejos de excluirse, se complementan mutuamente, ya que en un momento dado el Contrato de Trabajo puede dar nacimiento a la



Relación Laboral; sin embargo, ambas instituciones no son iguales, ya que cada una tiene su propia connotación,, teniendo como elemento común la prestación de un servicio personal subordinado.

7.- Ante los obstáculos que impiden temporalmente cumplir con las obligaciones derivadas de la Relación de Trabajo, ya sea al patrón o al trabajador, la Ley Federal del Trabajo contempla un instrumento que busca evitar la disolución del vínculo laboral, y que consiste en la suspensión de la relación de trabajo.

La suspensión de los efectos de la Relación Individual de Trabajo puede definirse como el cese temporal de la obligación del patrón de pagar el salario y de la obligación del trabajador de prestar el servicio, motivado por una causa fortuita prevista por la Ley Laboral.

8.- Los principales efectos de la suspensión de la Relación Laboral, consisten en que por una parte el patrón no tiene la obligación de pagar el salario, en tanto que por otra el trabajador no se encuentra obligado a prestar el servicio. Sin embargo, no son estos los únicos efectos de la suspensión, ya que durante el lapso en el cual no se prestan servicios, no se computa para fines de la antigüedad, ni para el pago de prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones o reparto de

utilidades, mientras que por otra parte si la ausencia del trabajador es por quince o más días consecutivos, el patrón podrá darlo de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, cesando así el derecho del trabajador de recibir atención médica para él y para sus familiares.

9.- La terminación de la Relación Laboral consiste en la disolución del vínculo jurídico laboral por mutuo consentimiento de las partes o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de las partes, que no conlleva un conflicto de intereses.

10.- La suspensión y la terminación de la relación de trabajo coinciden principalmente en el hecho de que ambas figuras jurídicas modifican el desarrollo normal de la Relación de Trabajo; diferenciándose entre sí en cuanto a la temporalidad de la afectación, pues en tanto que en la suspensión de la Relación Laboral ésta deja de surtir sus efectos de una manera temporal, en la terminación los efectos de la misma cesan de una manera permanente.

De esta forma encontramos que si en la terminación se disuelve en forma definitiva la relación de trabajo; por el contrario la suspensión tiene como objetivo principal conservar dicha relación para lo cual en forma temporal cesan los derechos y obligaciones derivadas de la misma.

11.- En todo contrato el incumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo por alguna de las partes, da derecho a la otra a rescindirlo.

De lo anterior se concluye que la rescisión en materia laboral consiste en la disolución de la Relación de Trabajo, motivada por alguna causa grave prevista como tal por la Ley Federal del Trabajo, y hecha valer por la parte afectada dentro del término señalado al efecto por el propio ordenamiento legal.

12.- Las principales causas de rescisión se encuentran contenidas en los artículos 47 y 51 de la Ley Laboral, sin embargo en otros artículos del mismo ordenamiento se contemplan causas especiales de rescisión aplicables a los trabajos especiales, algunas de las cuales vienen a repetir a las causales genéricas previstas por los artículos 47 y 51.

13.- Consideramos que el aviso de rescisión cumple una importante función dentro de la rescisión, constituyendo una prueba de la separación y una notificación de las causas que dieron origen a la misma, y su falta origina con sobrada razón que se tenga al despido como injustificado.

A mayor abundamiento, las causas del despido deben expresarse ante el trabajador afectado y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y solamente cuando el trabajador se

negare a recibir el aviso de rescisión, se podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se notifique dicho escrito al trabajador.

14.- Si la suspensión de la Relación Laboral afecta al vínculo laboral de manera temporal, y la terminación lo hace en forma definitiva, la rescisión afecta a la Relación de Trabajo de una forma sui-generis, toda vez que la afectación podrá ser temporal o definitiva dependiendo de que el trabajador afectado decida demandar su reinstalación o el pago de su indemnización constitucional. En otras palabras si se ejercita la acción de reinstalación, la continuación de la relación de trabajo se encontraría sub-judice, en tanto que si se reclama el pago de la indemnización la Relación de Trabajo quedara disuelta definitivamente.

15.- Estimamos que la actual redacción de los artículos relativos a la rescisión contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente, contiene algunos errores de técnica jurídica por lo que nos permitimos proponer sean modificados a fin de adecuarlos a la realidad jurídica y evitar algunas repeticiones innecesarias, así como que se consideren como causas de rescisión algunas causales que en realidad vienen a constituir causas de terminación de la Relación Laboral.

De esta forma, nos permitimos proponer las siguientes modificaciones y propuestas para los artículos que a continuación se expresan:

Consideramos que debe suprimirse la fracción XIV del artículo 47 por referirse a una causa de terminación de la Relación Laboral, debiendo que dar dicho artículo en los siguientes términos:

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

Fracc. I.- ...

Fracc. XIV.- Se suprime.

Por otra parte, al artículo 53 deberán adicionarse dos fracciones que quedarían en los siguientes términos:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

Fracc. I.- ...

Fracc. VI.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, por no alcanzar el beneficio de la libertad bajo caución; y

Fracc. VII.- La cancelación definitiva de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio. cuando sea imputable al trabajador.

Asimismo, y respecto de las causas de rescisión aplicable a algunos trabajos especiales, proponemos las siguientes modificaciones:

Artículo 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

Fracc. I.- ...

Fracc. II.- Se suprime.

Fracc. III.- Se suprime.

Fracc. V.- Se suprime.

Artículo 244.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

Igualmente deberá reformarse la fracción II del artículo 255, quedando dicho precepto de la siguiente manera:

Artículo 255.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.

La fracción I del artículo 264 deberá reformarse, quedando dicho artículo con el siguiente texto:

Artículo 264.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volúmen de ingresos salvo que concurren circunstancias justificadas.

Creemos también que es necesario se reforme la fracción II del artículo 303, debiendo quedar con la siguiente redacción:

Artículo 303.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina cometidas por el deportista profesional.

Finalmente consideramos que debe adicionarse un artículo 303 bis, en los siguientes términos:

Artículo 303 Bis.- Es causa especial de terminación de la relación de trabajo, la pérdida de facultades del deportista para la práctica de la actividad deportiva de que se trate.

BIBLIOGRAFIA



- . B I B L I O G R A F I A . -

- 1.- BARAJAS, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano.  
Derecho del Trabajo. U.N.A.M., México, 1981.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. tomos I, II, III y IV, Editores Libreros, Buenos Aires, 1963.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Mundo Atlantico, Buenos Aires, 1945.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris, México, s.a.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, segunda edición, Trillas, México, 1983.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. T.L.C. Trillas, México, 1993.

- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. segunda edición, Trillas, México, 1982.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. séptima edición, Porrúa, México, 1989.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1988.
- 11.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. vols. II y III, segunda edición, De Palma, Buenos Aires, 1977.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. sexta edición, Porrúa, México, 1961.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. novena edición, Porrúa, México, 1984.
- 14.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952.
- 15.- GOMES, Orlando y Elson Gottschalk. Curso de Derecho del Trabajo. trad. Miguel Bermúdez Cisneros, séptima edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979.

- 16.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. segunda edición, Temis, Bogotá, 1970.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimo tercera edición, Porrúa, México, 1983.
- 18.- HERNANIZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. décimo segunda edición, s.e., Madrid, 1944.
- 19.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. cuarta edición, De Palma, Buenos Aires, 1987.
- 20.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. t. II, Porrúa, México, 1983.
- 21.- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Textos Universitarios, México, 1978.
- 22.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. segunda edición, PAC, México, 1984.
- 23.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986.

- 24.- SANCHEZ C., Pedro. Curso de Legislación del Trabajo.  
De Palma, Buenos Aires, 1974.
- 25.- TAPIA ARANDA, Enrique y Carlos Mariscal Gómez. Derecho Procesal del Trabajo. sexta edición, Velux, México, 1978.
- 26.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. tercera edición, Trillas, México, 1989.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. quinta edición, Porrúa, México, 1980.

- . L E G I S L A C I O N . -

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
octagesima novena edición, Porrúa, México, 1990.
- 2.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y  
PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL. quincuagesima  
sexta edición, Porrúa, México, 1983.
- 3.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DE FUERO  
COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DE FUERO  
FEDERAL. cuadragésima edición, Porrúa, México, 1991.

- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. En Revista Mexicana del Trabajo, tomo IV, octava época, número 2, S.T.P.S., abril-junio 1981.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. novena edición, S.T.P.S., México, 1992.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Cavazos Flores, Baltazar et al, vigésimo sexta edición, Trillas, México, 1992.
- 7.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Ramírez Fonseca, Francisco, octava edición, PAC, México, 1990.
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, quincuagesima cuarta edición, Porrúa, México, 1986.
- 9.- LEY DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL. décimo tercera edición, Ediciones Ateneo, México, 1980.
- 10.- REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL. décimo tercera edición, Ediciones Ateneo, México, 1980.

## -. DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS .-

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual. décimo cuarta edición, Heliasta, Buenos Aires, 1979.
- 2.- DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. octava edición, Porrúa, México, 1979.
- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Argentina, Buenos Aires, 1968.

## - . H E M E R O G R A F I A . -

- 1.- LOPEZ APARICIO, Alfonso. Las Relaciones Industriales de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931. En Revista Mexicana del Trabajo, tomo IV, octava época, número 2, S.T.P.S., México, abril-junio 1981.