

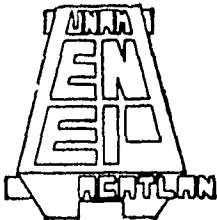
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

LA TERMINACION DE LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUADALUPE MARIBEL MARTINEZ ZUÑIGA



MEXICO, 1996



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.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES :

“ LA MAGICA MANO DE FONDO DE ESTE MUNDO
PINTADO ...”

SRA. ANTONIO ZUÑIGA GUTIERREZ:

Por ver culminado el esfuerzo y sacrificio, por apoyarme para estudiar y terminar. Te dedicò este trabajo de manera muy especial. Mamà te quiero mucho espero que sea una satisfacciòn màs.

SR. MANUEL MARTINEZ ESPINOZA:

CON RESPETO Y CARIÑO.

A MIS HERMANOS:

CESAR MARTINEZ ZUÑIGA:

Por contar contigo

CARMEN MONICA MARTINEZ ZUÑIGA:

Por tu apoyo, ejemplo como hermana, hija y profesionista.

MARGARITA JUDITH MARTINEZ ZUÑIGA:

Gracias por tu apoyo.

JOSE ANTONIO Y MARIA

En su memoria.

A MIS HIJOS :

HORACIO DANIEL Y RAYMUNDO OSWALDO.

Hijos los quiero mucho, para ustedes con mucho amor y cariño para mis chiquitos esperando que superen lo logrado por sus padres.

A MIS ESPOSO:

LUIS RAYMUNDO CID MAGAÑA.

Con cariño y gracias por tu apoyo, comprensión y colaboración porque se que cuento contigo.

A MI ASESOR:

LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIÑO.

Por su valiosa colaboración para el desarrollo del presente trabajo.

INDICE

Introducció	1
CAPITULO I	
Marco Teòrico	5
A) La extensió del vnculo contractual en la doctrina	5
B) La Relació del Trabajo	10
C) El Contrato de Trabajo	13
D) La Determinació de la Relació Laboral conforme al derecho Mexicano del Trabajo	15
E) Diferencias con otras figuras afines	24
La relación de las Relaciones de Trabajo	25
La suspensión de las Relaciones de Trabajo	32
CAPITULO II	
Efectos Jurídicos de la Terminación de la Relación de Trabajo	37
1.1 Efecto específico de algunas formas de Terminación	44
CAPITULO III	
Análisis crítico del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo	49
III.A. El mutuo consentimiento de las partes	50
III.B. La muerte del Trabajador	58

III.C. La terminaci3n de la obra o vencimiento del t3rmino o inversi3n capital	67
III.D. La incapacidad f3sica o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestaci3n	75
III.E. Casos de terminaci3n Colectiva	81

CAPITULO IV

La terminaci3n de los trabajadores Especiales	86
IV.I Del trabajo de las tripulaciones aeron3uticas	99
Conclusiones	105
Citas	109
Bibliografia	

INTRODUCCION

La exposición del presente, tiene como objeto tratar de analizar apoyados en la Ley Federal del Trabajo *La terminación de las relaciones individuales de trabajo.

En tal virtud se plantean las causas que nos llevan al problema; tomando como principio el punto medular coyuntural del mismo, siendo uno de los objetivos el definir y desglosar lo que son propiamente las relaciones individuales de trabajo, lo que se podría lograr recabando información de como es que se da éste fenómeno jurídicamente; su legislación, su aplicación y observancia tanto de forma lógica como explícita, en detalle se pretende establecer, como es que se dan las relaciones individuales de trabajo y sus diferencias con las colectivas, las características de ambas, y sobre todo exponiendo el marco jurídico en el cual se desarrollan, el vínculo que une al que contrata el servicio y a quien lo presta, es decir la relación causa efecto.

Es necesario precisar, el por que y como se pretende informar como se da el funcionamiento de las relaciones de trabajo apegadas éstas al campo del derecho laboral, ya que los trabajadores se encuentran protegidos por la ley, pero al realizar y desarrollar el presente trabajo pretendo dar cuenta de las lagunas que existen en la ley con respecto a las mencionadas relaciones de trabajo tanto individuales, materia del presente como a las colectivas. Otro de los puntos importantes al cual nos abocamos, es el estudio del porque se dan estas relaciones de trabajo. Estas surjan en principio de un estado de necesidad entre dos personas, una la compone el que ofrece la fuente del trabajo y la otra aquella persona que se obliga a ejecutarlo mediante la remuneración de un salarial que como derecho tiene consagrado en la Ley Federal del Trabajo, salario del cual requiere el ser humano para su subsistencia personal y familiar y al obtenerlo le deja una vida digna y mejor y en condiciones óptima de trabajo esta puede llegar a ser eficiente y por ende provechoso.

Ya que es bien sabido que cuando se desea vivir mejor en condiciones dignas no hay mejor manera que efficientar el trabajo, por lo que se inicia el vínculo al encontrarnos con la circunstancia de que hay quién solicite prestar un servicio y quién necesite contratar a su vez quién lo ejecute, así pues nos encontramos ante una relación.

Partiendo de dicha circunstancia se establece la relación y a consecuencia de esta se dan las modalidades de la misma como son las individuales y las colectivas, derivándose de aquellas sus diferencias, sus características, y etc. podemos mencionar como ejemplo, a los trabajadores de confianza, de los buques, tripulantes aeronáuticos.

Consecuencia de lo anterior, es ahora necesario señalar, que toda relación inicial, tendrá una terminación o una rescisión. De tal suerte que entre estas últimas encierran diferencias, ya que son figuras jurídicas, toda vez que de acuerdo a la información doctrinal y con apoyo en la Ley Laboral es la forma como se logra cumplir con el objetivo general del presente trabajo. Donde se realiza un análisis jurídico del como, porque, y cuando se dan por terminadas las relaciones individuales de trabajo, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Así, la tarea en la elaboración del presente trabajo no es simplemente la de exponer, si no también explicar determinados cambios en el sistema jurídico, ley del trabajo, mediante la proyección de ideas propias encaminadas a la realización del presente texto. Con

el cual se pretende tener un acervo cultural en materia laboral que nos permita ampliar un horizonte de aprendizaje respecto al derecho laboral una rama amplia del Derecho Mexicano en la cual versa intereses personales y colectivos ya que en el presente texto se ha tratado la rescisión del contrato de manera individual y otra de manera colectiva. Espero que el presente trabajo cumpla con el objetivo que se marco.-

CAPITULO I

MARCO TEORICO

A). La extinción del vínculo contractual en la doctrina

Las causas que originan la extinción de los contratos son semejantes a las que extinguen las obligaciones en general, pero podemos analizar "causas comunes de extinción de los contratos" y de las obligaciones y causas específicas de estas últimas que no se encuentran en materia de contratos.

En sentido amplio, puede decirse que el contrato termina por frustración del mismo o por extinción de sus efectos.

Un contrato se frustra cuando no produce efecto a causa de hechos o circunstancias a la celebración del contrato. "FRUSTRAR" significa dejar sin efecto el propósito contra la intención de quien quería llevarlo a cabo.

Así mismo, un contrato puede extinguirse o dejar de producir efectos a causa de hechos o circunstancias supervenientes, acaecidas con posterioridad a la celebración del mismo.

Hay frustración del contrato en los cinco casos siguientes.

1).- Cuando falta alguno de los elementos de existencia del contrato: Consentimiento u objeto (1794 y 2234 del Código Civil del Distrito Federal) y se trata, por consiguiente, de un contrato inexistente.

1

2).- El contrato está afectado de nulidad absoluta si el contrato recae sobre un objeto imposible o ilícito (por ejemplo, una

1

compra/venta entre particulares sobre un bien de dominio público o en arrendamiento de una casa de asignación), o si el fin o motivo determinante del contrato (por ejemplo, un contrato de obra a precio alzado para construir una casa que las partes convienen se destinará a la explotación de juegos prohibidos).

Estos casos son causas de invalidez del contrato y producen generalmente la nulidad absoluta del mismo.

3).- Cuando hay falta de capacidad en alguna de las partes, que equivale, en la realidad a la ausencia del consentimiento en el contrato, o si se ha habido algún vicio del consentimiento (error, dolo y violencia), o cuando no se ha llenado la formalidad exigida por la Ley.

En todos estos supuestos el contrato produce provisionalmente sus efectos hasta en tanto no se deduzca la acción de nulidad del mismo. Es muy importante destacar los siguientes criterios:

"En nuestro derecho, no hay contrato nulos de pleno derecho. En todos los casos, se necesita la declaración judicial.

La nulidad, no existe de pleno derecho, si no hay disposiciones expresas en la leyes para los casos que ellas comprendan. Nuestra legislación no autoriza que se reconozca la existencia de nulidades de pleno derecho, las nulidades deben ser declaradas por la autoridad judicial en todos los casos, y previo el procedimiento formal correspondiente". (Tesis Jurisprudencial No. 198 de la Tercera sala de la Suprema Corte hasta el año de 1985:)

Las diferencias entre nulidad e inexistencia de los contratos son puramente académicas.

Sus diferencias son meramente teóricas, aun cuando el Artículo 2224 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales emplea la expresión ACTO JURÍDICO INEXISTENTE en la que pretende basarse la división tripartita de la invalidez de los actos jurídicos, según la cual se les agrupa en inexistentes NULO Y ANULABLES.

Tal distinción tiene meros efectos teóricos, porque el tratamiento que el propio Código da a las inexistencias es el de las nulidades, según puede verse en las situaciones previstas por los Artículos 1427, 1433, 1434, 1826., En relación con el 2250 Fracción III, 2442, 2270 y 2779, en el que teóricamente, se trata de inexistencias por falta de objetos, el Código las trata como nulidades, así como en los casos de los Artículos 1808, 2182 y 2183, en los que en la falta de consentimiento originaría la inexistencia. (Tesis Jurisprudencial número 197 de la Tercera Sala de la Suprema Corte hasta 1985).

4). Cuando una de las partes mediante la explotación de la suma ignorancia, de la notoria inexperiencia o de la extrema miseria (pero del estado de necesidad) de la otra parte, ha obtenido a través del contrato un lucro excesivo quede evidentemente desproporcionado a lo que aquello se obliga, cuyos supuestos configuran la lesión y dan nacimiento a la nulidad del contrato.

5). Sin ser nulo el contrato, produce efectos con respecto a determinadas personas a las que les es inoponible.

Opera en este caso el principio de la relatividad (efectos directos entre las partes que han celebrado el contrato), pero parcialmente no opera el principio de la oponibilidad del contrato frente a terceros (efectos indirectos o reflejos del contrato respecto de terceros).

B). LA RELACION DE TRABAJO

Por la relación de trabajo entendemos el anexo de factor que existe entre quien presta servicio, a cambio de una remuneración periódica.

La Ley Federal de Trabajo indica:

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

En la definición mencionada en el Artículo 20 consideramos que sale sobrando la frase "CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN", ya que queda implícito que existe la relación de trabajo cuando una persona presta su trabajo subordinado a otra y ésta paga por dicho trabajo en salario.

La relación de trabajo generalmente es originada por contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios.

El derecho del trabajador es 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.

Una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las Leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivo de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos colectivos.

De lo anterior expuesto, consideramos que el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, producen los mismos efectos en cuanto a la constitución de derechos y obligaciones aunque para efectos procesales no los producen ya que el contrato es el documento probatorio para el patrón de la existencia de la relación de trabajo, como se desprende de lo establecido en la Fracción I del Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, pensamos que el concepto relación de trabajo supera el de contrato de trabajo, porque la relación de trabajo actualiza en favor del trabajador todos los beneficios que le otorga la Ley con o sin contrato de trabajo, según se fundamenta en el Artículo 2o. citado y el señalamiento del 21.

Artículo 21.- " Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

C).- EL CONTRATO DE TRABAJO.

" Contrato de trabajo era todo convenio en virtud del cual se obligaba a una persona a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada por el convenio o para el uso"(2).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció al respecto:

"Artículo 7.- Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

² EMILIO PORTES GIL, Proyecto del Código Federal del Trabajo, 1929
Art. 20.

En el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, celebrado en el Distrito Federal en 1934, se propuso que el contrato individual debería celebrarse o permitirse solamente en los establecimientos donde no existiera sindicato obrero o contrato colectivo de trabajo vigente, pues en estos casos los servicios de los trabajadores debían estar sujetos a contratos colectivos y bajo control de los respectivos sindicatos.

En el anteproyecto de la Ley Federal de Trabajo de 1970 no se habla propiamente de contrato de trabajo, sino que únicamente se refiere a las relaciones de trabajo, en la siguiente forma:

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

Consideramos que la tendencia del Artículo 20 y siguiente, que la de hacer desaparecer el concepto de contrato individual de trabajo, sustituyéndolo por el de "relación de trabajo".

Estimamos que es más precisa y técnica la noción de "contrato" ya que se trata de un concepto claramente definido, aceptado por las partes, patronos desorientación al respecto.

En Espacio el Congreso de la Unión se modificó que este anteproyecto, para quedar como sigue.

"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".

D).- LA DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CONFORME AL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

"El Derecho Mexicano del Trabajo, adopta el principio de tiempo indefinido de la duración de las relaciones de trabajo, El tiempo determinado y la obra determinada sólo son posibles en la forma y circunstancias establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

La permanencia en el empleo esta normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo.

La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido.

La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón. La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija. Si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso, la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural".⁽³⁾ .

³ NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Pags. 546-547.

Podemos concluir, de acuerdo a la opinión de Nestor de Buen, respecto a la estabilidad en el empleo, que tiene las características que en seguida se expresan:

a) La duración de la relación de trabajo es indefinida, y excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinado.

b) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada prolonga la relación por el tiempo necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

c) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada. De lo contrario, podrán exigir la indemnización correspondiente a la reinstalación.

d) Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la Ley.

En virtud de lo anterior, se concluye que la estabilidad en el empleo es actualmente en México un derecho de los trabajadores.

En otro orden de ideas, las relaciones de trabajo, inclusive las de naturaleza colectiva están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o en forma definitiva su continuidad.

Algunas serán el resultado de la conducta o de las circunstancias de alguna de las partes. En otras ocasiones, el factor en juego será enteramente ajeno a ellas, un caso fortuito o de fuerza mayor.

Por último podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en las cuales la alteración de la relación laboral sea

producto de una mezcla de situaciones, la conducta de una de las partes y un acto tercero.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En vocablo "Terminación", si lo aplicamos gramaticalmente, implicaría la conclusión por cualquier causa de la relación de trabajo pero nuestra legislación laboral lo utiliza en sentido más restringido. Lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo, sólo por aquellas causas diferentes al despido por parte del patrón y la rescisión justificada por parte del trabajador.

Al hablar de la terminación de la relación laboral, algunos autores la mencionan como "una de las formas de disolución de la relación de trabajo". Esta relación entre trabajador y patrón ha suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica, ya que unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. Creemos que la distinción es puramente de carácter doctrinal, ya que como decimos antes, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 señala que la prestación de un trabajo personal subordinado a una

persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen, y el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, producen los mismos efectos.

Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez, da vida al contrato de trabajo, por lo que uno y otro caso, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

A mayor abundamiento, la Ley Federal de Trabajo en su Artículo 21, presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, por lo que los efectos de la terminación son los mismos cuando hay contrato de

trabajo (estrictamente hablado) o si existe únicamente la relación laboral, en términos reales o de hecho.

De la Cueva define a la terminación como:

"La disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o patronos, que hace imposible su continuación".⁽⁴⁾

Néstor De Buen, nos dice al respecto:

"Entendemos por terminación de la relación laboral de cesación de sus efectos a partir de determinado momento".

De lo antes expuesto se concluye que al producirse el acontecimiento que condicionaba al terminación, se extingue la

⁴ DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pag. 242.

obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias, independientemente de lo que disponga la ley, al respecto.

La terminación puede obedecer a varias causas, algunas previsibles y que se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, como la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas. (Artículo 434 Fracciones II y III).

Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes, y puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

Por otra parte, y como lo veremos al analizar la Fracción Primera de dicho Artículo que se al mutuo consentimiento, ésta sirve de disfraz para alguna causal no prevista por la Ley, que sea razón suficiente para dar por terminada la relación laboral, con la grave consecuencia de que alguna de las partes por ese motivo eluda responsabilidades que de otra forma tendría que afrontar.

El Artículo al que nos hemos estado refiriendo se encuentra ubicado dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo V del Título Segundo, referente a las relaciones individuales de trabajo, por lo que no tiene razón alguna remitir, como lo hace la Fracción V de dicha disposición al Artículo 434 que se encuentra en el Capítulo VIII del Título Séptimo de las relaciones colectivas de trabajo, ya que esa remisión trae como consecuencia diversas interpretaciones, tales como:

1.- Que el legislador, al redactar el Artículo 53 olvidó dichas causales y llenó esa laguna remitiéndolas a las causales de la terminación colectiva, donde sí las especificó , por lo cual debemos entender que también en la terminación individual con aplicables dichas causales, o,

2.- Si dichas causales sólo pueden aplicarse a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo y no a las individuales, la Fracción V del Artículo 53 sale sobrando.

En nuestra opinión consideramos que las causales que menciona la Fracción V de la disposición del Artículo 434 antes mencionada, son aplicables, como lo veremos en otro capítulo de este trabajo, en la terminación de la relación individual de trabajo.

E).- DIFERENCIAS CON OTRAS FIGURAS AFINES.

Dentro de las formas de disolución de la relación de trabajo, la doctrina y la ley mencionan la terminación, la rescisión y la suspensión.

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

Por su naturaleza, salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

En efecto, de conformidad con la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, el patrón no puede disolver la relación n de trabajo sin una causa justificada y este principio es válido tanto para la rescisión como para terminación de las relaciones de trabajo.

LA RELACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En la terminología de la Ley se entiende por rescisión el acto en 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.

Debemos pensar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas.

La Ley no señala ni causas ni procedimientos para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo, pero sí menciona la forma en que puede rescindirse colectivamente las relaciones de trabajo, como lo indica la Fracción II del Artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, que erróneamente utiliza el término de terminación siendo el adecuado el término de "rescisión".

Dicho Artículo menciona lo siguiente:

"Artículo 932.- Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apreciando a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

El problema de la rescisión es, sin duda, complejo. Por una parte, la terminología misma ha sido impugnada, probablemente con

razón, y por la otra, es un término que se utiliza para dos situaciones esencialmente diferentes.

Desde el punto de vista terminológico, la palabra "rescisión" parece inadecuada si se tiene en cuenta que el Código Civil para el Distrito Federal, el Artículo 1949 que expresa el principio general de esta materia, a imagen y semejanza de su antecedente español, nos habla de "resolución".

En efecto, dicho precepto dispone lo siguiente:

"Artículo 1949.- La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícitas en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe".

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios, en ambos casos,

También podrá pedir la resolución aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando este resultare imposible.

La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Por otra parte, la posibilidad de rescindir no implica que necesariamente se deba hacer uso de esa facultad, El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien puede pasar por alto esa expresión.

Actualmente, la rescisión es un acto formal. La nueva Ley, en el párrafo final del Artículo 47, señala que:

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

En la rescisión por parte del trabajador , no se establece este requisito de formalidad.

En el último párrafo del Artículo 47 en cuestión, consideramos que el tratamiento que le da la Ley al aviso que tiene que dar el patrón a los trabajadores es excesivo, lo que se pone de manifiesto al mencionarse en la Ley que si no se da dicho aviso, se considera que el despido es injustificado. De lo anterior se podrá llegar a situaciones como la siguiente: pongámonos en el caso de que el trabajador cometa en contra de la persona del patrón lesiones graves, que pongan en peligro su vida. De conformidad al Artículo en estudio, si no se le da al trabajador o a la junta el aviso de la causa de rescisión, para la Ley es injustificada y en este caso el trabajador podría alegar dicha circunstancia y ser reinstalado en su empleo, lo que iría contra el espíritu de la Ley.

Mario de la Cueva da, en nuestro concepto, el alcance debido al precepto, al mencionar que si el patrón no da el aviso estricto:

"No podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a la elección del trabajador". (5).

No basta el incumplimiento derivado de la relación de trabajo, es preciso según se refiere en la Fracción de trabajo XV del Artículo 47, que la causa sea "grave". y que traiga consecuencias respecto de la relación de trabajo.

Esta gravedad puede haber sido señalada especialmente en la Ley, como ocurre en la primeras 14 Fracciones del Artículo 47 y 8 Fracciones del Artículo 51, o ser análoga a ésta "de igual manera graves" según se asienta en la mencionada Fracción XV, y en la Fracción IX del Artículo 51 de comisión o de omisión.

La conducta grave podrá ser positiva, Vr. Gr.: En caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón o viceversa, de omisión como la desobediencia a una orden relacionada con el trabajo

⁵ IBIDEM., Pag. 234

contratado (Artículo 47 Fracción XI) o el pago de una cantidad inferior al salario (Artículo 51, Fracción IV).

Así mismo se interrumpe la relación laboral, en los casos de despido y esta interrupción es absoluta cuando el trabajador se retira.

En virtud de que los trabajadores puedan optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización, el despido será final sólo si el trabajador reclama la indemnización o si habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada.

De otra manera, la relación n laboral habrá quedado sólo interrumpida pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito y siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo, con excepción de lo establecido en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

"La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador, y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (6).

Del concepto general que presentamos y de su razón se desprenden los caracteres de la institución: La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, por el contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, por decirlo así, en el propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que lo produjo y que pueda sustituir nuevamente todos sus efectos.

Su función consiste (según el Artículo 42), en la suspensión del laudo del trabajador, de la prestación de trabajo, y del patrón, de la obligación de pagar el salario. Esto es, el efecto fundamental es la

⁶ IBIDEM, Pag. 234.

suspensión, de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario.

La suspensión tiene carácter temporal que provoca una cuarta consideración. Al concluir la causa que le dio origen se reanuda los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón pagara el salario.

El artículo 42 de la Ley establece que:

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono..."

De esta disposición del señalamiento de las causas, extraemos su definición.

Las causas justificadas de suspensión de las relaciones de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

De la definición se desprende los caracteres:

a). Las causas justificadas de la suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador.

b). Esta primera característica conduce a la segunda, que es la ratificación de la idea ya expuesta de que la institución que analizamos es un derecho de los trabajadores, confirmatoria del propósito de la Ley de que reforzar el principio de la estabilidad.

c). La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, pero no repercute sobre los demás ni en su beneficio ni en su perjuicio.

d). La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador.

La suspensión se distingue de la disolución por su carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual reanuda la prestación del trabajo, en tanto la disolución indica que no podrá reanudarse la actividad.

Algunas causales de la suspensión que marca la Ley al abandonar el carácter de temporalidad y convertirse en permanentes, salen de dicha figura para penetrar al campo de otra, como es el caso de la Fracción I del Artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo que se refiere a la suspensión temporal de la relación de trabajo por causa de enfermedad contagiosa del trabajador.

Si éste muere, automáticamente se estaría en presencia de causales de terminación de la relación laboral.

Asimismo, en el caso de la Fracción III de dicho Artículo que prevé la suspensión causada por la prisión preventiva del trabajador, si el juicio correspondiente se dicta sentencia que se imponga al trabajador la pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación del trabajo, ya no se tratase de su suspensión, sino se estaría en presencia de una causa de rescisión (Artículo 47, Fracción XIV).

CAPITULO. II

EFFECTOS JURIDICOS DE LA TERMINACION LA RELACION DE TRABAJO.

a). La extinción del vínculo laboral como efecto genético de la figura.

El derecho mexicano del trabajo adopta el principio de tiempo indefinido de la duración de las relaciones de trabajo.

Este principio, y bajo la potestad de las normas del derecho común (Derecho Civil), todos los trabajadores vivían dominados por la preocupación, por la angustia del despido y consecuentemente, de su desempleo.

Los principios de dichos ordenamientos jurídicos hacían del capital el único titular de derechos es sobre la empresa.

La naturaleza de la relación de trabajo era índole personal, entre el trabajador y el patrón, por lo que el incumplimiento y cumplimiento de las obligaciones por parte del patrón daba lugar a una indemnización por daños y perjuicios.

No somos partidarios de la tesis de que el derecho del trabajo haya sido parte del derecho civil.

El Derecho del Trabajo es el resultado de la lucha de los trabajadores por garantizarse una vida digna. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o capítulo del Derecho Civil, ni su continuador, ni su heredero.

El Derecho Mexicano del Trabajo no nació como el Derecho Mercantil, desprendiéndose lentamente del Derecho Civil. Nació a raíz de la primera revolución social del siglo XX, como un derecho nuevo,

creador de nuevos ideales y de nuevos valores. Nació de la necesidad de justicia y de trato digno al ser humano.

Sin embargo, es un hecho, como con el derecho mercantil, que la relación de trabajo se regía por normas de derecho civil. En consecuencia, el trabajo desarrollado en la empresa creaba derechos (de antigüedad, de ascensos y de jubilación, entre otros).

El trabajador eficiente podía permanecer en la empresa, pero esa eficiencia siempre quedaba a juicio del patrón.

La Constitución Mexicana de 1917 expresó los principios necesarios para terminar con la injusticia. La asamblea Constituyente se pronunció en los siguientes términos:

"El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estar obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o la indemnizarlo con el importe de 3 meses de

salario".Igualmente, tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón o por recibir malos tratos.

La Ley Federal de Trabajo reglamentó y desarrolló el espíritu de la Constitución de 1917, creando un sistema que ocupa un lugar de vital importancia dentro del derecho mexicano del trabajo.

Así, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos presupone la permanencia de las relaciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dispone que las relaciones de trabajo son por duración indefinida, por lo cual las relaciones sujetas a término sólo son posibles cuando exija la naturaleza del trabajo o lo autorice expresamente la ley, según el artículo 37 de la Ley Federal de Trabajo.

En efecto, dicho precepto dispone lo siguiente:

"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 sustituir temporalmente a otro trabajador,

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

Si al concluir el término subsiste la materia del trabajo, la relación se prologa por todo el tiempo que subsista dicha circunstancia.

Según el artículo 39 de la citada Ley que a la letra dice:

"Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Así, la Ley Federal del Trabajo consideró que las relaciones de trabajo sujetas a término, cuando éste no obedece a causas económicas o técnicas, constituye un procedimiento para violar los propósitos consagrados en la Constitución.

Está prevista, asimismo, la institución conocida como sustitución de patrón, mediante la cual, dicha sustitución no afecta las relaciones de trabajo, ya que el nuevo patrón absorbe las obligaciones y la responsabilidad del patrón anterior.

Este principio que rige la sustitución del patrón es una de las pruebas más contundentes en favor de la tesis de la naturaleza objetiva de la relación de trabajo.

Es necesario que la ley reconozca la existencia de circunstancias que imponen inevitablemente la suspensión de las actividades. Así, se persigue una doble finalidad: Defender la vida de la empresa ante estos acontecimientos inevitables, y proteger los derechos de los trabajadores, ya que las causas de dicha suspensión pueden originarse en el propio trabajador en forma individual o en la empresa en forma colectiva.

La causa no ha de ser un simple pretexto, debe ser real y de tal naturaleza que la suspensión de las actividades sea una consecuencia inevitable.

Con base en estas ideas, la Ley Federal del Trabajo señala que la suspensión sólo procede en los casos expresamente señalados por la Ley, como los vimos en el capítulo anterior.

B). EFECTO ESPECÍFICO DE ALGUNAS FORMAS DE TERMINACIÓN.

Las normas relativas a la disolución de las relaciones de trabajo son de gran importancia para la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Para efectos de este trabajo, analizaremos separadamente los derechos de los trabajadores y los de los patrones.

Como regla general, los patrones no pueden dar por concluidas las relaciones de trabajo sin causa justificada. Si lo hacen, el trabajador puede exigir, a su elección, el cumplimiento de la relación o el pago de una indemnización de 3 meses de salario.

El derecho mexicano del trabajo divide en dos las causas justificadas de disolución de las relaciones de trabajo:

La primera categoría comprende las causas que toman su origen en el incumplimiento de las obligaciones de la partes, circunstancia que conduce a la figura que se conoce con el nombre de "rescisión de las relaciones de trabajo". La segunda categoría considera las causas que se relacionan con los hechos independientes de la voluntad de los patrones y de los trabajadores, determinan inevitablemente la terminación de las relaciones jurídicas.

La rescisión de las relaciones de trabajo se rigen por los principios siguientes:

1º. No todo incumplimiento de las obligaciones del trabajador faculta al patrón para rescindir la relación de trabajo. Cuando las faltas son leves, puede hacer uso del poder disciplinario e imponer la sanción que corresponda, de acuerdo a un Reglamento Interior de Trabajo.

2º. La Ley Federal de Trabajo hace una enumeración limitativa de las causas de rescisión de las relaciones de trabajo.

3º. El patrón dispone de un término de 30 días para declarar la rescisión de la relación de trabajo, contando desde que se produce el incumplimiento o de la fecha en que se tiene conocimiento de la falta.

4º. Si el trabajador se inconforma con el despido (el acto por el cual el patrón comunica al trabajador que ha quedado separado de la empresa), puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ejercer la acción relativa al cumplimiento de la relación de trabajo (reinstalación), o el pago de una indemnización de 3 meses de salario.

5º. Si la Junta de Conciliación y arbitraje declara procedente la acción intentada por el trabajador, ordena su reinstalación en el empleo o el pago de la indemnización reclamada y en uno u otro caso el pago de los salarios correspondientes al tiempo que transcurra desde la fecha de despido hasta que se cumpla el laudo (salarios caídos).

6º. Sin embargo, la Ley Federal de Trabajo considera que siempre es posible la reinstalación de los trabajadores en sus empleos,

porque en algunos casos esto chocaría con la dignidad del patrón y en otros varía la continuación de la relación.

Partiendo de estas bases, la Ley Federal de Trabajo admitió las siguientes excepciones: trabajadores con antigüedad menor de un año, de confianza, eventuales, domésticas y aquellos cuya actividad se encuentre íntimamente ligada al patrón.

La Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador la facultad de dar por terminada o declarar rescindida la relación de trabajo, de conformidad con las normas siguientes:

1. La terminación puede producirse en cualquier tiempo (nuestra Constitución prohíbe que se obligue a los trabajadores a prestar el servicio en contra de su voluntad).

2. El trabajador puede rescindir la relación en los casos de incumplimiento de las obligaciones del patrón y en general, de

conformidad a lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo.

Así el trabajador puede exigir el pago de una indemnización de 3 meses de salario, probando la causa justificada de su separación o bien, si la separación.

La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia, independientemente de la voluntad de los patrones o la de los trabajadores, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo, Vr Gr.: la destrucción de la empresa por caso fortuito o fuerza mayor.

Con ello, la ley admite el principio de que los hechos se imponen a las relaciones jurídicas.

CAPITULO III

ANALISIS CRITICO DEL ARTICULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nos hemos referido ya, en capítulos anteriores a la terminación de la relación laboral y sus efectos, en este capítulo haremos el análisis de cada una de las causales de terminación de la relación individual de trabajo, señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal de

Trabajo, que, como quedó asentado en el Capítulo I de este trabajo, dicha disposición, es de carácter limitado.

A). EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.

Rojina Villegas define al consentimiento como:

"El acuerdo o concurso de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos. Todo consentimiento, por tanto, implica la manifestación de los o más voluntades". (7)

Tomando como punto de partida esta definición para que en estricto derecho pueda ser causal de terminación de la relación laboral de fracción y del artículo 53, se necesita de la manifestación de la voluntad del patrón, así como del trabajador.

Pero ¿ qué pasa cuando solamente una de las partes quiere dar por terminada la relación y la otra se opone?.

⁷ ROJINA VILLEGAS, Derecho del Trabajo, Pag. 115.

Dentro de la doctrina se han suscitado varias críticas con respecto a la declaración unilateral de voluntad del patrón ó del trabajador, tratándose de la terminación de la relación laboral, por lo que expondremos algunas opiniones:

Gonzalo Dióñez argumentó :

" Es lógico que si se reconoce a dos sujetos la responsabilidad de crear, mediante mutuo acuerdo una relación de trabajo, se les debe también reconocer poder para extinguirla, y por concertada discusión entre los mismos. En mutuo desacuerdo es pues, como el contrato de trabajo, el negocio jurídico contratado en un acuerdo de voluntades. La única diferencia reside en la forma de los efectos producidos, pues mientras uno genera derechos y obligaciones para las partes, el otro las extingue". (8)

Es común que ocurra en todos los contratos el mutuo consentimiento de las partes.

⁸ GONZALO DIEGUEZ. Derecho y Trabajo. Pag. 143.

Los problemas que más suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio pues, a veces los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el contrato en que se hizo constar la estipulación de la terminación del contrato por consentimiento mutuo y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones.

Luis Muñoz, trata este problema y argumenta lo siguiente:

"El contrato de trabajo es de tracto sucesivo y como es sabido esta especie de contratos pueden celebrarse por larga duración o por tiempo indefinido. Ahora bien, en derecho común es posible dar por terminado un contrato de tracto sucesivo mediante declaración unilateral de voluntad, previo aviso. Por lo que al derecho del trabajo se refiere, no sucede lo mismo, por de pronto el patrón no puede despedir a su arbitrio al trabajador, sino por causa justificada, pues si lo hiciera, vendría obligado a indemnizar al trabajador.

De lo expuesto se refiere que no es posible al patrón dar por terminado el contrato de trabajo por su voluntad. Ello y el contenido de la ley, nos hace pensar que el legislador realiza la declaración unilateral de voluntad como causa eficiente para la terminación del contrato de trabajo". (9)

De la Cueva no dice que:

"La Comisión revisora del Anteproyecto de Ley, compendió que no era posible la suspensión de la causal porque si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo.

No se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignora la comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otro en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre". (10)

⁹ MUÑOZ LUIS. Nuevo derecho del Trabajo. Pag. 215.

¹⁰ IBIDEM. Pag. 250.

Castonera, al igual que el autor anterior aborda el problema:

"Podría plantearse respecto del contrato de trabajo, si es válida o no la terminación por declaración unilateral de voluntad, ya que se trata de un acto jurídico de tracto sucesivo, que lo mismo puede celebrarse sujetándolo a una condición ó (a un plazo dice la ley), que por tiempo definido o para obra cierta de larga duración y que consecuentemente resulta indeterminado. El derecho común, tratándose de los contratos de tracto sucesivo ha instituido un modo particular determinado. El derecho común, tratándose de los contratos de tracto sucesivo ha instituido un modo particular de terminación, que consiste en reservar a las partes, cuando la duración del contrato es indefinido, al derecho de librarse de los compromisos nacidos del contrato, con sólo dar un previo que abarque un período determinado. Para la legislación civil la libertad del hombre tiene mayor valimiento que los compromisos derivados de contrato y de facultarlo para librarse de un compromiso celebrado por tiempo indefinido, el sujeto de derecho habría de quedar comprometido por vida a respetar los términos de un contrato". (11)

¹¹ CASTORENA. Derecho del Trabajo. Pag. 68.

¿Este principio de derecho común es observado tratándose del contrato de trabajo?

En el caso de la declaración unilateral del patrón el artículo 123 fracción XXII de la Constitución previene que el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo.

La Ley Federal de Trabajo establece las causas justificadas de despido. Al lado de estos textos no existen disposición alguna que faculte al patrón para dar por terminado el contrato de trabajo por propia determinación y sujetándose al previo aviso, lo que quiere decir que la Ley no ha sancionado este modo particular de terminación del contrato de trabajo.

Todo lo conveniente que resulta el privar de efectos jurídicos la declaración unilateral del patrón como medio de terminación del contrato de trabajo, parece injusto paralelismo e inexplicable no reconocer eficacia a la declaración unilateral del trabajador para dar por terminado el contrato.

Todas las ideas y fundamentos del derecho obrero, elaborado para dar protección a los trabajadores, debieron conducir a la conclusión de que el trabajador si puede dar por terminado el contrato de trabajo mediante el uso del previo aviso.

Ramírez Fonseca, tratándose de la Declaración Unilateral de Voluntad del trabajador manifiesta:

"El bastante frecuente la terminación por acuerdo de voluntades. El quehacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se produce por vía de la renuncia del trabajo.

Es cierto, como reiteradamente lo ha dicho la Corte, que, para evitar una posible responsabilidad a cargo del trabajador que pudiera traer como consecuencia la pérdida de algunos de sus derechos, es necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación.

Pero ello no es obstáculo para arribar a la válida conclusión de que la renuncia del trabajador también origine la terminación de la relación La Ley Federal del Trabajo reglamentaria de los artículos 5o. y 123 Constitucionales, señala que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año y el artículo 32 dice que el incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coerción de ideas y ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar trabajando, la terminación de la relación está en manos del trabajador, ya sea aceptadas o rechazadas por el patrón. Por todo lo dicho, podemos concluir diciendo, de conformidad con la fracción que estamos comentando, que la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o renuncia del trabajador". (12)

De la opinión de los autores anteriores expuestos podemos afirmar que la intención de la ley en ningún caso es dejar al arbitro de una de las partes la terminación de la relación laboral ya que de los preceptos del artículo 5o. Constitucional que establece que:

¹² RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Pag. 41.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento"

Y de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

"Que el patrón que despida al obrero sin causa justificada estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo por el importe de 3 meses de salario".

Se desprende que es un hecho que no se puede obligar al trabajador a prestar sus servicios sin su consentimiento.

B). LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo señala qué debemos entender por trabajador:

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

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

Castorena nos dice:

"El contrato de trabajo crea relaciones personales entre patrón y trabajador, de ahí que si una de las partes está en imposibilidad personal de cumplir con el contrato, se producirá la terminación de él, invariablemente tratándose del trabajador y en casos excepcionales, tratándose del patrón. Así, La Ley señala como caso de terminación de carácter personal la muerte del trabajador". ⁽¹³⁾

¹³. IBIDEM. Pag. 92.

En el mismo sentido que el anterior, Nestor De Buen, tratándose de la muerte del trabajador nos dice:

"Siendo personalísima la presentación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo". (14)

De acuerdo a lo expuesto por Castorena, de que "el contrato de trabajo crea relaciones personales entre patrón y trabajador" y siguiendo los lineamientos de la ley, es necesario que en la relación de trabajo haya dos personas o partes, el trabajador, que presta el servicio personal subordinado y el patrón, que, como dice la ley, en la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Así , Castorena nos dice que la muerte del patrón es causa de terminación de contrato de trabajo, cuando tal hecho determina la imposibilidad de cumplir las obligaciones derivadas de él.

14. IBIDEM., Pag. 125.

Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice al respecto: Parece correcto aclarar que se considera como causal del término de la relación contractual la muerte del trabajador, ya que la muerte del trabajador no tiene la misma consecuencia jurídica que la muerte del patrón.

Si el contrato de trabajo termina con la muerte del trabajador, ello se justifica porque al celebrarse el contrato, al grado de calificación que tenía el obrero y sus cualidades físicas y morales, fueron elementos que hicieron que el patrón se interesara en celebrar el contrato con dicha persona convirtiéndolo así en una verdadera "intuitum personae", y por lo mismo, no podría ni correspondería que otra persona quedase obligada la relación de trabajo a nombre del trabajador fallecido. Cuando mucho, la muerte del trabajador sólo llega a sus familiares, en algunos casos la obligación de restituir al patrón los útiles de trabajo que hubiese proporcionado al trabajador, aun que también les lega el derecho al recibir el pago de los salarios que no alcanzare a cobrar el trabajador fallecido". (15)

15. BERMUDEZ CENICEROS MIGUEL. Las Obligaciones en el derecho del Trabajo. Pag. 55.

Manuel Alonso Olea, del tema en cuestión señala lo siguiente:

"La muerte del trabajador extingue el contrato de trabajo y lo extingue, por supuesto, sin necesidad de decisión, ni siquiera de denuncia del empresario, y esto, desde luego, porque el contrato de trabajo es personalísimo en cuanto se le contempla desde el trabajador.

Porque así como las prestaciones de la empresa son fungibles (desde luego lo es, dígame lo que se quiera, lo fundamental es abonar un salario y probablemente lo es también la obligación de inserción, las del trabajador son rigurosamente no fungibles, comenzando por la esencial de prestar sus servicios.

Se tenga la concepción que se tenga acerca de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y acerca de lo que sea el objeto del mismo, siempre habrá que decir que se arriendan los servicios o la energía de trabajo de un trabajador de terminado, que se cede la disponibilidad del cuerpo de un trabajador singular, no es ya que las calidades personales del trabajador se hayan tenido en cuenta para

contratar y que ellas hayan sido el motivo determinante del contrato, es mucho más que eso, es que una parte de esas calidades, directamente o en cuanto se expresan a través de los frutos del trabajo, son el objeto mismo del contrato.

Por ello, la muerte del trabajador produce el doble efecto de extinguir la personalidad de una de las partes contratantes y de extinguir el objeto del mismo contrato.

Dicho de otro modo, la muerte del trabajador, tanto o más que en forma subjetiva, extingue el contrato objetivamente, por desaparición de su objeto. Desaparecen del comercio jurídico, así mismo quien ha contratado y al bien sobre el que se contrató, de donde se desprende, incidentalmente, que no puede haber sucesión subjetiva en cuanto al trabajador de un contrato de trabajo, si es admisible al pacto y nada se opone a él de que a la muerte del trabajador le suceda a persona determinada en su mismo empleo. Lo que el empresario ha hecho al concluir este pacto, es celebrar un precontrato de trabajo que se consumará o agotará su vigencia en la celebración de un contrato de trabajo nuevo e independiente del anterior, con el sucesor y, se insiste, la novedad del contrato de

trabajo del sucesor respecto al del sucedido es tanto subjetiva como objetiva.

No resulta de demostración especial que un acaecimiento de tal calibre como lo es la muerte del trabajador extinga aquél sin necesidad de que el empresario tenga que hacer declaración ni manifestación de voluntad de ningún tipo ni, desde luego, la de extinguir el contrato.

Nunca, por tanto, la muerte del trabajador puede ser constituida como un despido, como tampoco es un despido la negativa a contratar con el sucesor, supuesto que el empresario haya asumido esta obligación.

El despido supone un contrato de trabajo preexistente que aquí no aparece, pues no es tal, según se ha dicho, el pacto de sucesión ajeño al contrato de trabajo del sucedido. (16)

16. ALONSO OLEA MANUEL. Introducción al Derecho del Trabajo. Pag. 32-33.

El despido a las opiniones citadas Gonzalo Diéguez, se refiere a la muerte del empresario con lo siguiente:

"Naturalmente que la muerte del empresario no puede producir la extinción de la relación laboral porque, o los herederos se ponen al frente de la empresa, en cuyo caso los trabajadores continúan prestando sus servicios en la misma, o acuerdan su cese, y entonces ya no habrá extinción por imposibilidad sobrevenida, si no por voluntaria decisión del nuevo trabajador, será en este sentido, causa de extinción automática de la relación de trabajo".

Por ser de carácter personalísimo, la relación laboral no se transmite por fallecimiento del trabajador a sus herederos.

Producida aquélla, éstos sólo conservarán un simple derecho a percibir los salarios devengados, sin subsumirse para nada en una posición que ya queda totalmente extinguida". (17)

¹⁷ IBIDEM. Pag. 146.

De lo anteriormente expuesto se puede colegir que, además de los salarios devengados, los beneficiarios pueden reclamar el pago de las prestaciones devengadas por el trabajador fallecido, como prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones o cualquier otra que se consigne por contratación colectiva.

Es indudable que esta causal determinación de la relación laboral podríamos decir que está basada en el principio de que nadie está obligado a lo imposible y con gran acierto a el fallecimiento del trabajador trae aparejada la terminación de la relación de trabajo.

Pero ni la ley ni la doctrina nos aclaran qué pasa con la muerte del patrón, tomando a éste como persona física, Tal vez en el primer caso era lógico, pero en el segundo siendo la ley protectora de los derechos del trabajador y de acuerdo con la idea de la estabilidad que le otorga a la relación del trabajo al carácter de permanente en tanto subsista su materia ya y a percibir los beneficios consecuentes, la estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, era más necesario legislar sobre las consecuencias de la muerte del patrón que del trabajador.

**C). LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO O
INVERSIÓN DEL CAPITAL.**

Otra de las causales de terminación de la relación de trabajo es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

González Diéguez, nos dice sobre el tema:

"Naturalmente, al hablar de término se hace referencia al término expósito, es decir, a aquél puesto, directa o indirectamente, por las partes.

El término implícito como tal, es elemento esencial de toda relación de trabajo, en cuanto relación no perpetua, y por tanto, de necesario final. Por eso, aquí se alude solamente al término en cuanto elemento accidental del negocio, es decir, a aquél que, cuando existe da lugar a una variante específica del contrato de trabajo: El concluido por tiempo determinado.

Hecha está necesaria aclaración, puede decir que toda relación surgida de un contrato estipulado por tiempo determinado se extingue con la llegada del término directa o indirectamente establecido.

En el primer supuesto, la relación se extinguirá el día fijado para ello, en el segundo, cuando lo determine la correspondiente reglamentación, o siempre que se concluyan la obra o los servicios objetos del contrato.

Hay que advertir, sin embargo, que en el contrato por tiempo indefinido es necesario la denuncia de una de las partes de tal forma que, si llegado el término no sucede así, la relación se considerará prorrogada indefinidamente, convirtiéndose el contrato como ya se vio , en uno por tiempo indefinido, con todas las características y efectos del mismo".⁽¹⁸⁾

De lo expuesto por González Diéguez:

¹⁸ IBIDEM. Pags. 140-141.ç

Podemos concluir que no toda relación surgida de un contrato estipulado por tiempo determinado, se extingue con la llegada del término directa o indirectamente establecido, ya que la Ley Federal del Trabajo previene lo siguiente:

"Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Asimismo cabe mencionar que si en el contrato por tiempo directamente determinado ninguna de las partes denuncia, ante la autoridad competente, el hecho de haberse concluido el mismo, el contrato aunque se considera prorrogado no se convierte en un contrato por tiempo indeterminado.

Francisco Ramírez Fonseca, sobre la terminación de obra o vencimiento del término, nos dice:

"En toda empresa existe actividades que constituyen una necesidad permanente y otra cuya naturaleza es temporal. En el primer caso, los contratos de trabajo deben celebrarse por tiempo indeterminado, en el segundo, se pueden celebrar por obra determinada o tiempo determinado. En el derecho civil la duración de los contratos queda al arbitrio de los contratantes. Así, por ejemplo, un contrato de arrendamiento tiene el período de vigencia que las partes quieran darle, aun que exista una limitación, no pudiendo exceder de diez años tratándose de fincas urbanas, pues se ha considerado por el legislador que un plazo mayor desalentaría una conveniente fluidez en la traslación de dominio.

Pero con esta única limitante, el arrendamiento puede pactarse por un mes, por un año o por cinco, sin que nadie pueda interferir en la voluntad de las partes que es considerada como máxima ley en el contrato".

Continúa diciendo Francisco Ramírez Fonseca, en materia laboral no ocurre lo mismo.

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". (Artículo 36). Y, "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y en los de más casos previstos en esta Ley, (artículo 37), con la modalidad, para el contrato por tiempo determinado, de que "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" (artículo 39). A los requisitos de existencia antes señalados debemos agregar otro.

Debe señalarse en el contrato individual que se redacte, con toda precisión, la obra a realizar o la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de tal situación. Y además, tiene que aceptar expresamente el y trabajador la modalidad convenida.

Si el contrato cumple con los requisitos que se han mencionado, tiene plena validez jurídica. Si faltan todos o algunos de estos

requisitos, el contrato será inexistente por falta de objeto y/o consentimiento.

De lo arriba señalado, consideramos que el contrato no es inexistente, sino únicamente cambia la naturaleza del mismo, a un contrato por tiempo indefinido.

Continúa diciendo el autor antes mencionado que si el contrato existe y es válido, termina sin ninguna responsabilidad para el patrón a terminación de la obra o al vencimiento del término.

De acuerdo con todo lo expresado, es lícito resumir estas ideas en los siguientes términos:

Para la terminación de un contrato por obra o tiempo determinado sin responsabilidad para el patrón, se requiere:

Que exista realmente una obra o un porque para el tiempo determinado. Que tal situación se precise bien en el contrato individual.

Que el trabajador manifieste su conformidad.

Que haya concluido la obra o vencido el término, o en su caso, la prórroga.

De conformidad con el artículo 38 de la Ley, "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"

Esta modalidad, la permite la ley, tomando en consideración lo aleatorio que resulta la explotación de las minas".⁽¹⁹⁾

¹⁹ RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Suspensión, Notificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Pag. 44-45.ç

Manuel Alonso Olea, nos dice al respecto:

"Si el contrato de trabajo se celebra por tiempo cierto o por obra determinada, quizá se pida al empresario un acto por mal de denuncia para que efectivamente el contrato de trabajo se extinga con la ejecución de la obra o con la expiración del tiempo, sobre todo si el ordenamiento contiene una presunción "iuris tantum" de que sin tal denuncia el contrato de trabajo se entiende tácitamente reconocido por un nuevo período de tiempo con carácter indefinido. Pero lo que nunca se puede pedir al empresario es una justificación de su acción de denunciar, salvo la elemental y obvia de que él y el trabajador lo convinieron así, con lo que la denuncia no es ya un incumplimiento unilateral, sino que es un acto normal de cumplimiento, el acto final, en la mecánica del contrato que ligaba ambas partes". (20)

Expuesto lo anterior, estamos de acuerdo con lo que señala el Licenciado Mario de la Cueva de que esta causal de terminación de la relación laboral operará si fue legítima la situación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo.

²⁰. *IBIDEM*. Pag. 23-24.

D). LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

Entendemos que esta causal puede producir efectos individuales o colectivos de terminación, pues la incapacidad física o mental del patrón puede ocasionar el cierre del negocio, en tanto que las mismas circunstancias aplicadas al trabajador sólo motivan la terminación del contrato individual.

La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del contrato, pues sería muy difícil imaginar que pudiera originar la imposibilidad de continuar la empresa, a menos de tratarse de un negocio pequeño con un solo obrero muy especializado, que fuera difícil substituir.

De acuerdo con el diccionario, la Incapacidad jurídica se define como:

"Carencia de la aptitud para la realización, disfrute o ejercicio de derecho o para adquirirlos por si mismo". (21)

González Diéguez, nos dice al respecto de esta fracción que se comenta:

"También la incapacidad del trabajador es en ciertas condiciones, causa de extinción de la relación laboral. Cuando aquélla era transitoria, suspendía los efectos del contrato de trabajo. Es lógico pues que, si el accidente, la enfermedad profesional, etc., producen una incapacidad de carácter permanente que imposibilite la prestación de servicios, la relación de trabajo deja necesariamente de existir". (22)

Francisco Ramírez Fonseca, tratándose de la incapacidad física o mental argumenta:

²¹DE PINA RAFAEL. Diccionario de Derecho del Trabajo. Pag. 299.

²²IBIDEM. Pag. 146.

La incapacidad (física o mental) no debe tener por origen un riesgo de trabajo, pues en tal supuesto la relación quedaría vigente en los términos ya expuestos.

Pero en el caso que nos ocupa, sea o no producida por un riesgo de trabajo, la incapacidad provoca la terminación de la relación ante la imposibilidad, por parte del trabajador, por razones obvias de dar cumplimiento al contrato de trabajo. Nos estamos refiriendo a una incapacidad física o mental de carácter permanente, pues en caso contrario, como ya quedó indicado al término de la incapacidad, el trabajador se reintegraría a su trabajo". (23)

Néstor de Buen, nos dice sobre la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que se haga imposible la prestación del trabajo, lo siguiente:

"Aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De

²³ IBIDEM. Pag. 54.

acuerdo con la segunda, será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

En el caso de la incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicio, a título de prima de antigüedad (artículo 54 de la Ley Federal de Trabajo).

La inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causal de terminación de características muy especiales. En realidad, responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (artículo 134, fracción IV de la Ley Federal de Trabajo).

Se entiende que si no lo hace intencionalmente incurre en la falta de probidad (artículo 47 fracción II de la Ley Federal de Trabajo),

dando pie a que se rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin responsabilidad alguna, el contrato o relación de trabajo.

Esta causal de terminación evidentemente atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad. En algunas especialidades, Vgr.: en el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se exige que los trabajadores que haya dejado de laborar por un tiempo determinado, en el caso, veintiún días o más, se someten a prueba de adiestramiento correspondiente a su categoría (artículo 238 de la Ley Federal de Trabajo) y de no pasar los exámenes, se puede llegar, inclusive, a la terminación de la relación de trabajo.

Un problema íntimamente vinculado al anterior resulta el previsto en el artículo 439, que menciona como causa de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

En empresas de alta especialización, Vgr.: en la industria textil y en la aeronáutica, con mucha frecuencia se desechan equipos cuya

sustitución es indispensable, sin que los trabajadores que los operaban están capacitados, ni puedan llegar a adquirir la suficiente habilidad para realizar los nuevos trabajos". (24)

De acuerdo con el artículo 54 de la Ley Federal de Trabajo si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un salario y 12 días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

La Ley de Seguro Social ya no hace distinción, tratándose de la incapacidad, ya sea que ésta sea producida por un riesgo de trabajo o por enfermedad. Dicha institución cubre al trabajador incapacitado una pensión por incapacidad.

Por lo antes expuesto, consideramos que el artículo 54, antes citado, ya no debería de hacer tal distinción, por lo que el citado artículo sale sobrando.

²⁴ IBIDEM. Pags. 125-126.

Finalmente, la Suprema Corte de Justicia estableció jurisprudencia al respecto. Publicó el Apéndice 1917 1965, en el sentido de que la indemnización fijada por el artículo 126 fracción IX de la ley anterior no procedió cuando el Seguro Social otorgaba la pensión de invalidez regulada por los artículos 128 y 167 de la ley respectiva.

Asimismo, cabe señalar que se repita como despido injustificado, y por lo tanto, nace en favor del trabajador el derecho de ser indemnizado o reinstalado, si el patrón no comprueba las causas de terminación de las relaciones de trabajo. (artículo 55)

E). CASOS DE TERMINACIÓN COLECTIVA.

También existen las formas de terminación del contrato colectivo del trabajador de las cuales se ocupan los artículos 433 y 434 de la Ley Federal de Trabajo.

No todas las causas de terminación del contrato colectivo están incluidas en el artículo 434, pero las que encontramos ahí , están incluidas en los tres principios siguientes.

El contrato colectivo de trabajo es obra directa del capital y el trabajo (artículo 123 Constitucional, fracción XXI). Dentro de esta característica, debe respetarse la voluntad de las partes del contrato en relación a la vigencia del propio contrato y así se explica que el contrato termine por mutuo consentimiento de las partes.

Se considera, asimismo, que para la existencia del contrato colectivo es requisito necesario la intervención del sindicato de trabajadores.

Si el sindicato deja de existir, lógicamente falta uno de los elementos necesarios para la existencia del contrato colectivo. Si el sindicato deja de representar el interés profesional. La desaparición del patrón como elemento necesario para la existencia de la empresa, también determina la terminación del contrato colectivo de trabajo.

También el hecho de la quiebra o liquidación del negocio determina la terminación del contrato, siempre y cuando el sindico resuelva que deba terminarse las relaciones de trabajo. Asimismo la fracción I del artículo 434 se establece como causa de terminación la incapacidad física o mental del patrón, que constituye imposibilidad para cumplir el contrato.

Todas las causas que originan la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, son a su vez causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.

Dentro de este grupo, también consideramos que deben de estar las causas de terminación por conclusión de la obra, por agotamiento de la materia, u objeto de la industria extractiva, por cierre total de la empresa y por caso fortuito o fuerza mayor.

Entre los efectos de la terminación del contrato colectivo de trabajo, la doctrina considera dos hipótesis que se pueden presentar:

La primera, que está integrada por la terminación del contrato colectivo de trabajo, pero con la subsistencia de los contratos individuales de trabajo.

La segunda, la terminación al mismo tiempo del contrato colectivo de trabajo y las relaciones individuales de trabajo.

Al extinguirse el contrato colectivo de trabajo, el elemento normativo sigue vigente, pero deja de valer como parte integrante del referido contrato colectivo.

Al desaparecer el contrato colectivo de trabajo, desaparece también el elemento obligatorio, y sólo subsiste el elemento normativo como integrante de un contrato colectivo y para regir las relaciones individuales dentro de libre juego de las fuentes del derecho del trabajo.

La doctrina que considera que el contrato colectivo de trabajo termina al mismo tiempo con las relaciones individuales de trabajo,

determina que al no existir trabajadores, el contrato colectivo de trabajo no puede regir, ya que éste tiene por objeto fijar las condiciones sobre las cuales debe presentarse el trabajo y si éste no existe, desaparece la base para la vigencia del contrato.

CAPITULO IV

LA TERMINACION DE LOS TRABAJADORES ESPECIALES

a). Trabajadores de confianza. (artículo 185 de la Ley Federal de Trabajo.

El derecho mexicano del trabajo solo hace distinción entre empleados de confianza y los que no lo son respecto de su participación sindical y respecto de estabilidad en su empleo.

Aunque no es tema principal a comentarse, en este apartado, queremos dejarlo asentado, ya que deriva una serie de derechos y obligaciones del apartado especial que se comenta, que afectan directamente a dichos trabajadores de confianza.

Así, como regla general, a dichos trabajadores se les aplicaran los principios generales, de la terminación, duración y estabilidad de la relación laboral, que fueron analizados en capítulos precedentes.

Como analizaremos posteriormente, en relación a los trabajadores de confianza existe una especial causal de rescisión de las relaciones de trabajo.

Antecedentes históricos Ley Federal de trabajo de 1931.

La Ley de 1931 no daba un concepto preciso de lo que era el trabajador de confianza, a pensar que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados de beneficios importantes.

La disposición que más aproximaba a una definición estaba contenida en el artículo 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo y decía lo siguiente:

"Artículo 48.- las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en las empresa, aun cuando no sea miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos, personales del patrón dentro de la empresa".

Ley Federal vigente.

El Artículo 9o. de la Ley Federal de Trabajo no da una definición precisa, sino cuáles son los requisitos o funciones que debe reunir un trabajador para merecer la calidad de "trabajador de confianza" y a la letra dice:

" Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de las designación que se de al puesto. Son funciones de confianza de las dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan

carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento".

Miguel Bermúdez Cisneros nos dice:

"Se tuvo como primera intención que uno de los artículos de la misma Ley, contuviera una lista enumerativa de las actividades que corresponderían a la clasificación de empleados de confianza". (25).

Reproduciendo alguno de los criterios sobre el tema que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia, citaremos el siguiente:

"Empleados de confianza, a qué persona debe considerárseles como. Para que un empleado se estime como de confianza, no basta que así se establezca en el contrato, porque el artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aun cuando se pacte en contra

25. IBIDEM. Pag. 41.

vencían a dicho precepto, éste no pierde su valor y para toda conversión, en contrario debe tenerse por no opuesto. A. D. 7671/64 Industrial del Yaki, S.A. de C.V. Marzo 24 de 1965. Ponente: Ministro Manuel Yañez Ruiz, Cuarta Sala. Sexta Epoca. Volumen XCIII. Quinta parte. Página 14.

“Empleados de confianza, separación de los. No consignándose en el artículo 123, Fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo de despido. Jurisprudencia 62. (Quinta Epoca. Página 75. Cuarta Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965).

El Artículo 185 de la Ley Federal de Trabajo nos señala en la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores de confianza, en los siguientes términos:

"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 7".

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título Segundo de esta Ley".

Consideramos que dicho artículo habla sólo de rescisión y no de terminación y como queda asentado en capítulos anteriores, hay una diferencia entre la rescisión y la terminación de trabajo, ya que la primera implica un incumplimiento por parte del trabajador y trae aparejada el pago de una indemnización por parte del patrón, y la segunda se puede dar por las causales que a lo largo de esta trabajo hemos analizado.

Razón por la cual creemos que el artículo en cuestión está incompleto, ya que no previene los casos de la terminación de la relación de trabajo.

Por otra parte, la ley está concediendo al patrón la facultad discrecional para determinar las causas de la rescisión, dejándole a su arbitrio dicha circunstancia y en estado de indefensión al trabajador.

b). Trabajadores de los buques

Dentro de los trabajos especiales existe un capítulo específico que regula a los trabajadores de los buques.

Dentro de este capítulo podemos encontrar que en especial, la relación de trabajo en este tipo puede comprender el plazo del viaje del buque en sí, tal y como se desprende del artículo 196 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 196.- La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puesto que se convenga.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que debe ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se lo tomó".

Asimismo, cabe destacar que es importante que existan muchas causales especiales de terminación de las relaciones de trabajo en los casos de los trabajadores de los buques, los que por cierto en el proyecto original de legislación, les llamaban "tripulantes".

Nos parece acertado que existan dichas causales de terminación de la relación de trabajo, pues éstas se consignaron tomando en consideración las condiciones muy especiales de trabajo de dicho tripulante o trabajadores.

Estas causales se establecen en el artículo 209 de la Ley Federal de Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 209.- La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I.- Cuando faltan diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término de las relaciones de trabajo, donde aviso con tres días de anticipación a la de la salida del buque.

II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque este en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que este último caso se cambie el destino final del buque.

III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o puerto, siempre que en este último caso se exponga el buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias.

IV.- Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación.

V.- Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y al de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón, si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformada con lo dispuesto con el artículo 436.

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón, si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformada con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Federal de Trabajo.

Consideramos que el último párrafo de la fracción sexta del artículo en estudio, es erróneo, toda vez que la ley considera que un caso de terminación se convierta en un caso de rescisión, por no haber convenio entre las partes.

Asimismo, cabe destacar que es importante que existan muchas causales especiales de terminación de las relaciones de trabajo en los casos de los trabajadores de los buques, los que por cierto en el proyecto original de legislación, les llamaban "tripulantes".

Nos parece acertado que existan dichas causales de terminación de la relación de trabajo, pues éstas se consignaron tomando en consideración las condiciones muy especiales de trabajo de dichos tripulantes o trabajadores.

Estas causales se establecen en el artículo 209 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 209.- La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I.- Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque.

II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque.

III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puertos, siempre que en este último caso se exponga el buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias.

IV.- Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indefinido, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación.

V.- Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón, si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436, y

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma

categoría en otro buque del patrón, si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que el último párrafo de la fracción sexta del artículo en estudio, es erróneo, toda vez que la ley no considera que un caso de terminación se convierta en un caso de rescisión, por no hacer convenio entre las partes.

Del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

Curiosamente, la Ley Federal del Trabajo actual sí incluyó el término de "tripulantes" en vez de "trabajadores" en el capítulo que se menciona.

Asimismo, sabe destacar que en las disposiciones generales del capítulo de la Ley Federal del Trabajo que se comenta, no especifica el

que dichas aeronaves sean comerciales o no para que tenga aplicación nuestra Ley Federal del Trabajo.

Así, en este capítulo cabe destacar que son aplicables, nuevamente, las reglas generales de la terminación de las relaciones de trabajo comentados en capítulos anteriores, aunque en especial, los tripulantes y el patrón deben apegarse a causas especiales de terminación de las relaciones de trabajo.

"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. ^

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.

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

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

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.

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 incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas.

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

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

Considero criticable la redacción del artículo, ya que especifica que "...son causales especiales de terminación o rescisión..."

Es obvio que no existe una adecuada técnica jurídica en la relación del precepto, porque dicho artículo consigna en la fracción primera causal de terminación, y las siguientes fracciones se refieren a causales de rescisión y jurídicamente no es lo mismo ni puede equipararse la rescisión a la terminación, tal y como se analizó en apartados precedentes.

En el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra en el título décimo lo relativo a la prescripción y a la letra dice:

"Artículo 519.- Prescriben en los años:

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Consideramos que dicha disposición tiene dos irregularidades. La primera es que la fracción III del citado artículo se encuentra colocada erróneamente ya que según el mismo debería de estar en el Capítulo V relativo a la terminación de las relaciones de trabajo y no en el lugar donde se enuncia. La segunda es que no se trata de una causa de terminación sino de rescisión ya que se habla de un incumplimiento por parte del trabajador.

CONCLUSIONES

1.- El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, señala en forma limitada las causales por las que se puede dar por terminada la relación individual de trabajo, por tanto, el patrón o el trabajador, no pueden argumentar causales de terminación de relación de trabajo que no sean las señaladas en el artículo en cuestión. Debía considerarse una fracción en la cual se contemplaran causas ajenas a la relación de trabajo. Se podrían manifestar aquellas que convengan a las partes.

2.- En la práctica, la fracción primera del multicitado artículo que estipula que el mutuo consentimiento de las partes es causal de terminación de contrato, se utiliza en mucho de los casos para "disfrazar" controversias entre trabajadores y patrones y con ello, elude el patrón responsabilidades como el pago de indemnizaciones, en perjuicio del trabajador, que en muchos casos por necesidad,

ignorancia o desconocimiento de sus derechos, aceptamos tal situación, a todas luces antijurídica.

3.- Carece de justificación el hecho de que la Ley Federal del Trabajo no contemple como forma de terminación de una relación de trabajo, el ejercicio del derecho que el artículo 5o. de la Constitución de los trabajadores para separarse voluntariamente de su empleo y que por el contrario, aparentemente sujete tal derecho a la expresión de voluntad del patrón.

4.- Jurídicamente los vocablos terminación y rescisión son anotaciones que implican conceptos deferentes, ya que en la rescisión existe el incumplimiento laboral, lo que motiva que su contraparte ejercite la acción de rescisión respectiva, mientras que en la terminación de la relación laboral no se dan causas de incumplimiento de obligaciones por menguan de las partes.

5.- Como ejemplo de la confusión que existe en la Ley Federal del Trabajo respecto de las figuras jurídicas terminación y rescisión, podemos citar el artículo 244 de la misma que estipula:

"...son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo..."

Este artículo enuncia ocho causas especiales de las cuales únicamente la contenida en la fracción primera del mismo es a nuestro juicio causa de terminación, considerando que las otras restantes, de la fracción II de la fracción VIII de dicho artículo, son causas de rescisión.

6.- La consecuencia pregonada actualmente por el Artículo 54 de la Ley Laboral en relación con la terminación de una relación laboral por incapacidad del trabajador originada por un riesgo no profesional y que consiste en el pago de una indemnización de un mes de sueldo, no se justifica en tales términos, pues o bien, al no haber responsabilidad del hecho por parte del patrón no debería existir indemnización alguna, o por el contrario si se trata de otorgar una compensación adicional a la prima de antigüedad, no debería limitarse al caso señalado, máxime que de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, el trabajador tiene derecho a una pensión independiente de que su incapacidad prevenga de un riesgo profesional o no.

7.- El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que enuncia las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es una clara muestra de la tendencia eminentemente social de la mencionada Ley, protegiendo el derecho inalienable del trabajador a continuar en la fuente de trabajo, cuando el patrón incurre en conductas que violan la Ley de la Materia.

CITAS

- (1) Emilio Portes Gil.
Proyecto del Código Federal de Trabajo, 1929
(Artículo 20)

- (2) Nestor de Buen L.
Derecho del Trabajo, Tomo Primero
Pág. 546 - 547

- (3) De La Cueva Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Pág. 242.

(4) De la Cueva Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Pág. 234.

(5) De la Cueva Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Pág. 234.

(6) Rojina Villegas.
Derecho del Trabajo.
Pág. 115.

(7) Gonzalo Dieguez
Derecho y trabajo
Pág. 143.

(8) Muñoz Luis
Nuevo Derecho del Trabajo.
Pág. 215.

(9) De la Cueva

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

Pág. 250.

(10) Castorena

Derecho del Trabajo

Pág. 68.

(11) Ramírez Fonseca Francisco

**Suspensión, Modificación y terminación de la
Relación de Trabajo.**

Pág. 41.

(12) Castorena.

Derecho del Trabajo

Pág. 92.

(13) Nestor de Buen L

Derecho del Trabajo

Pág. 125.

(14) Bermudas Cisneros Miguel

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo

Pág. 55.

(15) Alonso Olea Manuel

Introducción al Derecho del Trabajo

Pág. 32 - 33

(16) Gonzalo Dieguez

Derecho y Trabajo

Pág. 146.

(17) Gonzalo Dieguez

Derecho y Trabajo

Pág. 140 - 141

(18) Ramírez Fonseca Francisco
Suspensión, Notificación y terminación de la
Relación de Trabajo
Pág. 44 - 45

(19) Alonso Olea Manuel
Introducción al Derecho del Trabajo
Pág. 23 - 24

(20) De Pina Rafael
De Pina Vera Rafael
Pág. 299.

(21) Gonzalo Dieguez
Derecho y Trabajo
Pág. 146.

(22) Ramírez Fonseca Francisco
Suspensión Modificación y Terminación de la

Relación de Trabajo.

(23) Nestor de Buen L.

Derecho de Trabajo

Pág. 125 - 126.

(24) Bermúdez Cisneros Miguel

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo

Pág. 41.

BIBLIOGRAFIA

DE LA CUEVA MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A.

México 1984.

DE BUEN LOZANO NESTOR.

Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa, S.A.

México 1983.

DIEGUEZ GONZALEZ

Derecho del Trabajo.

Madrid, 1963.

DE PINA RAFAEL

Diccionario de Derecho

Editorial Porrúa, S.A. México 1988

SANCHEZ MIGUEL RAMON.

De Los Contratos Civiles

Editorial Porrúa, S.A.

México 1976.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.

U.N.A.M. 1978

ALONSO OLEA MANUEL.

Introducción al Derecho del Trabajo.

Editorial Revista de Derecho Privado.

México, 1963.

RUPRECHT J. ALFREDO.

Contrato de Trabajo

(Principios Generales y Legislación Complementaria)

Bibliografía Oriba.

Buenos Aires.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.

Suspensión, Modificación y Terminación de la

Relación de Trabajo.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y

Sistematizada.

Editorial Trillas.

BRISEÑO RUIZ ALBERTO

Derecho Individual del trabajo

Editorial Harla, S.A de C.V.

México, 1985

REFUGIO GONZALEZ MARIA DEL
Historia del Derecho Mexicano
U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas
1981, reimpresión 1983.

TRUEBA URBINA ALBERTO
Nuevo derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A.
4A. Edición, México, 1977.

BAEZ MARTINEZ ROBERTO
Principios Básicos del Derecho del Trabajo
Editorial Pac, S.A. de C.V.
México, 1992

CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa , S.A.
2a. Edición actualizada
México, 1994.

EUQUERIO, GUERRERO

Manual de Derecho del Trabajo

Editorial Porrúa, S.A.

18a. Edición. México 1994

ERNESTO KRATOSCHIN

Tratado Práctico de Derecho Laboral

Editorial Palma

Volumen I, 4A. Edición.

Buenos Aires, 1981.

SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LAS

RELACIONES DE TRABAJO, COMENTARIOS Y

JURISPRUDENCIA

Editorial Pac, S.A de C.V.

3a, Edición 1a. reimpresión

México, 1992.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

GENARO DAVID GONGORA PIMENTEL

Y MIGUEL ACOSTA ROMERO

Editorial Porrúa, S.A .

4a. Edición, México, 1992.

ROBERTO MUÑOZ RAMON

Derecho del Trabajo Teoría Fundamental

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1976.