

302
2es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

LA NOTIFICACION ESCRITA DE LA SUSPENSION INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO, COMO MEDIDA DE PROTECCION PARA EL TRABAJADOR.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIBEL ROJAS ARELLANO

ASESORES: LIC. JORGE LUIS ABARCA MORENO
LIC. JOSE EDUARDO CABRERA MARTINEZ.
LIC. MANUEL MORALES MUÑOZ

27281

MEXICO, D. F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

*A mis Padres: Pablo y Silvia
Con cariño y un eterno
agradecimiento por su apoyo
incansable, quienes supieron
forjar en mí, un carácter que me
hiciera vencer los obstáculos
hasta obtener mi superación.*

*A mis hermanos: Israel,
Norberto y Pablo
Con respeto y admiración, por
esa fortaleza familiar que nos
mantiene.*

*A mi abuelita:
Mauricia Ortiz Guerrero*

*A mi esposo: Leonel
Por su comprensión y apoyo, mil
gracias.*

*A los Licenciados. Jorge Luis
Abarca Moreno, José Eduardo
Cabrera Martínez y Manuel
Morales Muñoz y los maestros
asesores del Seminario de Apoyo
a la Titulación de la
Licenciatura en Derecho:*

*A la Lic. Martha Rodríguez
Ortiz.*

*Con un profundo
agradecimiento por la
cooperación brindada y por
haber hecho posible uno de los
mayores logros de mi vida.*

A la U.N.A.M.

*Máxima casa de estudios, que
me abrió sus puertas del saber y
la enseñanza, en especial a la
E.N.E.P. ARAGÓN, en donde
recibí los conocimientos por
excelentes maestros.*

INDICE

LA NOTIFICACIÓN ESCRITA DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO, COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN PARA EL TRABAJADOR.

INTRODUCCIÓN	PAG. 1
--------------	-----------

CAPITULO 1 DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Concepto	7
1.2 Naturaleza Jurídica.	13
1.3 Características	14
1.4 Fines.	20
1.5 Principio de Estabilidad en el Empleo	25

CAPITULO 2 RELACION DE TRABAJO.

2 1 Conceptos.	35
2.1.1 Contrato de Trabajo.	35
2.1.2 Relación de Trabajo	51
2.2 Formación.	55
2.2.1 En el caso de lo trabajadores del apartado "A" del 123 constitucional	56
2.3 Elementos	57
2.4 Duración.	62

CAPITULO 3
SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3 1 Antecedentes.	68
3 2 Concepto	71
3 3 Causas.	76
3 3 1 En el caso de lo trabajadores del apartado "A" del 123 constitucional	77
3 4 Efectos	99
3 5 Propósito de la Institución	103

CAPITULO 4
NOTIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN PARA EL TRABAJADOR.

4 1 Necesidad de que el patrón notifique por escrito la suspensión individual de trabajo	107
4 2 Notificación	114
4 2 1 Concepto	114
4 2 2 Elementos	116
4 2 3 Finalidad	116
4 3 Propuesta para adicionar un artículo al capítulo III del Título Segundo de la Ley Federal de Trabajo	117
CONCLUSIONES	121
BIBLIOGRAFIA	134

INTRODUCCIÓN.

El Derecho de Trabajo es una área jurídica que actualmente se encuentra inconclusa, porque diariamente se plantean nuevos problemas y se le exigen instituciones adecuadas para su solución, entre ellos se encuentra la figura de la suspensión de la relación de trabajo, que se creó como una consecuencia del principio de estabilidad en el empleo; ya que este principio comprende dos modalidades que son: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

El problema de la suspensión individual de la relación de trabajo recae cuando se presenta una causa legal que la provoque y, el patrón de una manera unilateral declara la suspensión, que es dada a conocer al trabajador de forma verbal, lo que trae consigo, consecuencias como la de no poder comprobar de manera fehaciente dicha suspensión por lo que se le imputan al trabajador faltas injustificadas y por ende se le despida de la empresa.

El origen del problema a estudiar lo ubicamos a partir del conocimiento que tenemos, en el sentido de que a muchos trabajadores del sector privado han perdido su fuente de trabajo por la mala fe de los patrones o empleadores que se basan en el periodo de la suspensión para darlos de baja, por supuestas faltas injustificadas; por lo que esta situación nos llevó a estudiar la temática y dar una propuesta posible para proteger a los trabajadores de esta injusticia.

El objetivo de esta investigación, es la de probar la necesidad de que exista la obligación expresa a cargo del patrón para que se le notifique al trabajador la causa y la temporalidad de la suspensión, ya que en la época de crisis y desempleo que estamos viviendo es una injusticia que un trabajador pierda su empleo por una causa arbitraria.

El presente estudio es tratado y apoyado por estudiosos del Derecho, que pugnan porque se establezca esta importante medida de protección para los trabajadores.

Esta obra se desarrolló y se estudió a través del método científico, tomando como instrumentos de trabajo la recopilación de información a través de la técnica documental, utilizando fichas bibliográficas y fichas de trabajo; se usaron: la doctrina, las leyes, las jurisprudencias, los reglamentos de condiciones de trabajo, revistas y casos prácticos. Con esta técnica de investigación que se llevó a cabo de una forma sustanciosa obteniendo un estudio de calidad.

El marco conceptual nos permitió el desarrollo en cuatro partes fundamentales; por lo que en el capítulo uno, se hizo el estudio de la rama del derecho a que pertenece nuestro tema central; en el capítulo segundo, analizamos lo concerniente a los conceptos más importantes sobre las relaciones de trabajo que existen en el derecho positivo mexicano, dentro del tercer capítulo, estudiamos la figura de la suspensión individual de la relación de trabajo, describiendo su concepto, causas, efectos y término de la suspensión; tomando como base legal las normas que rigen esta figura; y,

finalmente en el cuarto capítulo, se expresó la necesidad de que el patrón de la empresa se encuentre obligado por la ley a que notifique por escrito el inicio, temporalidad y término de la suspensión individual de la relación de trabajo, dando como resultado una propuesta para reformar la ley correspondiente, originando con esta propuesta una protección más para el trabajador.

El estudio nos lleva a la conclusión de sustentar que en México, como en otro país, puede haber una protección para los trabajadores, pero que no solamente se hable de ella porque existe una ley, sino que esa protección sea clara y específica en la legislación.

Durante el trabajo de indagación, nos dimos cuenta que existen muchas obras que hablan del Derecho del Trabajo, pero la doctrina en materia de suspensión es poca, sin embargo, hemos tomado en cuenta lo mejor para poder comprobar la hipótesis planteada

La consecuencia para el trabajador, es que pueda contar con una figura importante para su protección, ya que hoy en día la pérdida del empleo va en aumento, porque los patrones quieren reformar totalmente las leyes relativas a la materia laboral, dándole a los trabajadores cada día que pasa, menos derechos de los que como mínimo son señalados en las actuales leyes laborales, y con esto se va en retroceso, ya que en lugar de negar más derechos se debería de pensar en ayudar a la clase trabajadora; esta propuesta servirá para que el trabajador se encuentre debidamente protegido ante la constante angustia de perder su empleo.

CAPITULO 1

DERECHO DEL TRABAJO.

Durante la historia, la idea del trabajo ha tenido diferentes significados, es decir, en cada etapa de la vida, el trabajo ha sido tomado en cuenta bajo diferentes adjetivos, a saber:

En el antiguo Testamento, Dios condena a Adán sacar de la tierra el alimento, aquí el trabajo se entiende como un castigo. Para Aristóteles, el trabajo es una actividad de esclavos, ya que los señores se ocupaban de la filosofía y de la política. En el régimen corporativo, el hombre tenía una vinculación al trabajo de por vida, misma que se transmitía a los hijos y si se trataba de romperla existían sanciones severas.

Turgot, autor del edicto que lleva su nombre, en marzo de 1776, pone fin al sistema corporativo en Francia, predicando la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre; sin embargo, tiempo después con la Revolución Industrial, ese derecho fue instrumento utilizado por los dueños de la riqueza para explotar a los hombres.

Carlos Marx, compara al trabajo con un mercancía, al afirmar, que la fuerza del trabajo es una mercancía porque se podía medir con el reloj y la azúcar con la balanza.

El Tratado de Versalles, con la Declaración de Derechos Sociales, establece el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo, consistente en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, esta declaración fue tomada a instancia de la delegación mexicana, donde formaba parte el jurista Mario de la Cueva, y fue recogida en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.¹

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o., se consagra el principio que establece que el trabajo: es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, por lo tanto exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Como se ha visto, durante toda la vida del hombre siempre ha existido el trabajo, los cuales eran desarrollados bajo diferentes condiciones; primero el hombre como miembro de una comunidad buscaba los medios de subsistencia de la misma; posteriormente, y con el inicio de la división del trabajo, se realiza la prestación del servicio por unos en favor de otros; en conclusión el trabajo se

¹ BUEN LOZANO, Nestor de Derecho del Trabajo, Tomo I, 9a ed Ed Porrúa, S.A., Mexico, 1994, p 21

inicia como una característica de la esclavitud y después se trata de un trabajo remunerado por aquella persona quien obtenía el trabajo.

Después nació una relación jurídica, entre la persona que realizaba el trabajo y la persona que se veía beneficiado con el mismo, y se observa la necesidad de regular esta situación tan importante, por lo que se creó una ley, la historia recuerda que en el Derecho Romano existía el contrato de operis operandum, seguido del Código de Napoleón, el cual reguló la prestación del servicio o trabajo.

Con el paso del tiempo, los cambios en los sistemas de producción, los sistemas de maquinado y las materias primas hicieron necesaria la tarea de reclutar a mucha gente sin distinción, ya sea en sexo ni edad: pues el deseo de los capitalistas de aumentar la producción y en consecuencia su capital era desmedido, por tanto esta situación generó problemas de tipo social y de derecho, de ahí que surgen las primeras medidas generadas por el Estado, interviniendo como regulador de la relación obrero-patronal.

Las primeras medidas adoptadas por el Estado fueron multiplicándose a veces por iniciativa de él y algunas otras como resultado de proposiciones gremiales; todo con el fin de proteger a los trabajadores. Con las medidas adoptadas por el Estado y con las propuestas de los organismos gremiales, se fueron estatuyendo las normas de salario, indemnización, así como todas las demás condiciones generales de trabajo. la jornada de trabajo, los descansos, etc

De esta manera, fue como surgió el derecho de trabajo, que es un signo importante de carácter jurídico, en este siglo

1.1 CONCEPTO

En la aparición de derecho del trabajo hubo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, el desprecio humano, el poderoso sobre el indigente; por lo que el jurista Cavazos Flores señala que “la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad”.²

El derecho del trabajo fue adquiriendo una fisonomía propia y distinta a todas las demás ramas del Derecho, por lo que se establece que es una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera, de contenido esencialmente humano y de naturaleza dinámica.

La denominación de derecho de trabajo es la más aceptada por la mayoría de los tratadistas, sin embargo, ha pasado por muchas denominaciones: como la de “Legislación Industrial”, que fue ocupada en Francia para la protección de los trabajadores en la industria, pero esta denominación es poco acertada, ya que sólo se entiende que es una ley para los

² CAVAZOS FLORES, Baltasar 35 Lecciones de Derecho Laboral 6a ed Ed Trillas Mexico, 1989 p 23

trabajadores de la industria; en cambio, en la de “Derecho del Trabajo”, se entiende que es para todo trabajador en cualquier área de prestación de servicios y no sólo limita a los de la industria. Después aparece la denominación de “Derecho Obrero”, esta denominación atiende a la persona que realiza el trabajo, pero el Derecho de Trabajo, protege también a los obreros, a los empleados, a los trabajadores del campo, etc. y no sólo a los obreros; han surgido otras denominaciones, pero en los últimos años, grandes juristas se han inclinado por la denominación “Derecho Laboral”, aquí nombraremos al maestro Cabanellas quien afirma: “La Academia Española, a partir de 1956, ha incluido en el Diccionario el adjetivo laboral, con esta expresiva definición. perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.³

Finalmente, acordamos que la denominación Derecho del Trabajo, es la más acertada y apegada a la realidad jurídica-social misma que regula diversas formas del trabajo.

Por tal motivo y siguiendo con este trabajo de investigación, desarrollaremos el concepto de Derecho del Trabajo.

En casi todos los conceptos de Derecho del Trabajo se incluye la palabra trabajo. Esta palabra, se puede ver desde dos puntos de vista: el trabajo autónomo (independiente) y el trabajo dependiente (que es el subordinado); estas palabras no se pueden tomar como base para definir al derecho del

³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cardenas editor y distribuidor, México, 1978 p. 21

trabajo, ya que por lo general, el derecho del trabajo, sólo comprende al trabajo dependiente, es decir el trabajo realizado por determinadas personas llamadas trabajadores al servicio de otras, cabe señalar que el derecho del trabajo no comprende el auténtico trabajo independiente

El derecho del trabajo se produce y manifiesta, de acuerdo a la realidad social de un país en un cierto momento histórico. Por ejemplo, en Argentina, la ley ha sido y seguirá siendo la fuente principal, además de que existen la costumbre y la jurisprudencia. En México, también la ley es la fuente principal, donde el Estado es el productor inmediato de normas, pero existe la autonomía de la voluntad dejada a los particulares, problema se ha ido resolviendo en diversas etapas de la evolución. Y en Argentina gracias a las facultades otorgadas a las asociaciones profesionales, el derecho del trabajo se caracteriza porque en su elaboración y aplicación participan esas asociaciones con su colaboración y cooperación de los directamente afectados.

El jurista argentino Krotoschin, señala que: “El derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”⁴

⁴KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo Vol 1 2a ed revisada y actualizada Ed Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1987 p 5

Para el maestro Mario de la Cueva, la definición del derecho del trabajo no puede ser individualista y liberal como: “la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones...”, ni tampoco será una definición formal: “...la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales...”, sino una definición que tome la idea de la justicia social, como: “. el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital...”⁵.

El maestro Cabanellas, explica que “Se puede considerar al Derecho del Trabajo como aquél que marca los cauces para el desarrollo de las relaciones entre el capital y la mano de obra, por el que circulan en un reconocimiento mutuo, las relaciones contractuales de los dos elementos básicos de la economía, siendo la función del Estado, como poder mediador, la de marcar las líneas, los márgenes y determinar los límites definidos de aquéllos”.⁶ Esta definición, es mucho más completa, porque señala el área específica, en la cual se puede desarrollar el vínculo que existe entre el patrón y el trabajador, además de que señala al Estado como un sujeto con facultades establecidas en la ley, para regular las relaciones laborales de los trabajadores y los patrones.

Manuel Alonso García, también define al Derecho del Trabajo así: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones

⁵ CUEVA, Mario de. El Nuevo Derecho Mexicano. Tomo I 14a ed Ed Porrúa, S.A. México, 1996. p 85

⁶ CABANELLAS POR R. TISSEMBAU. Mariano El Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed Trillas. México, 1984 p 13

nacidas en la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”⁷

Para Francisco Ferrari, “es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”⁸

El tipo de trabajo que protege los anteriores conceptos, debe ser un trabajo libre, es decir, que el trabajo debe ser desarrollado en absoluta voluntad de la persona quien lo presta y se pueden describir dos factores: la relación jurídica y el trabajo libre; por lo que toca al primer factor se señala que la relación en su nacimiento como tal, es una relación social, pero con la intervención del Derecho, éste le otorga la forma de jurídica y en consecuencia surgirán efectos exigibles; en cuanto a que es un trabajo libre, es porque la persona quien va a prestar su trabajo lo hace bajo su propia voluntad.

El Derecho del Trabajo no deriva sólo de factores exteriores, sino de un sentido más sustancioso como resultado de cambios económicos y sociales; es decir, que cuando aparecen situaciones en la realidad económicasocial no previstas o que no son adecuadamente resueltas por el derecho común; se observa la necesidad de crear un derecho nuevo con el fin de hacer frente a los fenómenos sociológicos nuevos, surgidos de las nuevas formas o etapas de evolución técnica y económica. También se tuvieron que resolver cuestiones que esa misma evolución y sus consecuencias en el campo social y político

⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel Curso del Derecho del Trabajo 5a ed Editorial Ariel Barcelona, 1990 p 75

⁸ FERRARI, Francisco de Derecho del Trabajo Vol II 2a ed Ed Depalma, Buenos Aires Argentina, 1977, p 221

plantearon respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana, la justicia en general y en el sector "trabajo". Reglar el trabajo dependiente, atendiendo a la importancia económica-social a la que se había llegado apreciando el papel que los trabajadores dependientes y sus organizaciones habían desempeñado dentro de la sociedad moderna, hubo la imperiosa necesidad de introducir modificaciones e innovaciones en el derecho vigente. Por lo que de esta manera, se elaboró el derecho del trabajo como una respuesta a reclamaciones de un real equilibrio entre las partes sociales. Este derecho del trabajo, surgió después de observar que el derecho común se consideraba insuficiente para resolver los problemas de relación de trabajo conforme a las muchas necesidades materiales y espirituales de la época. El Derecho del Trabajo se trata de una disciplina jurídica nueva, de carácter social, nacida de una realidad social, considerada por su importancia, pues comprende la mayor parte de la población y tiende a establecer reglas de una convivencia más equilibrada.

De manera sintetizada y clara podemos terminar señalando que. el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre; que entrega su energía del trabajo a otra persona a cambio de una remuneración.

Este concepto es el más apropiado, ya que especifica el tipo de trabajo que va a realizar una persona al entregar su fuerza de trabajo que se encuadra en la característica de un trabajo dependiente, mismo que es regulado por el derecho del trabajo.

1 2 NATURALEZA JURÍDICA

En la ciencia del Derecho, existe una gran clasificación que según Ulpiano se divide en Derecho Público y Derecho Privado; al respecto se señala que el primero, es aquél en donde el Estado interviene como emperador, mientras que el segundo es el que rige las relaciones entre particulares.

En la doctrina, existen autores que señalan que el derecho del trabajo pertenece al Derecho Público, porque es el Estado quien dicta la ley y el particular quien la obedece. Así otros autores del derecho del trabajo afirman que corresponde al Derecho Privado, porque tanto el trabajador como el patrón establecen las condiciones de trabajo.

En la actualidad aparece otra división del Derecho, que es la llamada Derecho Social con fundamento para tutelar, proteger y reivindicar a las clases sociales débiles, como son trabajadores y campesinos.

El derecho social comprende: al Derecho del Trabajo, materia que estudiaremos en la presente investigación; al Derecho Agrario y a las normas de Seguridad Social que tienen como objetivo proteger al desvalido.

Para el jurista Krotoschin, el Derecho del Trabajo está compuesto por normas de las más diversa índole además de que se vale de distintos medios para realizarse; es decir, por un lado interviene el legislador directamente a través de normas generales o admite el establecimiento de normas generales

También existen normas concretas individualizadas dictadas por jueces o funcionarios administrativos dentro de su competencia. El Derecho del Trabajo esta integrada tanto por normas de derecho privado como por normas de derecho público, por lo que el conjunto de normas del Derecho del Trabajo no pertenece ni a uno ni a otro, por tanto se le ha calificado como un derecho nuevo llamado “Derecho Social”

Esta nueva clasificación que rompe con la dicotomía del derecho público y derecho privado, tuvo como antecedente el año de 1917 cuando en Querétaro se proclamaron por primera vez la declaración de derechos sociales de la historia; sin embargo, nunca se utilizaron los términos de *derecho social* o *derechos sociales*; dos años más tarde en la Asamblea constituyente de Weimar, fue la oportunidad en la que se interpretaron los citados terminos, el expositor fue Gustavo Radbruch, quien fue el más preciso y profundo.⁹

1.3 CARACTERÍSTICAS.

El derecho del trabajo mexicano, nace en la Constitución de Querétaro y ha adquirido caracteres que lo distinguen de las demás ramas jurídicas

A continuación se en listan las características del derecho del trabajo:

⁹ CUEVA Mario de la Op_Cit p 750

1 - Es un derecho protector

Esta característica se relaciona con los trabajadores, ya que ellos siguen siendo un menor de edad social, económica y culturalmente hablando, por lo tanto requiere de la protección legal. Y como tal, consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón, quedando válidamente establecido en el artículo 3o. de la Ley Federal de Trabajo que

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..”

En el sistema en que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger a partir de la legislación a la clase trabajadora.

De este contexto, el maestro Mario de la Cueva objeta que el Derecho del Trabajo sea protector de la clase trabajadora; señalando que si bien en un principio esa fue su función, a partir de su constitucionalización en la Carta de Querétaro, la protección ya no es necesaria, porque ya le daba al trabajador la fuerza necesaria para enfrentarse de igual a igual, con el capital y aun con el Estado protector de la burguesía; además expresa que al darle la característica de protección a este derecho es como aceptar que los trabajadores están necesitados de que alguien los tutele porque son un clase inferior.

2 - Es un derecho en constante expansión

Significa que en forma ininterrumpida se va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. Está en expansión porque a esta rama del derecho se van incorporando, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por esta legislación. El Derecho del Trabajo va creciendo y actualmente sólo están contemplados en la ley los trabajadores subordinados, pero se buscará que en un futuro se proteja a los trabajadores autónomos cuya subordinación es fugaz e instantánea.

Para ejemplificar esta característica tenemos que, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se encontraban regulados los taxistas, deportistas profesionales, trabajadores domésticos, etc.. sin embargo, en la Ley de 1970 se reconoce en un capítulo de trabajos especiales la relación laboral existente entre los músicos, trabajadores de universidades, agentes de ventas, médicos residentes, etc.

3 - Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

Las normas del derecho del trabajo constituyen el mínimo que debe reconocer a los trabajadores, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, pero nunca deberán ser reducidos o negados, tal y como lo señala la máxima "Arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada"¹⁰

¹⁰ DAVALOS Jose Derecho del Trabajo I Ed Porrúa S A México, 1985 p 15

Y a las garantías se les ha llamado garantía sociales, porque las normas están destinadas a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquélla.

4.- Es un derecho irrenunciable.

Esta característica es muy importante porque va en contra de la concepción tradicional, ya que ésta señala que el derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

En cambio, en el campo laboral. se explica relacionando este carácter con el anterior, cuando se establece que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores, por lo que si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia

5.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora

Esta característica tiene su origen en la afirmación que hace el maestro Trueba Urbina al señalar que el artículo 123 constitucional tiene dos finalidades que son la de proteger a los trabajadores y la que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores ya que “así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital”¹¹ Ya que la clase trabajadora busca restituir el goce de sus derechos, la cual ha sido tradicionalmente explotada por el sistema capitalista. Ya que el trabajador es el que produce y sólo se le paga con

¹¹ *Ibidem* p 16

una parte de lo que produce, pero llegará el día en que ese capital volverá a los trabajadores cuando sea el dueño de los medios de producción

Además, la doctrina reconoce algunos otros caracteres del derecho del trabajo, como son:

6 - Es un derecho inconcluso

Porque la Ley del Trabajo es de contenido humano, el cual debe renovarse, por los constantes cambios sociales y económicos, en base también a las necesidades de los trabajadores y a las posibilidades de las empresas.

7.- Es un derecho clasista

Ya que el Derecho laboral surgió de una lucha que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de sus empleos, en la actualidad el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y el trabajo.

Con el nacimiento del Derecho Laboral, nacieron preceptos que sirvieron para proteger a la clase obrera que resultaba ser, el económicamente más débil en la relación de trabajo.

La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los intereses de

los empresarios, por lo que en nuestra ley laboral, impone en el artículo 132 obligaciones a los patrones y en el 134 también obliga a los trabajadores. Por tales razones en la actualidad el Derecho del Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas.

Actualmente el Derecho del Trabajo se debe encontrar basado en tres principios esenciales que son la comprensión de las necesidades de forma recíproca, el respeto mutuo y la coordinación de esfuerzos.

El maestro Trueba Urbina, apoya este carácter al señalar que el Derecho del Trabajo, es un derecho de clase y de lucha, ya que en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que: “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los patrones y trabajadores”.

8.- El derecho del trabajo es un derecho imperativo.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Uno de los rasgos característicos del orden jurídico es que su poder es coactivo, no porque las normas para su cumplimiento siempre se use el poder coactivo, cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o convencionalismos sociales.

9.- El derecho del trabajo es autónomo.

El Derecho del Trabajo se caracteriza por tener instituciones propias, como es la de contar con autoridades especiales para su aplicación, la conciliación dentro del proceso, el contrato colectivo de trabajo, recurre a los principios generales de justicia social que se deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, además cuenta con una amplia documentación doctrinaria, por todo esto podemos afirmar que el Derecho del Trabajo es autónomo.

1.4 FINES.

En cuanto a los fines del Derecho del Trabajo, se observan que son variados, ya que se toma en cuenta la necesidad de tutelar al trabajador, considerado como la parte débil en la relación de trabajo, la organización y unificación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económicas sociales.

El fin que propone todo derecho, es en realidad un ordenamiento de determinadas relaciones sociales inspiradas en el ideal de la justicia, por lo que podemos enumerar con tal carácter los siguientes:

a) El ordenamiento de determinadas relaciones sociales conforme a una idea determinada de justicia. El derecho del trabajo, se ha acostumbrado a no hablar de justicia sino de justicia social. Esta justicia social se invocó como preámbulo

de la parte XIII del Tratado de Versalles al señalar que la “paz universal no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social”.¹² Con esto se quiso explicar que la sociedad moderna tanto la nacional como la internacional, requiere de un ordenamiento jurídico que atribuya lo suyo a cada uno, en el sentido de que se eviten en lo posible, resultados asociales o antisociales y en particular, que no se excluya a los trabajadores dependientes de la participación que les corresponde en la sociedad.

La justicia social quiere señalar que los trabajadores dependientes tienen derecho a participar de la sociedad, el querer excluir a los trabajadores de aquella, no es justicia social sino una injusticia. La justicia social es aquella que debe procurar la paz social basada en el orden y la seguridad jurídicas. De ahí que el derecho del trabajo para ser justo, debe ser reproducido en un orden *jurídico claro, definido y firmemente establecido conforme a la voluntad social predominante*, además que ser “social”, significa una regulación de convivencia y coexistencia de los hombres en el sector social llamado “trabajo”.

El derecho del trabajo es de carácter unilateral, ya que antes de elevar al trabajador en un plano igual con el patrón era necesario protegerlo de los abusos y de la desigualdad.

b) Desde sus orígenes se caracteriza al derecho del trabajo con el propósito de brindar protección al económicamente débil.

¹² KROTOSCHIN, Ernesto *Op. Cit.* p 9

El principio protectorio se intensifica y se amplía en la medida en que el trabajador, una vez satisfechos sus primeros anhelos de protección de orden fisiológico y económico, avanza en el camino de la integración, pues cada vez aumenta su consideración como hombre, como persona humana y se le protege en su personalidad, es decir que la protección abarca la satisfacción en el trabajo y el desarrollo de la persona para servir mejor a la comunidad de la cual forma parte. Así pues el lema de “Protección de los Trabajadores” se convierte en uno de los propósitos del Derecho del Trabajo, en el sentido de defender al trabajador contra los peligros y amenazas a su vida y salud, que surgen a consecuencia de la ejecución del trabajo, del desgaste prematuro a causa de jornadas excesivas, así como de los abusos en el orden económico. La protección ha llegado a ser no solo una función del Estado sino también forma parte de la Relación Individual de Trabajo.

El derecho del trabajo no es sólo el derecho de los trabajadores, sino también de los empleadores tomando en cuenta que son partes de la relación laboral. No se puede concebir, al derecho del trabajo como un factor de separación de grupos sociales, sino como una estructura que lleva en sí la finalidad de equilibrarlos.

c) Otra de las finalidades del derecho del trabajo es buscar consecuencias de la participación de los trabajadores en los adelantos materiales y espirituales de la sociedad, que de una manera difícil establece el propio legislador; se propone que el trabajador también participe e intervenga en su creación. El derecho del trabajo es humanista y colectivista, ya que así se declaró en la Constitución de la Organización Internacional: “la libertad de asociación es esencial para el

progreso constante”,¹³ por que el movimiento sindical abre un nuevo aspecto en esta clase de derecho, porque sólo como asociación se puede trabajar junto con los patrones y con el Estado logrando mejoras para el beneficio de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo, se encuentra dividido en dos clases sociales, trabajo y capital, una es la explotada y la otra la explotadora, y que en su contenido se distingue la injusticia al hombre y el beneficio para los poseedores de la riqueza.

Lo anterior hace una doble finalidad, que se puede conocer como la inmediata y la mediata. La finalidad inmediata esta dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y en lo futuro, un mínimo de beneficios, que permitan a la vez de la limitación de que son víctimas, un vivir que les permita realizar los valores humanos de que son portadores, como son las jornadas reducidas y salarios suficientes

La segunda finalidad llamada mediata, pertenece al mañana, tal vez a la utopía, su realización debe corresponder a los trabajadores, al movimiento obrero.

El Derecho del Trabajo, nació para garantizar a los trabajadores una vida digna de ser propiamente vivida. Su finalidad será necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que

¹³ *Ibidem*, p 13

permitan en última instancia la perfectibilidad de individuo y surgió como derecho protector de la clase trabajadora, tiene el fin consistente de reivindicar al hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana

El Derecho del Trabajo siempre ha sido una garantía individual que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. Ya que el hombre como tal necesita de una garantía para cumplir su cometido, pero también necesita una serie de seguridades en torno a su trabajo

El fin primario del Derecho del Trabajo es la protección del hombre trabajador, pero de aquí derivan otros dos fines sustanciales que es el visto desde un entorno individual y otro entorno colectivo.

El fin sustancial individual, tendrá por objeto regular las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El colectivo por no ser objeto de nuestro estudio sólo mencionaremos que busca un equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

El jurista Cavazos Flores hace suya la idea del tratadista Cabanellas que establece que: "todo derecho tiene, sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar

predominios”.¹⁴ De acuerdo a la ley, la principal finalidad del Derecho del Trabajo, es la de regular las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores; ya que el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

1.5 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Como ya se ha estudiado, uno de los principales fines del Derecho del Trabajo es la de otorgar certidumbre en el empleo, la cual se obtendrá con la estabilidad del empleo.

En relación con la estabilidad del trabajador en el empleo, la doctrina señala que el objetivo de ella, es que el trabajador permanezca indefinidamente en su trabajo, al respecto el doctor Néstor de Buen Lozano, señala que: “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 existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, 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.

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar _Op_Cit_ p 30

En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”.¹⁵

El concepto que da muy acertadamente el doctor Néstor de Buen Lozano, en señalar que la estabilidad en el empleo, crea al trabajador una certidumbre basada en la permanencia del trabajador mientras dure la materia de trabajo, dejando a un lado las trampas que algunos patrones utilizan para poder deshacerse de unos cuantos trabajadores, porque prevalecen sus intereses personales y se valen de muchas arbitrariedades para dar de baja a los trabajadores

Al hablar de estabilidad o permanencia en el empleo, estamos haciendo referencia al tiempo en el que durará el trabajador en la relación laboral. Así nuestra legislación positiva, en el artículo 35, señala que puede haber contratos por tiempo indeterminado, o por obra o tiempo determinados. Así también, establece que para poder celebrar un contrato por obra determinada, éste solamente puede estipularse cuando la naturaleza del trabajo lo exija (artículo 36), para que pueda estipularse un contrato por tiempo determinado, es necesario que así lo exija la naturaleza del trabajo, o cuando el contrato tenga por objeto substituir a otro trabajador, así como en los otros casos que la ley establezca (artículo 37). Sin embargo, existe un artículo el 39, donde se establece que una vez vencido el término que se señala en el contrato y sigue subsistiendo la materia del trabajo, éste se prorrogará por el tiempo que dure tal situación.

¹⁵ BUEN LOZANO, Nestor de Op_Cit p. 598

Como ya se ha estudiado, la base fundamental del Derecho del Trabajo es el derecho a trabajar y el derecho a permanecer en el trabajo, por tal motivo hay que seguir reformando la Ley de la materia, para proteger aún más a la clase trabajadora, la cual su único sustento para subsistir es la fuerza de su trabajo, tanto para el trabajador como para su familia.

El derecho a la estabilidad de un trabajador en la relación laboral, de la cual es integrante, constituye uno de los bienes jurídicos que protege el derecho del trabajo. Y como ya es claro que toda norma jurídica tiene un destinatario, los destinatarios principales del derecho del trabajo son los trabajadores. Si no existiera el derecho a la estabilidad en una relación de trabajo, fácilmente se pudiera romper con ella y dejar a los trabajadores sin estar sujetos a una relación laboral, por lo que éstos dejarían de gozar de la protección de la materia que estudiamos.

Por esta razón existe la figura de la suspensión que de alguna forma protege la estabilidad a que tienen derecho los trabajadores; es decir, los destinatarios del derecho del trabajo, con esto el Derecho del Trabajo cumple con su finalidad que se traduce en proteger al hombre que no tienen más que su fuerza de trabajo para que pueda vivir con la dignidad que le corresponde como ser humano.

Esta indagación ayudará a entender los conceptos que la integran y permita tener la justicia del valor que tiene el trabajo humano dentro de un desarrollo de bienes y servicios

Es cierto que por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo sólo hay un convenio de ejecución continua, en que el trabajador pone su energía material e intelectual al servicio del patrón y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando un salario por ello, al trabajador. El trabajador sólo pretende conservar su fuente de trabajo en tanto que rinda el servicio que se le demanda.

Las ideas sobre la seguridad laboral y la realidad muestran que la estabilidad se debe entender en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato por medio de una declaración unilateral.

Por lo que es importante saber que el principio de estabilidad en el empleo queda formalmente apoyado en las reformas hechas al artículo 123 constitucional en el año de 1962, donde se incluyen las fracciones XX, XXI y XXII del citado artículo, por lo que la fracción XX, señala que las diferencias entre los patrones y los trabajadores se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; la fracción XXI, establece que en el caso de que el patrón se negare a sujetarse o aceptar el laudo de una Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado al pago de una indemnización y la fracción XXII aclara que si el patrón despide a un trabajador sin causa justificada, además de otro tipo de situaciones, el patrón esta obligado a cumplir con el contrato o a pagar la indemnización de acuerdo a la elección del trabajador.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo señaló en su artículo 47 las causas por las cuales se puede rescindir el contrato individual de trabajo.

Nuestra ley desde el principio consignó la estabilidad, pues se apartó de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo de forma unilateral, como por ejemplo el contrato de arrendamiento en el que por el simple preaviso de cualquiera de las partes, ya sea por motivos verdaderos y graves puede dar por terminado el contrato

La materia de estabilidad en el empleo da por entendido que el contrato o la relación de trabajo no se puede dar por rescindido libremente por el patrón, pues no se considera en igualdad de situación al trabajador y se estima que éste último es la parte más débil en la relación contractual. En esta materia no podemos invocar el poder que han adquirido los sindicatos de los trabajadores, porque estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del contrato. El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante las autoridades de trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción colectiva para someter al patrón

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa justa para hacerlo. Si se trata de una relación por obra o tiempo determinado, mientras subsista materia

de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, no puede dar por terminada la relación o contrato de trabajo de manera caprichosa. En todo caso la relación laboral habrá de existir hasta su terminación natural.

Es de considerarse que la miseria es la peor de las trancías, la causa de la miseria es la carencia o la pérdida del empleo, porque ésta trae consigo la falta de ingresos para que subsista el trabajador y su familia

En el actual periodo de crisis económica a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo o subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia, por lo que es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores

La estabilidad tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen una permanencia más o menos duradera

El derecho a la estabilidad en el empleo se le ha definido así: “es aquél que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación”.¹⁶

¹⁶ DAVALOS, José. *Op. Cit.* p. 24

Las normas de estabilidad del trabajador en la empresa, tiene como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo.

CAPITULO 2

RELACION DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo nació como la última rama del tronco del Derecho, ya que los problemas suscitados dentro de la relación de trabajo fueron resueltos por los conceptos civilistas, considerando dicha relación como un alquiler; por lo que para el nacimiento de este derecho, fue necesario que los juristas crearan instituciones dentro de aquellas doctrinas, incluso recurrieron a la terminología ya existente para dar nombre a las instituciones nuevas. Los juristas observaron que entre el trabajador y el patrón había un acuerdo de voluntades, que consiste en que uno de ellos preste el servicio y el otro dirija y pague una retribución por el servicio. Este acuerdo constituyó lo que tradicionalmente se había designado como un convenio que formaba parte del Derecho Civil y como tal, se traduce en uno o varios contratos; ya en el Derecho del Trabajo se le llamó Contrato de Trabajo.

Algunos otros tratadistas se encargaron de clasificar al contrato de trabajo dentro de otros ya conocidos: como el de arrendamiento, el de compra-venta, otros lo asimilaban con el contrato de sociedad, el de mandato, pero esta clasificación no tuvo futuro; ya que en el contrato de trabajo nos encontramos con nuevos fenómenos, nuevas instituciones que deben ser analizadas y

estudiadas de manera autónoma; llegando a concluir, que no hay instituciones generales que sirvan a todas las ramas del Derecho, sino que en cada rama del Derecho existen instituciones peculiares que van apareciendo en cada una de ellas. Por lo tanto, el contrato de trabajo no es similar a otro contrato, simplemente es un contrato de trabajo.

Con el tiempo siguió creciendo con fuerza el fenómeno laboral, por lo que los juristas encuadran en el régimen jurídico las instituciones acabadas de crear, las cuales iban respondiendo al desarrollo de la industria, que día con día abría más fuentes de trabajo y en consecuencia demandaba la presencia de más trabajadores.

Los juristas seguían denominando contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador; esta denominación no era la más favorable, pero su uso universal le dió un reconocimiento pleno; sin embargo, igual que a todas las cosas hubo una excepción a este contrato al no aplicarse el principio de la autonomía de la voluntad, ya que la ley tenía que proteger a la parte más débil en esta relación contractual. En esta situación, no importaba la libertad de convenir sobre la duración de la jornada, ni de un salario mínimo, etc.; por lo que los juristas tomaron en cuenta estas limitaciones para señalar que bastaba con que el individuo se enganchara con una empresa y realizara actos de ejecución de labores para obtener un vínculo jurídico, a lo que se le dió el nombre de relación de trabajo. Con lo anterior, se pretendía que en el momento de que una persona comenzara a laborar para que en ese instante se originaran derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador sin importar que se hubiere o no celebrado un contrato de trabajo

El jurista Euquerio Guerrero señala que no esta de acuerdo con esta doctrina, respecto a la existencia de la libertad de la persona para trabajar, ya que el trabajador sigue siendo un hombre libre que expresa su consentimiento para vincularse con un patrón, al mismo tiempo que los dos pueden convenir e incluir prestaciones superiores a las establecidas.¹

En virtud de lo anterior, se puede señalar que hay dos corrientes principales:

1. Los contractualistas - Los seguidores de esta corriente, señalan que para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, el cual debe estar dirigido a producir un efecto jurídico llamado contrato.
2. Los anticontractualistas - Esta corriente observó aspectos fuera del vínculo contractual.

Nuestra ley laboral incluye las dos corrientes, ya que en el artículo 20 habla de la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen. Y después señala que el contrato de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Estableciendo en su parte final que las dos citadas corrientes producen los mismos efectos.

GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo 10a ed Ed Porrúa S.A. México, 1979 p 50

De lo anterior, la corriente contractualista especifica que la relación de trabajo no sustituye al contrato de trabajo, sino que la complementa de forma innecesaria.

En nuestra opinión, la corriente anticontractualista es la mejor opción que ayuda a los trabajadores porque no los limita a un contrato, de esta manera pueden surgir derechos y obligaciones para el patrón y el trabajador, sin que el patrón pueda evitarlos por la razón de no haber signado un contrato.

2 I CONCEPTOS

En nuestro sistema jurídico laboral, se aceptan las dos figuras de interrelación para la prestación del servicio. Por una parte, el contrato de trabajo como forma tradicional y entendible como un acuerdo de voluntades, y por otra la relación de trabajo que se integra en el derecho laboral.

Estas dos partes son lo que comúnmente ha dado por llamarse relaciones de trabajo, no son más que los medios por los cuales se establecen los vínculos que obligan recíprocamente a un trabajador y un patrón.

2 I I. CONTRATO DE TRABAJO

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que una persona podía rentar los servicios de un trabajador a

cambio de un salario, esto fue desvirtuado por Phillippe Lotmar, por que dice que al terminarse el contrato de arrendamiento había que devolver la cosa arrendada: situación que no pasa al terminar el contrato de trabajo porque no es posible que se devuelva la energía utilizada

En Italia el tratadista Carnelutti,² explicó que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta, señalando que se compraba únicamente la energía del trabajador. Durante el paso del tiempo, este pensamiento se volvió un recuerdo, ya que el contrato de compra-venta es instantáneo porque se extingue la vinculación entre las partes, en cambio en el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo porque sus efectos empiezan a producirse para el futuro. En este caso hubo otras doctrinas que sostuvieron que el contrato de trabajo era un contrato de sociedad, en el cual el contrato de trabajo había socios capitalistas que eran los patrones y socios industriales que eran los trabajadores, y que éstos últimos recibían participación en las utilidades de la empresa. Pero objetamos este comentario ya que el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios, formación que no acontece en el contrato del trabajo

A través del tiempo el contrato de trabajo evolucionó estableciéndose como un contrato individual verbal, por lo que todavía en la legislación de 1931, contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales. El contrato individual y verbal siguió evolucionando transformándose en un contrato individual escrito, posteriormente hubo un contrato colectivo de trabajo y finalmente un contrato-ley

² CARNELUTTI Cit por CAVAZOS FLORES Baltasar Op_Cit p. 109

La Ley Federal de Trabajo vigente establece un contrato individual de trabajo y una relación de trabajo, en este punto nos referimos al primero, cuando señala el artículo 20 lo siguiente:

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

De esta definición cabe mencionar que sí se da la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importante qué denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas legales.

El maestro De Ferrari señala que: “el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”³

Para Luigi de Litala, el contrato de trabajo es: “... en general el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a construir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo, en la obligación de pagar la merced”⁴

³ FERRARI, Francisco de *Op. Cit.* p. 73

⁴ LUIGI DE LITALA *Cit.* por BERMUDEZ CISNEROS Miguel *Op. Cit.* p. 35

El tratadista Alonso García define al contrato de trabajo, como: “todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”.⁵

Acudiendo al artículo primero de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, encontramos que ésta define señalando que: “se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella”.⁶

Atendiendo a la anterior definición, que consideramos más completa, motivo por el cual la tomaremos en consideración para desprender las siguientes características:

1 - La existencia o no de contrato de trabajo, depende de la naturaleza del vínculo que une a las partes, pudiendo ser diferente la denominación de cada relación nacida entre las partes

2 - La prestación a la que se obliga el trabajador puede ser de naturaleza manual o intelectual, de esta manera queda dividida definitivamente la cuestión

⁵ ALONSO GARCIA, Miguel. Curso del Derecho del Trabajo. 5a ed. Ed. Ariel. Barcelona. 1990. p. 322.

⁶ Idem.

de que si el objeto del contrato de la prestación de servicios pudieran ser sólo manuales ó intelectuales.

En esta característica no podemos estar de acuerdo, ya que por más manual que sea la prestación de servicios, se necesita de una función intelectual, porque los trabajadores que prestan el servicio no son máquinas y se necesita que el trabajador tenga un grado de intelecto para realizar su trabajo.

3 - Se habla de una “voluntariedad” de las prestaciones, es decir que queda excluido todo tipo de prestaciones de servicios “forzosas”, ya que en todo caso se aplicaría un régimen jurídico distinto y propio.

4.- En cuanto a la obligación que se crea en el trabajador, ésta consiste en ejecutar una obra o la prestación de un servicio.

5.- Se señala el término de la “dependencia”, en el citado concepto, al establecer: “.. obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos,...” sin embargo en Argentina no existe jurisprudencia, ni artículos en la ley que señalen en lo que consiste dicho término.

En México, la dependencia la entendemos que se refiere a que las personas como trabajadores deben estar bajo la dirección de los patronos en los términos del contrato de trabajo.

6.- Otra de las características que se pueden observar dentro del concepto comentado, no se hace mención de la ajenidad, pero bien puede deducirse del hecho de que la prestación de trabajo lo sea para “...uno o varios patronos o empresarios o para una persona jurídica de tal carácter...”. Es decir, que la prestación de servicios por parte del trabajador no va ser para sí mismo, sino que es destinado a las personas que como patrón o patronos forman parte de la relación de trabajo

7 - Para terminar con las características de la definición previamente citada, se establece una remuneración a cambio de la prestación de servicios, entendiendo que no habrá contrato de trabajo si no existe la remuneración a cargo del patrón o empresario, de esta manera se constituye el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades de prestaciones recíprocas

Este contrato de trabajo contiene elementos esenciales y presupuestos de validez.

Por lo que toca a los elementos esenciales, mencionaremos a los siguientes.

1. El consentimiento.- Es la manifestación externa, con la cual se demuestra la aceptación del contrato, puede ser de forma expresa o tácita. Es expresa, cuando se otorga el contrato por escrito en el cual, constan las condiciones de trabajo (art. 25) y el consentimiento se representa por la firma autógrafa del patrón y del trabajador. Es tácita cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha

consentido la prestación de servicios, en este último caso, estaremos en presencia de una relación de trabajo.

2 Objeto posible - Por parte del trabajador el objeto consiste en la obligación de prestar el servicio de forma personal y subordinada y por parte del patrón el objeto consiste en la obligación de pagar un salario. Los anteriores son los objetos directos mientras que los indirectos serían, la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

En el contrato de trabajo puede no estar especificado el objeto, pero existe el contrato y la prestación del servicio que será para el trabajador aquél trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

De igual manera puede omitirse el objeto que se refiere al pago del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional vigente y correspondiente; de igual manera, el trabajador puede solicitar la equiparación de los salarios en base al principio constitucional que señala que a trabajo igual salario igual.

El objeto del contrato se ha llegado a confundir entre la realización del trabajo que sería la cumplimentación de la obligación contraída entre patrón y trabajador y los que señalan que el objeto del trabajo son el lucro o ganancia que trae como consecuencia la realización del trabajo. Por lo que mejor veremos lo que tradicionalmente ha dicho la doctrina, misma que establece que

para la determinación del objeto del trabajo es necesario referirse a las cualidades de licitud, posibilidad y su determinación.

Respecto a la licitud, la realización del trabajo debe ser lícito ya que toda ilicitud esta prohibida por la ley. En el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo se señalan causas importantes de ilicitud en el objeto de la relación de trabajo, pero también señalan ilicitud en el objeto los artículos 133 y 135 de la ley que se refieren a prohibiciones impuestas a los trabajadores y patronos.

La cualidad de la posibilidad es una condición necesaria del trabajo contratado, es decir que la ejecución del objeto del contrato o relación sea comúnmente realizable, pues nadie podría realizar lo imposible

En cuanto a la determinación, se refiere a que en el contrato se especificará el tipo de servicios, la clase o la cantidad del trabajo a realizar, en caso de que esta determinación no se encuentre acordada en el contrato de trabajo, la ley establece que el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género al objetivo de la empresa o establecimiento.

De los presupuestos de validez, se señalan los siguientes:

1. La capacidad.- Se entiende como: "la aptitud que tiene una persona para ser sujeto o parte, por si o por representante, en las relaciones jurídicas, ya como

titular de derechos o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber”⁷

La capacidad en cuanto a la figura del patrón se presenta como persona física o moral, pero en términos generales opera de acuerdo a las normas civiles o mercantiles aplicables.

En cuanto a la figura del trabajador, observamos que hay personas con capacidad limitada, personas sin capacidad y personas imposibilitadas por prohibiciones de la ley:

a) La capacidad en cuanto a persona con capacidad limitada, su regulación se encuentra en la ley, ya que la mayoría de edad para hombres y mujeres se adquiere a los 18 años y en consecuencia al cumplir esa edad obtienen la capacidad para contratar. La capacidad para contratar en materia de trabajo se da en los siguientes términos: hay facultad de contratar en materia laboral después de los 16 años. Para el caso de las personas con capacidad limitada que son aquellas personas que son mayores de 14 y menores de 16 años requieren de una autorización de sus padres, tutor o de la autoridad política, tal y como lo señala el artículo 23 de la Ley Federal de Trabajo.

b) Dentro del grupo de personas sin capacidad para contratar en materia laboral encontramos que en el artículo 23 menciona que no pueden contratar los menores de 14 años.

⁷BERMUDEZ CISNEROS Miguel Op Cit p 42

c) Las personas imposibilitadas para trabajar por prohibiciones en la ley, son aquellas que cumpliendo con los requisitos tiene prohibiciones legales, tal es el caso de los mayores de 14 y menores de 16 años, quienes no pueden salir a trabajar al interior de la república o aquellos que no pueden trabajar por no haber terminado su educación básica, etc

2. Ausencia de vicios del consentimiento - El único vicio del consentimiento que contempla la ley laboral es el dolo, es decir, que el trabajador pudiera engañar al patrón respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador ya sea por él o por el sindicato, la ley de la materia en su artículo 47 toma este supuesto como una causal de rescisión del contrato. De la misma manera, también el patrón puede engañar al trabajador respecto a las condiciones de la prestación del trabajo, reducir el salario o pagarlo en fecha y lugar distinta a la convenida, etc., así lo establece el artículo 51 de la precitada ley.

3. La forma.- Este supuesto se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la ley. La falta de este requisito, no invalida la relación laboral, porque los trabajadores siguen conservando todos los derechos que les otorga la ley y los que se deriven de los servicios prestados. Por lo que los patrones tienen la obligación de respetar esos derechos y cumplirlos.

El contrato de trabajo se caracteriza por ser.

a) Un contrato consensual - Porque el contrato se perfecciona con el consentimiento de las partes; en consecuencia, las partes quedan obligadas a

los efectos derivados del contrato desde el momento en que acordaron vincularse.

b) De carácter de sinalagmático.- Ya que las prestaciones de las partes son recíprocas; cada uno de los sujetos están obligados a una prestación consistente en realizar un trabajo convenido y pagar la remuneración estipulada, estableciéndose de esta manera una interdependencia, en virtud de la cual, cada prestación actúa como presupuesto necesario de la correspondiente prestación recíproca, entendiéndose que el empresario no estará obligado a pagar el salario en tanto no haya sido prestado el servicio por parte del trabajador y viceversa.

c) Un negocio jurídico bilateral.- En el contrato de trabajo intervienen dos partes, que son el empresario y el trabajador, pudiendo a su vez cada parte estar integrada por una pluralidad de personas.

d) Es oneroso - Porque cada una de las partes del contrato de trabajo desarrolla un sacrificio representado por la prestación que se cumple, a la cual corresponde una ventaja que es la contraprestación que recibe.

e) Es conmutativo.- Es decir que las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas, por lo que las partes pueden observar el beneficio o pérdida que cause el contrato de trabajo pudiendo ser cambiable o liberado

f) Es un contrato de ejecución continuada o periódica.- en esta categoría, se presume que el contrato de trabajo es de los denominados de tracto sucesivo,

es decir, aquellos en los que la prestación, siendo la única se realiza sin interrupción.

g) Es un contrato principal.- Porque puede existir por sí solo, sin la necesidad de que dependa jurídicamente de otro

h) Es un contrato de naturaleza personal en cuanto a su realización.

i) La subordinación que existe en el contrato de trabajo, quiere decir que una de las partes, la obligada a prestar el servicio estará bajo la dirección de la otra que es la obligada a pagar un salario

La subordinación, se considera por algunos juristas como el término esencial del contrato de trabajo, ya que como afirma Durand,⁸ que el derecho del trabajo protege al trabajador subordinado y que si no hay subordinación no se le puede llamar contrato de trabajo. sin embargo, otros autores como Trueba Urbina señala que la subordinación no es importante ni esencial, ya que el trabajador tiene que prestar un servicio, que no entraña subordinación, sino que es simplemente el cumplimiento de su deber.

Para comprender lo anterior se da la siguiente definición de subordinación. "Por subordinación se entiende el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar las órdenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en

⁸ DURAND Cit por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Op_Cit P. 36

materia de realización de trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajo⁹

Por subordinación, se debe entender que es la característica de la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual el primero está obligado a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa

Dada la definición anterior, estamos de acuerdo con el autor Durand que señala que la subordinación es un elemento indispensable en una relación o contrato de trabajo, ya que la inexistencia de esta característica no haría posible la realidad de un contrato de trabajo, esto en virtud de que la persona trabajadora no es un robot ni tampoco es un ser superespecial para adivinar las órdenes de un patrón o de un representante de éste para realizar el trabajo convenido.

Otra característica que se refiere al contrato de trabajo es la estabilidad. La característica de la estabilidad, es la más deseada por los trabajadores y es uno de los principios más protegidos por la Ley. Para el argentino Mario Deveali, "la estabilidad en sentido propio consiste, en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada"¹⁰.

⁹ BERMUDEZ CISNEROS Miguel *Op_Cit* p 37

¹⁰ DEVEALI Marco cit. por BERMUDEZ CISNEROS Miguel *Op_Cit* p 38

Este principio es lo más anhelado por los trabajadores porque a través de él se crea la seguridad y tranquilidad del propio trabajador en el desempeño de su actividad y no vive con la amenaza constante de la pérdida de su fuente de ingresos. Para el patrón esta figura es importante porque le permite conocer la capacidad de sus trabajadores y buscar a través de ellos una mayor productividad.

Existen diferentes clases de contrato de trabajo dependiendo del criterio que se tome en cuenta para su clasificación:

1. Por su régimen jurídico, se clasifican en:

a) Común.- Para nuestro derecho positivo mexicano, lo podemos señalar como aquél que se celebra bajo los términos que señala nuestra Ley Federal de Trabajo.

b) Especial.- Es el contrato de trabajo que se celebra con todos los elementos que lo tipifican como tal, además de circunstancias reguladas mediante normas que se establecen para sí mismo, en un régimen no común

2. De acuerdo al tipo de actividad laboral que se desarrolla:

- a) agrícola
- b) industrial
- c) comercial
- d) de servicios

3 Por su forma:

- a) Expreso, el cual puede ser verbal o escrito.
- b) Tácito, este tipo de contrato de trabajo, se da en aquellos casos en que se presume la existencia del mismo, cuando se observa la concurrencia de determinadas circunstancias originando un acuerdo de voluntades, en virtud del cual se presta un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, mediante una remuneración

4 Tomando en cuenta su duración:

a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido, en el cual no existe plazo especial de terminación. En nuestro derecho positivo mexicano este tipo de contrato de denomina por tiempo indeterminado, así lo señala el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo vigente.

b) Contrato de trabajo por tiempo cierto o definido, en el cual la terminación puede hacerse de manera expresa, cuando se fija en el contrato, la fecha límite de duración del contrato; o bien, se puede manejar en función a la conclusión de la obra, cuya terminación se señala como límite a la duración del contrato; y, tácitamente, este tipo de contrato se deduce por ciertos hechos que permiten presumir la finalización del contrato por transcurso del tiempo convenido. Respecto a nuestra legislación mexicana, ésta sólo acepta el contrato por tiempo obra determinada o por tiempo determinado.

5 De acuerdo a la modalidad del contrato de trabajo, este puede ser:

- a) Contrato individual de trabajo, aquí las partes integrantes del mismo, pueden ser un sólo trabajador y un sólo empresario o patrón

- b) Contrato de trabajo colectivo - que consiste en la suma de contratos individuales, en el que existen tantas relaciones jurídicas como sujetos participen.

- c) Contrato plural o de grupo, este tipo de contrato se caracteriza porque la parte trabajadora está constituida por una pluralidad de individuos, pero con unidad de relación jurídica respecto del empresario o patrón.

En México, solo están aceptadas los contratos individuales de trabajo, los contratos colectivos de trabajo y los contrato ley. Cabe señalar que para la presente obra la clase de contrato de trabajo que nos interesa es la corresponde al Contrato Individual de Trabajo.

5. Por el sistema de remuneración:

- a) Retribución fija, que puede ser determinada por unidad de tiempo o por unidad de obra.

- b) Retribución variable: puede ser por comisión; o bien, por participación en los beneficios.

- c) Sistema mixto, porque puede ser fija y además cuenta con un factor variable.

2.1.2 RELACION DE TRABAJO

Otro de los medios por el que se puede obligar recíprocamente un trabajador y un patrón es con la relación de trabajo.

En el diccionario jurídico mexicano se señala que la relación de trabajo es una “denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.¹¹

Se entiende por relación de trabajo, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Por lo que se puede desprende de este contexto que la relación de trabajo puede nacer con la simple prestación de un servicio, contando con las características de ser personal y subordinado a quien lo recibe, es decir, que la prestación de trabajo es realizado bajo la dirección y dependencia de la persona que se ve favorecida por este trabajo, obtenido el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala que:

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

¹¹ Diccionario Jurídico Mexicano Tomo P-Z Instituto de Investigaciones Jurídicas 7a ed Ed Porrúa, S A. México, 1994 p 2769

El negocio jurídico laboral da origen a un complejo de relaciones, no sólo jurídicas, sino también económicas y morales, su ámbito está restringido por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos. Dentro de éste ámbito, lo convenido por las partes determina un complejo normativo que regula la relación jurídica, en la que las partes tienen un status, una posición determinada y una función que cumplir.

En ese vínculo no sólo se da una relación de cambio (trabajo por un lado, y salario por otro); además es importante la relación personal y humana, en la que el trabajador, sus compañeros de trabajo y el empleador se integran de manera externa y comprometen sus vidas en una comunidad, que en este caso es la empresa, en la cual los trabajadores actúan como partes que participan no como terceros. El patrón de una empresa o establecimiento desempeña un papel y mantiene relaciones, no sólo con la dirección, sino también con el resto del personal, que una vez unidos conforman una comunidad, que tiene como finalidad de producir bienes y servicios.

Para algunos autores, como Ludovico Barassi,¹² existen tres tipos de relaciones de trabajo, que son:

1 - La individual, ésta se da entre particulares y trabajadores.

En nuestra legislación laboral mexicana, en su artículo 20 se establece la definición de la relación de trabajo, observándose la naturaleza jurídica de la

¹² LUDOVICO BARASSI Cit por RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Pac. S. A. de C. V. México, 1986 p. 27

relación individual de trabajo misma que contiene la esencia del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

2.- La pública, que se da entre el Estado y sus empleados u operarios dependientes del mismo

3 - Una colectiva, cuando por lo menos uno de los integrantes es una asociación sindical.

Pero el concepto de relación de trabajo es la misma tanto para las relaciones individuales como de las públicas, porque siempre hay una persona física que se obliga a una prestación de trabajo en el interés de la otra parte, ya sea un particular o un ente público, de la cual se percibe una remuneración.

Por lo que respecta al tercer tipo de relación de trabajo, misma que se da entre uno o varios sindicatos y un empresario, la relación jurídica que los vincula se refiere a la prestaciones recíprocas. Sobre este punto la Ley Federal de Trabajo en su artículo 386, señala que el objeto de un contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones según las cuales se deberá prestar el trabajo en un empresa o establecimiento.

Entre el contrato y la relación de trabajo se observan diferencias a saber: la relación de trabajo se inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio en el contrato de trabajo, se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

La existencia de la relación laboral hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, hace suponer un vínculo laboral que originará derechos y obligaciones. La falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón tal y como lo señala el artículo 21 de la Ley Federal de Trabajo.

Otra diferencia entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, es que en este último caso, el trabajador se obliga a prestar a otra persona un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Mientras que en el contrato individual de trabajo, obliga al trabajador a que lo preste el día y el lugar que así convengan las partes, ya que se puede dar el caso que exista un contrato de trabajo sin relación laboral; es decir, que se celebre un contrato y en él se pacte que el servicio se preste posteriormente.

También existe distinción en cuanto al contenido del contrato individual de trabajo, éste debe ser por escrito, es decir que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, constar en dos ejemplares, de los cuales uno será para el trabajador y el otro para el patrón. Las condiciones de trabajo aludidas vienen especificadas en el artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo que para el caso serán las mismas y son: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilios del trabajador y del patrón, además se especificará si el contrato de trabajo será por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Lo anterior, dará oportunidad al trabajador para ejercitar la acción correspondiente en caso de violación a sus derechos. Mientras que la relación

de trabajo, no hay nada escrito, sin embargo hay derechos y obligaciones que se generan con la simple prestación de servicios y pago de salario

Los conceptos de relación y contrato de trabajo incluyen el término de subordinación, esta palabra distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo de otras relaciones que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Al final del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que tanto la prestación de trabajo a que se refieren el primer y segundo párrafos ya sea tomada en cuenta como relación o contrato de trabajo celebrado producen los mismos efectos; por lo que podríamos decir que la relación de trabajo y el contrato de trabajo producen consecuencias similares.

2.2 FORMACION

La relación jurídica nace cuando las partes convienen en realizar un determinado trabajo, o bien en el momento en que se inicia la realización de ese trabajo, principiándose las obligaciones y derechos de las partes que intervienen en dicha relación

La conformación de la relación jurídica se ha caracterizado por varias formas que se presentan en el Derecho del Trabajo, la primera forma es la del

contrato de trabajo, en donde establecen las condiciones en que debe prestarse el servicio y la remuneración del mismo, y la segunda que es la existencia de la relación de trabajo.

Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades, al respecto el autor Alonso Aguilar¹³, señala otro supuesto para integrar una relación de trabajo y es aquella que no necesita de un contrato para formarla, ya que se puede dar el caso de que en el contrato se establecen condiciones por debajo de las establecidas en la ley, en esta circunstancia el contrato es nulo, sin embargo, persiste la relación de trabajo. Otro caso, es cuando la relación de trabajo se constituye a partir de una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal y subordinado con el consentimiento tácito del patrón, quien no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado derechos y obligaciones entre ambas partes de la relación laboral

2.2.1 En el caso de los trabajadores del apartado "A" del 123 Constitucional"

El artículo 123 de la Constitución Mexicana, señala que toda persona tiene el derecho a un trabajo digno y socialmente útil. Dentro del apartado "A" del citado artículo comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos

¹³ ALONSO AGUILAR Cit por DAVILA, José Op Cit p 106

Para que la formación de la relación de trabajo de estos trabajadores se lleve a cabo, se necesita la concurrencia de la voluntad de la persona que quiere prestar el servicio; en segundo lugar, un acuerdo de voluntades entre aquella y la persona que habrá de pagar por esa prestación de servicios. También puede darse el caso de que la relación de trabajo se constituya a partir de un hecho, en que el trabajador preste sus servicios de una manera personal y subordinada con el consentimiento tácito del patrón, el cual no podrá negarse a las obligaciones de pagar el servicio, pues de antemano ya se han creado derechos y obligaciones entre las partes de la relación laboral, mismas que se derivan de la legislación del trabajo.

2.3 ELEMENTOS.

La doctrina ha señalado que la relación laboral está integrada por elementos subjetivos y objetivos, en este caso el jurista José Dávalos,¹⁴ señala que los primeros son el trabajador y el patrón, y los segundos son la prestación del trabajo, la subordinación y el salario. Cabe señalar que dichos elementos de la relación de trabajo también se derivan del artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo. Por lo que conjuntando estos criterios, tenemos que los elementos de la relación laboral quedan de la siguiente manera:

1.-Los elementos subjetivos:

a) el trabajador

b) el patrón

¹⁴ DÁVALOS, José *Op. Cit.* p. 107

2.-Los elementos objetivos:

- c) prestación del trabajo,
- d) subordinación
- e) salario.

1.-ELEMENTOS SUBJETIVOS:

- a) Los trabajadores.

En nuestra materia objeto de estudio, los trabajadores son aquellos quienes realizan o ejecutan una determinada actividad productora. El tratadista Cabanellas señala que: “trabajador dentro del Derecho de Trabajo, quien pone sus propias energías a disposición del empresario o bien quien pone sus propias energía (sic) a disposición de otro, sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización dominada por el empresa (sic)”.¹⁵ Esto quiere decir que trabajador es aquella persona que pone sus energías o su fuerza de trabajo a disposición de otro que bien puede ser el patrón, mediante un contrato o relación de trabajo, acción que trae como consecuencia la inserción de éste en la comunidad que es dominada por el patrón.

El derecho del trabajo sólo comprende exclusivamente a aquellos trabajadores como personas físicas y subordinadas, ya que las personas

¹⁵ CABANELLAS Guillermo Introducción al Derecho Laboral Tomo II Ed Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1960 p 77

morales no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan de las físicas para realizarlo.

Al hablar del concepto de la palabra trabajador nos referiremos a este en su carácter de sustantivo, ya que hay muchas personas que se llaman trabajadores y nunca han trabajado, o también muchos que han trabajado y que no son considerados propiamente como trabajadores

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o. desprende la definición de trabajador al decir que: “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De la anterior definición, se observan dos características: la primera, que todo trabajador tiene que ser una persona física y la segunda consiste en la prestación de un trabajo debe ser personal y subordinado.

En la Ley de 1931, en su artículo 3o se determinaba que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo Pero este precepto fue superado al actual, ya que era falso cuando se afirmaba que trabajador era toda persona, ya que jurídicamente existen dos tipos de personas: la física y la moral; sin

embargo, la persona moral nunca podrá ser una persona trabajadora, ya que siempre necesitará de una persona física para realizar el trabajo.

Se entiende por población trabajadora o económicamente activa aquellas parte que aporta su trabajo para la producción de bienes y servicios. Según Cabanellas dice que se utilizan dos conceptos para identificar a la personas que componen la población económicamente activa: “a) al trabajador remunerado o persona ocupada en una actividad lucrativa; y, b)el de la fuerza de trabajo”.¹⁶

La población trabajadora aumenta las necesidades económicas y ejerce acción contra la vagancia, la mendicidad y otros estados afines considerados de peligrosidad social.

b) Patrón

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Para Cavazos Flores, el patrón es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos de la mencionada prestación”.¹⁷

Sánchez Alvarado señala al respectocomo: “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos

¹⁶ *Ibidem*, p 76

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar *Op_CII* p 84

géneros en forma subordinada”.¹⁸ Sin embargo, no estamos de acuerdo con esta definición ya que con la expresión “de ambos géneros” se está refiriendo que los servicios pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que sea el servicio siempre se requiere del intelecto.

2.-ELEMENTOS OBJETIVOS

c) Prestación de trabajo.- Este elemento proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador produciendo efectos que se derivan fundamentalmente de la Ley. La prestación de trabajo será la fuerza del trabajo que de manera manual e intelectual realizará el trabajador a cambio de un salario.

La prestación del servicio debe ser personalísimo, porque no es válido que se preste el servicio a través de otra persona.

d) Subordinación.- Consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Esta facultad tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo. Este término ya ha sido estudiado en las características del contrato, también es utilizado para la relación de trabajo. Nuestra Ley Federal de Trabajo, sólo protege al servicio subordinado y deja fuera a los no subordinados, que son por ejemplo: el bolero,

¹⁸ SANCHEZ ALVARADO Cit por CAVAZOS FLORES, Baltasar Op_Cit p 84

el cerillo, en los cuales no hay una temporalidad, su subordinación es fugaz e instantánea y no son reconocidos por la ley.

e) Salario.- La Ley Federal de Trabajo en su artículo 82, señala que: “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.” El salario es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, pero en el desarrollo de ésta, el salario aparece posteriormente, como consecuencia de la prestación de trabajo, ya que es la obligación recíproca correspondiente a la fuerza de trabajo empleada.

2.4 DURACION.

En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, el jurista Mario de la Cueva señala el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo y sus excepciones.

El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo parte de algo muy importante para todos los trabajadores del país que es: la estabilidad en el trabajo. Este principio se encuentra señalado en el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo: “relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado” Por la palabra indeterminada se debe entender que no existe término para que las relaciones

de trabajo concluyan, el mismo precepto señala que a falta de estipulación expresa la relación se entenderá de forma indeterminada.

El jurista Mario de la Cueva, sostiene que “la duración indeterminada de las relaciones es el principio base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas”.¹⁹

Con este precepto la ley protege al trabajador, en tal forma que el empresario no puede desplazar al trabajador, y que al hacerlo deberá tener una causa justificada; por lo que si la actividad de la empresa sigue su curso; es decir, que persiste la materia del trabajo. La relación no puede ser disuelta por el sólo acto unilateral basado en la voluntad del empresario.

Respecto a las relaciones de obra y tiempo determinado, el maestro Mario de la Cueva las considera como si fueran excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, por lo que cada una de éstas tiene sus propias características, a saber:

a) La relación de trabajo para obra determinada, esta considerada en el artículo 36 de la Ley Federal de Trabajo, de la siguiente manera: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”. En sus últimas palabras, existe la flexibilidad del principio de duración indeterminada de las relaciones de trabajo, esta circunstancia respalda todavía más al principio de estabilidad en el trabajo. Un ejemplo claro, lo podemos encontrar en la industria de la construcción, cuando una persona

¹⁹ CUEVA, Mario de la *Op. Cit* p. 223

proyecta la realización de una casa; para lograr este fin, contrata al personal necesario como albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros por el tiempo que a cada persona según la actividad que le corresponda; por esta razón se trata de una relación de trabajo por obra determinada.

b) La relación de trabajo por tiempo determinado, en la legislación laboral mexicana, en el artículo 37 se establecen tres hipótesis:

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

Respecto a la primera fracción, sólo se podrá señalar el tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; esta situación del tiempo determinado podrá prorrogarse si al vencer el tiempo fijado, subsiste la materia del trabajo, tal y como lo señala el artículo 39 de la ley precitada, que a la letra dice: “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”

La segunda fracción no requiere más explicación; pero en relación a la tercera es una opción que permite al legislador tomar en consideración a los trabajos especiales, como es en el caso de los marinos.

En el supuesto de las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado, en esta situación también estamos en presencia de la naturaleza de las cosas.

CAPITULO 3

SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación laboral como todas las relaciones jurídicas, tiene una vida determinada, es decir, que nace, se desarrolla y muere. El nacimiento determina la iniciación de los efectos, en atención al cumplimiento de las respectivas y recíprocas prestaciones del trabajador y del empresario. El desarrollo, implica la existencia normal del despliegue sucesivo y la consiguiente aplicación de la norma que puede ser legal o convencional; y, por último la muerte que supone en este caso la cesación de los efectos.

Pueden observarse anomalías dentro de la vida del contrato o relación de trabajo, ya que podrán frenarse temporalmente la prestación del servicio y el correspondiente pago de salario, éstas pueden surgir por diferentes causas, como pueden ser las biológicas, patológicas, sociales, culturales, legales, gremiales o profesionales, al suscitarse alguna de éstas, cesan por algún tiempo los efectos principales de contrato o relación de trabajo, como es la prestación de los servicios y la prestación del salario, en este caso la cesación será de carácter temporal, lo que nos lleva a estudiar una figura denominada suspensión individual del contrato o relación de trabajo.

La suspensión responde a una tendencia protectora de la vida del contrato y por ende protectora de los intereses de las partes que plasmaron su voluntad en el contrato al momento de celebrarlo. La suspensión aparece como un método creado por la norma para prolongar la vida del contrato o relación de trabajo, cuando se presenta una cesación temporal en las prestaciones objeto del contrato, que hacen presumir una extinción del vínculo jurídico. La suspensión, como tal, es el único medio por el cual la relación puede sobrevivir a determinadas circunstancias desfavorables.

La suspensión es un incidente por el que puede pasar el contrato o relación de trabajo, aparece como una medida previa que deja intacto el contenido virtual del contrato y que a su vez anula las posibilidades extintivas del mismo, produciendo una situación nueva en la vida del contrato, que al superar las circunstancias que la producen, la vida del contrato se reanuda y vuelve a su normalidad o se ve abocada a soluciones ya de carácter extintivo.

Dentro de la importancia del tema referente a la suspensión individual de la relación de trabajo, es necesario hacer hincapié que en el derecho del trabajo existe un principio esencial y general que es la conservación de su ocupación durante la vida laboral de cada trabajador y que el resultado de una habitualidad en la empresa, es el de adquirir una estabilidad en el empleo.

La suspensión protege el interés de las partes que se plasma al celebrar el contrato, el cual se ve amenazado en su existencia por determinadas situaciones señaladas en la ley, la protección se logra a través de la supervivencia del contrato, ya que después de un lapso de tiempo relativamente

determinado existe la posibilidad de que una vez desaparecida la causa de interrupción temporal que impide la prestación del servicio, el contrato pueda llegar a cumplir su finalidad que motivó su nacimiento.

3.1 ANTECEDENTES

La aparición de la figura jurídica que se conoce como suspensión de la relación de trabajo en el derecho laboral es relativamente reciente. Es una figura moderna que surge en el ámbito del derecho en el primer cuarto del siglo XX, al principio de éste ya se habían contemplado soluciones concretas para los supuestos de enfermedad y accidentes. Después de concluir la primera guerra mundial, se requirió la movilización de tropas, motivando que los reclutas se vieran imposibilitados para seguir trabajando por lo que se estipuló, para estos casos la suspensión de la obligación de prestar el servicio.

A partir de ahí es cuando empieza a configurarse la figura de un modo general; la admisión de la huelga como causa de suspensión data de esta misma época; los casos de maternidad, adquieren contornos definitivos con la Conferencia de Washington de 1919; en cambio, casos como los provocados por el ejercicio de cargos públicos, políticos o sindicales, tienen su origen en el

momento en que la negociación colectiva toma cuerpo y figura de un modo definitivo.¹

El contrato de trabajo es para los trabajadores algo más que un simple vínculo jurídico es la práctica del derecho al trabajo que constitucionalmente se encuentra plasmado y un medio de subsistencia. De este modo la figura suspensiva ha aparecido para proteger al trabajador, poniendo en segundo término los intereses del empresario

La suspensión constituye un fenómeno que forma parte de una tendencia que podríamos llamar por virtud de todas las realizaciones prácticas, “principio de la estabilidad en el empleo”, este principio tiene la característica de ser general y encierra en sí la tendencia a proteger la vida del contrato, esto se logra a través de figuras jurídicas, una de las cuales es la suspensión individual del contrato, que aparece cuando la ejecución del objeto de las relaciones de trabajo ha quedado interrumpido temporalmente por causa de la aparición de determinadas circunstancias.

En las leyes mexicanas, encontramos como antecedente inmediato de la suspensión de la relación de trabajo en la Ley Federal de Trabajo de 1931, cuyo artículo 116 dispuso: Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

¹ VIDA SORÍA, José La Suspensión del Contrato de Trabajo. Institutos de Estudios Gráficos Ed Gráficos González, Madrid, 1965, p. 14

- I. La falta de materia prima en la negociación siempre que no sea imputable al patrón;
- II. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;
- IV. La incoestabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;
- V. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de trabajo.
- VI. La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiera contratado trabajo o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.
- VII. La circunstancia de que el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa;
- VIII. La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo; y,
- IX. La facultad de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivado por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.

Como podemos apreciar la Ley de 1931 contempló bajo la figura de la suspensión tanto de la relación individual de trabajo como la suspensión colectiva de la relación de trabajo. La ley vigente, o sea la de 1970, ha

separado en títulos diversos las causas de suspensión de la relación individual de trabajo, como la suspensión colectiva de las relaciones laborales; la primera, en el capítulo III del título segundo; y la segunda, en el capítulo VII del título séptimo

3.2 CONCEPTO

En todos los supuestos de suspensión, siempre existirá como común el incumplimiento de las prestaciones básicas, este incumplimiento temporal puede tener su origen en causas dependientes o independientes de la voluntad de las partes.

El incumplimiento de la obligación de una de las partes de la relación trae consigo la liberación de la obligación de la otra parte, hay suspensiones que operan por acuerdo entre las partes y otras que funcionan como imperativo legal, por lo que es necesario hablar de una hipótesis de imposibilidad temporal sobrevenida, por causa independiente a la voluntad de las partes.

El tratadista Vazquez Vialard hace una crítica en cuanto a la denominación “suspensión del contrato” o la “suspensión de la relación laboral”, ya que la suspensión radica en la ejecución del contrato en cuanto a las prestaciones fundamentales de carácter temporal, por ello, no se le debe llamar suspensión del contrato o suspensión de la relación de trabajo, sino

suspensión de la exigibilidad de ciertos deberes jurídicos, o bien como la legislación argentina lo hace al llamarle “suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”, la legislación mexicana regula esta situación como “suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo”, sin embargo, considera Vazquez Vialard que la forma acertada para denominar esta situación es la llamada por la legislación argentina, ya que el contrato y la relación de trabajo sigue vigente, solo se suspende la exigibilidad de alguna de las obligaciones, como es la de prestar el servicio, en favor del patrón o empleador y la obligación de cumplir con el pago del salario. La suspensión solo implica la no exigibilidad temporal de alguna de las obligaciones que atañe al contrato de trabajo o la relación de trabajo, más no la existencia de éstos. Por tal razón es preferible hablar de una suspensión de ciertos efectos del contrato o relación de trabajo.²

En nuestra investigación tomaremos la denominación que la ley positiva mexicana establece: suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Siguiendo con este orden de ideas, señalaremos algunos de los conceptos establecidos por la doctrina:

Suspensión de la relación de trabajo. “Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las

² VAZQUEZ VIALARD, Antonio y otros Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo 4 Ed Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma Buenos Aires 1983 p

partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas”.³

Para el jurista Bermudez Cisneros: “Suspensión es la separación temporal del trabajador de sus actividades profesionales, por la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo o de su función.”⁴

Vida Soria define a la suspensión del contrato, señalando que: “se trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa, caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales del vínculo jurídico”.⁵

Para el maestro Mario de la Cueva, la suspensión queda definida de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.⁶

El tratadista Antonio Vazquez Vialard, señala que suspensión.- “es el lapso transitorio en que trabajador no presta servicio por causales previamente

³ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO P-Z. Instituto de Investigaciones Jurídicas 7a ed. Ed Porrúa, S.A. México. 1994 p 3037

⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. p 232

⁵ VIDA SORIA, JOSÉ. Op. Cit. p 27

⁶ CUEVA, Mario de la El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo I 14a ed Ed. Porrúa S.A de C.V. Mexico. 1996. p 234

estipuladas en la ley, convenio colectivo o reglamento de empresa, pudiendo no mantenerse el pago de la retribución”.⁷

Pérez Botija la conceptúa como “cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción”.⁸

Para otros autores, la suspensión es sólo un medio de protección a la vida del contrato laboral, se caracteriza por ser un método empleado por una normatividad que existe para prolongar la subsistencia del contrato de trabajo, que solamente afecta la ejecución del mismo contrato. Es un medio para limitar algunas causas de extinción del contrato de trabajo, en protección de la estabilidad en el empleo del trabajador. En este sentido la vida del contrato de trabajo queda vigente, aunque no se cumplan transitoriamente ciertas obligaciones y no puedan hacerse valer ciertos derechos

De estas definiciones generales, se desprenden las siguientes características:

a) La finalidad de esta institución es de mantener la vida de la relación laboral, es decir que ésta quede en un estado estático y una vez que desaparezca la causa que la originó, recupere su funcionamiento con todos sus efectos.

⁷ VAZQUEZ VIALARD, Antonio y otros Op_Cit .p 864 y 865

⁸ PEREZ BOTIJA cit por VAZQUEZ VIALARD, Antonio y otros Op_Cit .p 865

b) Su función, en atención al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, es la no prestación del servicio por parte del trabajador y por la otra parte, es decir, del patrón el no pago del salario, esto se puede apreciar así: se suspende la prestación del trabajo y en consecuencia el pago del salario

c) La suspensión tiene la característica de la temporalidad; que significa que una vez concluida o que desaparezca la causa que le dio origen, se reanuden los efectos de la relación de trabajo, por lo que el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón pagará nuevamente el salario.

Es muy justo señalar que la suspensión afecta la antigüedad de los trabajadores en una relación laboral, ya que cuando se inicia la suspensión individual de trabajo comienza una suspensión en la antigüedad del trabajador, y se reanuda su conteo una vez que el trabajador vuelve a incorporarse a su trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo se puede clasificar de la manera siguiente:

1. Por el número de sujetos que afecta:

a) Individual, se da cuando la suspensión lo es de una o más relaciones de las que es sujeto el mismo empresario, siempre que el motivo determinante de la suspensión no haya sido único para todos ellos.

b) Colectiva, se produce en los casos en que la suspensión afecta a todos o gran parte de los trabajadores de una misma empresa, la causa que determine la suspensión es única e idéntica para todos los afectados.

2. Por su origen:

a) Es legal, atendiendo a los casos que la ley establece como causas de suspensión.

b) Pactada, cuando la suspensión es determinada por la voluntad de las partes, esta clase de suspensión a su vez puede ser directa, cuando es producto de las voluntades de los sujetos; o bien, indirecta cuando existe una cláusula que obliga, esto es mediante supuestos contenidos en un convenio colectivo, las respectivas representaciones profesionales han establecido como motivos de la suspensión los determinados por la concurrencia de ciertos hechos.

La clase de suspensión que vamos a analizar es la suspensión individual de la relación de trabajo, la cual puede ser originada por diferentes causas y la legal estudiando las causas establecidas en la ley, mismas que a continuación se especifican.

3.3 CAUSAS

Existen diferentes causas que determinan una suspensión individual de las relaciones de trabajo, las cuales de acuerdo con el jurista Manuel Alonso García,⁹ pueden ser:

⁹ ALONSO GARCIA, Manuel *Op. Cit.* p. 579

a) Dependientes de la voluntad de las partes; ya sea por voluntad del trabajador, cuando existe un hecho de sanción disciplinaria, ocupación de cargo público, matrimonio de la mujer trabajadora, huelga, o por voluntad del empresario, cuando existe orden de cierre de la autoridad laboral, cierre patronal; o por voluntad de ambas partes, cuando haya mediado petición de parte.

b) Independientes de la voluntad de los sujetos de la relación laboral, por ejemplo los casos de enfermedad o accidente que no constituya un riesgo de trabajo, cumplimiento del servicio militar y casos de fuerza mayor.

3.3.1 En caso de los trabajadores del apartado "A" del 123 constitucional.

Hablando de los trabajadores señalados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, nuestra legislación laboral positiva, contempla la suspensión individual de trabajo, disponiendo en el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo lo siguiente.

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV. El arresto del trabajador;

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

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

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

A continuación analizaremos cada una de las causales de la suspensión individual de la relación de trabajo.

1. Enfermedad contagiosa del trabajador

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

79

Esta causa aparentemente constituye una forma de incapacidad física del trabajador, el legislador la dejó aparte porque la enfermedad contagiosa de un trabajador no necesariamente incluye una incapacidad física para trabajar. Por lo que la suspensión, acaecida por esta situación se produce por la necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa o lugar en que realiza el trabajo.

En este caso, el trabajador tiene la obligación de avisar al patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan, tal y como lo establece el artículo 134, fracción XI; de lo contrario, el trabajador incurrirá en una falta de probidad, situación que se encuadrada en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo que significaría una causa justa de despido, ya que ante la imprudencia del trabajador se compromete la seguridad de las personas que se encuentren dentro de la empresa, así lo señala la fracción VII del citado artículo.

De la misma manera, también hay que tomar en consideración lo siguiente, ¿qué es una enfermedad contagiosa? y ¿cuál es el grado de contagio que se tomará como punto de partida para iniciar una suspensión? La respuesta a esta preguntas es que una enfermedad contagiosa debe ser de gravedad; es decir, que sea suficiente para causar trastornos biológicos ya sean temporales, duraderos o permanentes y que en ciertas circunstancias pueda causar la muerte. Por ejemplo, un simple catarro no puede producir una suspensión de la relación de trabajo, es una enfermedad contagiosa, pero no lo es suficientemente grave como para dar origen a una suspensión de la relación laboral.

El periodo de la suspensión será todo el tiempo que el trabajador padezca la enfermedad contagiosa, sin embargo, los efectos de esta causal de suspensión, surtirán a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social sin exceder de dos años, y a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad habrá un subsidio hasta por un año y medio tal y como lo señala la Ley del Seguro Social, además de otras prestaciones. Pero existe el caso de los trabajadores, en los cuales no opera el régimen obligatorio del Seguro Social; es decir que no se encuentra inscrito en el régimen de seguridad social, no recibe ningún pago por parte del patrón durante la suspensión de la relación laboral, ni tiene derecho a ninguna prestación como es el caso de la pensión por invalidez. Por el contrario los patrones en ventaja y por cuidar de sus intereses dan de baja al trabajador de la empresa, pero es justo señalar que a los trabajadores que no gozan de los derechos a la seguridad social, por lo menos se le debe respetar el derecho de regresar a su trabajo al dejar de padecer la enfermedad contagiosa.

Finalmente, para constatar la enfermedad contagiosa del trabajador, será indispensable presentar las incapacidades expedidas por el Instituto de Seguridad Social, y en el caso de los trabajadores no afiliados, bastará con el certificado de cualquier médico que ejerza legalmente su profesión.

El trabajador que tenga suspendida la relación individual de trabajo, tendrá que regresar a su trabajo, al día siguiente de aquél en que termine la causa de la suspensión, así lo establece la fracción I del artículo 45 de la Ley Federal de Trabajo.

2. Incapacidad derivada de un riesgo que no sea de trabajo

Esta causa da origen a una suspensión individual de trabajo, se señala como una circunstancia objetiva que imposibilita al trabajador para prestar su esfuerzo y desempeñar su labor. De tal manera que la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 42, fracción II, da a entender que toda enfermedad y accidente que no sean constituidos o que deriven de un riesgo de trabajo llegan a dar origen a una suspensión individual de la relación de trabajo, ya sea que produzcan una incapacidad física o mental.

Dicha incapacidad debe ser temporal, de otro modo estaríamos en presencia de una causa de terminación de la relación de trabajo y no en una suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

El trabajador, en el caso de una incapacidad que no sea derivada de un riesgo de trabajo, podrá regresar a trabajar el día siguiente a la fecha en que termine la causa de la suspensión, según el artículo 45, fracción I de la Ley Federal de Trabajo

3. Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria

Para el jurista Ramírez Fonseca,¹⁰ la prisión preventiva corre a partir del momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta una sentencia definitiva. La

¹⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo (Comentarios y Jurisprudencia) 2a ed Ed Pac S A de C V Mexico, 1984 pp 17-19

prisión preventiva es la privación de la libertad por la supuesta comisión de un delito. En lo que respecta en nuestra materia, la prisión preventiva o la privación de la libertad por la comisión de un delito es una causa que suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador para acudir a su fuente de trabajo y prestar su servicio. Por lo tanto, si el trabajador, a criterio de Ramírez Fonseca, al obtener su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes dicho, entonces debe presentarse a trabajar. En esta causal de suspensión, el jurista Ramírez Fonseca considera que la suspensión que se prolongue hasta que se dicte una sentencia que cause ejecutoria y que tenga el carácter de absolutoria es algo ilógico. Ya que de acuerdo al artículo 20 constitucional, si la pena que se aplica al delito no excede de cinco años, empleando la media aritmética, el acusado deberá ser puesto en libertad bajo fianza tan pronto lo solicite y otorgue la garantía. Una vez obtenida la libertad, se ha terminado el impedimento para que el trabajador se presente a laborar, por lo que no hay motivo por el cual la suspensión siga continuando con sus efectos hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria que se dicte.

Esta idea contraviene lo establecido en la ley laboral, en la fracción III del artículo 42, cuando establece que “III La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél”; ya que se necesita de una sentencia absolutoria y definitiva, y el autor sólo señala que el trabajador debe estar libre, aunque para esto, obtenga una libertad bajo fianza. Para poder confirmar esta situación existe jurisprudencia al respecto se pronunció en el Tribunal

Colegiado del 8vo Circuito. RELACION DE TRABAJO, SUSPENSION TEMPORAL.- Los artículos 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal de Trabajo, deben de interpretarse en el sentido de que la suspensión opera pero siempre y cuando el trabajador se encuentre detenido, y no como equivocadamente lo sostiene la Junta responsable, desde que se dicte el auto preventivo hasta en tanto cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve, soslayando si el trabajador recuperó o no su libertad. Amparo directo 600/83 - George W. Ayuso Castillo.- 3 de febrero de 1984.- unanimidad de votos - ponente: Gabriel Santos Ayala.- secretario Vicente Arenas.

En el caso contrario, de que la sentencia sea condenatoria, ésta dará origen al despido, así lo señala el artículo 47, fracción XIV de la Ley, y no porque la sentencia sea condenatoria, sino porque existe una privación de la libertad que impide al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

Otra observación es la que señala el artículo 43, fracción II de la ley; la suspensión empezará a surtir sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que se cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva. En este rubro, el legislador sufrió de ignorancia, ya que como ya previamente se estableció que la prisión preventiva, corre cuando el presunto responsable es aprehendido; la aprehensión de un hombre por haber cometido un delito puede ser a través de una orden dictada por la autoridad judicial, ya que según el artículo 16 de la Ley Fundamental es la única autoridad que puede expedirla, o bien por cualquier persona en el caso de flagrancia o por la autoridad administrativa en

casos de imperiosa necesidad y tratándose de delitos que se persiguen de oficio, tal y como lo señala este mismo artículo

De lo anterior, se desprende que al momento de la detención, el individuo no se encuentra a disposición de la autoridad judicial. Llega a estar a disposición de la autoridad judicial, en el momento en que en el carácter de acusado el Ministerio Público hace la consignación ante el Juez de su adscripción. Por lo que en este orden de ideas, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 43, fracción II de la ley, no existe suspensión individual de la relación de trabajo, sino hasta que el detenido es consignado ante la autoridad judicial, produciendo en consecuencia faltas injustificadas ocurridas desde la detención hasta la consignación. Por lo que el derecho del trabajo estaría fallando como medio mínimo de protección a los trabajadores, en este caso la ley debería ser más específica, ya que se tendría que contemplar la suspensión desde el momento en que se produce la detención, independientemente de que el trabajador se encuentre ante el Ministerio Público o ante el Juez.

Una vez de que desaparezca la causa que da origen a la suspensión el trabajador deberá presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión como lo señala el artículo 45 fracción II de la Ley Federal de Trabajo. Cabe hacer la aclaración que el patrón queda liberado de pagar el salario, salvo en el caso en que el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, en tal caso el patrón queda obligado a pagar los salarios que el trabajador hubiera dejado de percibir.

4. El arresto del trabajador

De acuerdo con la constitución mexicana, en su artículo 21, es de competencia de las autoridades administrativas de imponer las sanciones correspondientes a las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, estas sanciones pueden ser multas pecuniarias o la privación de libertad, que en este caso recibe el nombre de arresto, el cual no puede exceder de 36 horas. En este caso, la suspensión recae ante la imposibilidad física que el trabajador tiene para concurrir a su trabajo.

De acuerdo con lo que establece la ley de la materia, el artículo 43 fracción II, la suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa hasta la fecha en que termine el arresto. En esta situación el patrón queda exento de pagar el salario. El trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar, de acuerdo al artículo 45, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, al día siguiente en que sea puesto en libertad.

5. Cumplimiento y desempeño de cargos.

Atendiendo a lo que señala el artículo 5o. de la Carta Magna, donde dispone como obligatorio los servicios de armas y jurados; los cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta; funciones electorales y censales; así como los servicios profesionales de índole social; y lo establecido en el artículo 31 de la misma ley fundamental, en el cual señala como obligación de los mexicanos, el deber de alistarse y servir en la guardia nacional; en estos tipos de trabajos tenemos como mexicanos la obligación de realizarlos, por lo que en consecuencia lógica quedan impedidos físicamente

para concurrir a su trabajo, por lo cual opera la suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

Los efectos de la suspensión de esta causal inician a surtir a partir de la fecha en que deben prestar los servicios o desempeñar los cargos hasta por un periodo de seis años. El límite de tiempo previamente expresado, no quiere decir que el trabajador no pueda obtener una suspensión mayor de seis años, lo que la ley quiere decir es que un sólo permiso no puede exceder de seis años, pero esto no impide que el trabajador pueda desempeñar diversos cargos, operando de forma sucesiva diferentes suspensiones de la relación de trabajo.

Cabe señalar, que la suspensión, también afecta el derecho a la antigüedad que un trabajador obtiene al prestar sus servicios, ya que en el momento en que opera la suspensión, ésta del mismo modo hace que la antigüedad del trabajador se paralice, a excepción de aquellos trabajadores que sean llamados para alistarse en la guardia nacional, como lo especifica el artículo 44 de la Ley que a la letra dice: “Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad”, sólo en este caso se tomará en cuenta el tiempo que sirva a la guardia nacional a efecto de computarse e incrementarse a su antigüedad, pero también la ley es muy clara al señalar “cuando sea llamado a servir a la guardia nacional...”, ya que si en el caso en que por propia voluntad del trabajador se alistara al servicio de la guardia nacional, el patrón no estaría obligado a conceder permiso, y en caso

de otorgar el permiso, el trabajador no puede exigir que se le tome como antigüedad el tiempo de la suspensión

Por lo que toca al pago de salarios, el patron queda eximido de pagar esta prestación, los trabajadores se presentarán a su trabajo de acuerdo al artículo 45, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los quince días siguientes en que se termine la causa que dio origen a la suspensión. La ley podría ser más específica al señalar que el trabajador debe presentarse a trabajar a partir del día en que ya no exista ningún impedimento para ello, o bien, a partir del día siguiente del último en que haya ocupado el puesto que dio nacimiento a la suspensión

6. Designación de los trabajadores como representantes ante diversos organismos

En el caso señalado por la fracción VI del artículo 42 de la Ley, la suspensión se origina cuando los trabajadores son designados como representantes ante los organismos estatales, como son: Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas y otras semejantes, tales como el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, estos organismos son de constitución tripartita, por lo que la presencia de los trabajadores designados como representantes ante estos organismos, deben ser de tiempo completo y necesaria, por lo que esta nueva

actividad es incompatible para que de una manera física desempeñe su primer trabajo.

La suspensión comienza a correr desde la fecha en el trabajador debe desempeñar su nuevo cargo hasta por un periodo de seis años, según lo estipulado por el artículo 43, fracción III de la Ley de la materia, y deberán presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión; respecto al pago del salario, el patrón queda liberado de esta obligación.

7. Documentos exigidos por leyes y reglamentos.

La última causa de suspensión, que señala el artículo 42 de la ley, es la falta de documentos que exijan las leyes o reglamentos, que se necesitan para la prestación del servicio y se encuadra cuando la falta sea por culpa del trabajador.

Para efectos de esta causal de suspensión, es necesario señalar ¿qué es documento?, por lo que Manuel Rivera Silva nos enseña que “documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado. El objeto es el

instrumento material en que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan”.¹¹

En este orden de ideas, aplicaremos el anterior significado a nuestra materia que nos ocupa, tenemos que como documentos son aquellas hojas de papel, tarjetas de papel, cartón, metal, etc., en los que constan que el trabajador cumple con todos los requisitos que son exigidos por las leyes y los reglamentos, mismos que servirán para ejecutar su trabajo.

La idea de documentos también nos lleva a la idea de documentos públicos, de los cuales su definición se encuentra en el artículo 795 de la Ley Federal de Trabajo, señalando que es aquél cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como el que expida en ejercicio de sus funciones.

El documento debe hacer constar situaciones veraces, no debe ser fraudulento o estar viciado, ya que de lo contrario se configura como una causal de rescisión por falta de probidad, misma que su consecuencia trae como medida, el despido.

El nacimiento de la suspensión de la relación de trabajo, se da en razón a la falta de documentos que son necesarios para desempeñar su trabajo, ya sea que la falta sea por causa imputables al trabajador o no, para ejemplificar esta situación tenemos el caso de un piloto aviador, este ejemplo se desprende de los artículos 237, fracción V y 238 de la ley, donde se señala que el piloto debe

¹¹ RIVERA SILVA, Manuel Cit. por RAMIREZ FONSECA, Francisco Op. Cit. p 22

cumplir con ciertos curso periódicos que imparte la empresa donde trabaja, de lo contrario le retirará la licencia para volar, causando la suspensión de la relación de trabajo por la falta de documentos imputable al trabajador. Otro caso, es cuando la autoridad de forma arbitraria le quita la licencia para volar, esta es una causa no imputable al trabajador, pero se suspende la relación de trabajo, esto se desprende del artículo 219 y 243 de la Ley, aquí se observa la imputabilidad del trabajador que queda a prueba y la suspensión opera de hecho o lo que es lo mismo por la fuerza, y no por derecho; ya que el piloto ha dejado de reunir los requisitos que exige la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos. Finalmente, el trabajador, que por olvido no refrenda su licencia, es una causal imputable al trabajador y, por tanto opera la suspensión de la relación laboral

El periodo de la suspensión, surte efectos desde que el patrón tiene conocimiento de la falta de los documentos, hasta por un tiempo de dos meses, tal y como lo señala la fracción IV del artículo 43 de la Ley. Una vez que termina el periodo de los dos meses el trabajador estará obligado a presentarse a trabajar con los documentos necesarios. Cabe señalar, que si transcurridos los dos meses señalados en la ley, el patrón podrá despedir de inmediato al trabajador, sin tener que esperar las faltas que se establecen en la fracción X del artículo 47 de la ley, ya que el Supremo Tribunal ha equiparado esta conducta con el abandono de empleo, ya que existe una imposibilidad para desarrollar el trabajo.

8. La suspensión como sanción.

Esta causal no se encuentra señalada en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. La suspensión de la relación de trabajo como sanción por parte del patrón, puede ser viable siempre y cuando sea establecido por el reglamento interior de trabajo que sea aplicable en la empresa y que en dicho reglamento se encuentre la suspensión como sanción. En tanto, si en la empresa no hay reglamento o habiéndolo no existe la suspensión como sanción, el patrón no puede castigar.

Por reglamento interior de trabajo entenderemos que es el conjunto de disposiciones que son obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una empresa o centro de trabajo.¹²

Es decir, que el reglamento interior de trabajo incluye las medidas necesarias a observarse en la ejecución de las labores. La manera de ejecutarse el trabajo es común para los trabajadores de una empresa, y el reglamento interior de trabajo tiene como objetivo ajustar esa ejecución del trabajo de todos los trabajadores a una regla también común. La necesidad de que exista un reglamento interior de trabajo en una empresa se debe a que en los contratos o relaciones de trabajo no se estipula la forma y manera de cómo las partes han de cumplir con sus obligaciones, de ahí que es necesario fijar las reglas de ejecución del trabajo. El reglamento interior de trabajo, tiene una cierta jerarquía, respecto del contrato o relación de trabajo y ley, ya que ni el contrato puede ser contrario a la ley, el reglamento tampoco puede contener disposiciones contrarias a las leyes ni a los contratos, de otro modo no tendría

¹² CASTORENA J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, 5a ed. Editorial Fuentes Impresores, S.A. México, 1971
p. 219

ningún valor, tal y como lo señala el artículo 424, fracción III. El reglamento interior de trabajo debe ser por escrito y deberá estar fijado en lugares visibles del centro de trabajo. Para que el reglamento interior de trabajo sea obligatorio, deberá ser depositado dentro de los ocho días siguientes a su formulación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, de acuerdo al artículo 424, fracción II.

De igual manera, se debe señalar que antes de que se aplique la suspensión como sanción, el trabajador tendrá que ser oído, esto obedece, a la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, mismo que protege todos los actos humanos aunque no deriven de una autoridad formal. Por lo tanto, cabe hacer mención que para que opere la suspensión como sanción, deben de existir los siguientes requisitos: que haya un reglamento interior de trabajo o un contrato colectivo o un contrato individual; que en dichos documentos se encuentren señalados las conductas que serán sancionables con la suspensión; que se establezca la oportunidad de defensa por parte del trabajador. Tal como lo señala la siguiente ejecutoria emitida por el Tribunal Colegiado del 7o. Circuito. "SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE. No basta que un patrón acredite los hechos en que se basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida" Amparo directo 3316/79.- Comisión Federal de Electricidad.- 16 de julio de 1980 Unanimidad de 4 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Estos conceptos también son aplicables, en los casos en que la sanción de suspensión sea impuesta por el Sindicato, sólo que la sanción de suspensión debe estar prevista en los estatutos y sólo podrá ser aplicada a miembros del Sindicato, ya que éste no tiene jurisdicción en trabajadores libres o en trabajadores de otra organización sindical.

La facultad del patrón de sancionar las indisciplinas de los trabajadores la señala la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa que la suspensión de la relación de trabajo como sanción, no podrá exceder de ocho días, por lo que si el patrón impone una sanción como suspensión mayor a ocho días (este término de ocho días también se extiende para la sanción impuesta por el sindicato), el patrón incurrirá en una falta de probidad, teniendo como consecuencia que el trabajador pueda rescindir su contrato de acuerdo a la fracción II del artículo 51 de la Ley, y así recibir la indemnización correspondiente que importa tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados.

Lo anterior lo podemos reafirmar con el precedente que estableció la segunda sección del pleno de la Suprema Corte de Justicia: SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. NO PUEDE EXCEDER DE OCHO DIAS.- El artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, por lo que al ser aplicada dicha medida debe cumplirse con lo dispuesto por el citado precepto legal, el que debe conservarse independientemente de lo que al respecto establezca el contrato colectivo o el reglamento interior de trabajo.” Amparo Directo

1266/83.- Rafael Lopez Lara.- 15 de Febrero de 1984.- 5 Votos.- Ponente: Alfonso Lopez Aparicio.- Secretario. Martiniano Bautista Espinosa.

El trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar, el día siguiente al de la terminación de la suspensión.

Otra de las causas de la suspensión individual de la relación de trabajo, es aquella que se deriva de la fracción X del artículo 132 de la Ley, donde se señala que los patrones deberán permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato. Pero, también se establecen condiciones para poder obtener el derecho a la suspensión, y estas condiciones son las siguientes: se debe dar aviso oportunamente y que la cantidad de trabajadores comisionados no perjudique a la buena marcha de la empresa.

La duración de la suspensión dependerá de la comisión, ya que ésta puede ser accidental o permanente. Para el primer caso los efectos surtirán mientras dure la comisión, si es permanente la duración tiene un límite de seis años. La ley no establece en que tiempo el trabajador debe regresar a laborar, pero se estima que tiene la obligación de regresar a trabajar al día siguiente de aquél en que termine la comisión, si ésta es accidental, y dentro de los quince días siguientes a la terminación de la comisión si ésta es permanente.

También existen permisos y licencias, como en el artículo 423 en su fracción IX, señala situaciones que derivan de la voluntad de las partes, como es el caso de los permisos y de las licencias, éstas también pueden estar señaladas en el reglamento interior de trabajo, en el contrato colectivo de

trabajo o en el Individual, así como también pueden adquirir el carácter de obligatoriedad por simple costumbre de la empresa

Los permisos y las licencias, deben ser solicitados previamente, de no ser así se computarán como faltas, las causas que dan origen a este tipo de suspensión pueden ser los fallecimientos de familiares

El periodo de la suspensión será el que acuerden las partes, en consecuencia el trabajador debe presentarse al día siguiente del día en que expire el permiso, sin que pueda extenderse pues de lo contrario se estarían computando como faltas injustificadas. Lo anterior, trae como consecuencia que la relación de trabajo quede suspendida en cuanto a sus efectos, y también perjudica en el cómputo de la antigüedad, se hace deducciones en el aguinaldo y en el monto que le corresponda al trabajador como participación en las utilidades de la empresa

El despido, también puede producir un tipo de suspensión individual de la relación de trabajo, ya que en el artículo 48, el trabajador despedido puede a su voluntad demandar el pago de la indemnización, o bien, el cumplimiento del contrato, es decir la reinstalación. En el caso de demandar el pago de la indemnización, la relación de trabajo se termina definitivamente; en el caso de demandar el cumplimiento del contrato, se presentan dos situaciones diferentes.

La primera, el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador con base en el artículo 49 de la Ley, y al indemnizar de acuerdo al artículo 50 quedará disuelta la relación de trabajo

La segunda: el patrón puede someter el asunto a un arbitraje de la Junta de acuerdo a su voluntad, o porque está impedido a negarse a la reinstalación con fundamento en el artículo 49, la situación queda sub-judice hasta en tanto cause ejecutoria el laudo que dicte la Junta

En lo que se refiere al párrafo anterior, si el laudo es absolutorio no podemos hablar de una suspensión de la relación de trabajo, sino de una terminación de la misma. Sin embargo, si el laudo es condenatorio, el tiempo comprendido desde la separación del trabajador hasta el momento en que cause ejecutoria el laudo dictado por la Junta, o en su caso, hasta que se ejecute el mismo, será considerado como una suspensión con características que la hacen especial.

De acuerdo a la suspensión que se ocasiona, el trabajador no presta sus servicios desde el momento del despido hasta la ejecución del laudo condenatorio, por lo que tampoco hay pago de salarios, pero en el momento en que se cumple con el laudo, que es la acción reinstaladora del trabajador a su trabajo, el patrón tendrá que pagar los salarios caídos correspondientes, así como los incrementos que haya tenido el salario durante el tiempo que estuvo vigente la relación.

Al principio del análisis de las causas de la suspensión de la relación de trabajo, el jurista Manuel Alonso García, hace mención de cierta clasificación, de causales como aquellas que dependen de la voluntad de las partes:

En este caso, encuadramos a la suspensión como sanción disciplinaria, ya que el acto determinante de este tipo de suspensión es realizado libremente por el trabajador, sin perjuicio de que la sanción impuesta por vía legal, la ocupación de un cargo público, ya que el trabajador al aceptar o no el cargo en cuestión depende exclusivamente del propio trabajador y los casos de huelga.

El jurista menciona la causa cuando la mujer trabajadora se encuentre en la situación de contraer matrimonio, en nuestro país esta causal no está reglamentada, como tal se puede dar como un permiso retribuido o por acuerdo entre las partes esta situación es igual para el hombre.

En lo que corresponde a la huelga como causa de suspensión, la huelga tiene como uno de sus efectos la de suspender las relaciones de trabajo, y es una causa que depende de la voluntad de un grupo de trabajadores sólo que a diferencia de las anteriores causas, ésta es de naturaleza colectiva, que en nuestra investigación no corresponde analizar, por ser un estudio diferente.

Existen dos causas dependientes de la voluntad del patrón que es el cierre del trabajo por orden de autoridad de trabajo competente y por cierre patronal. Ambos casos, causa la imposibilidad de que los trabajadores tengan acceso al área de trabajo impidiendo que presten sus servicios, pero en el primer caso, la clausura del local es por motivos en base a hechos cometidos por el empresario o patrón, en el segundo caso, se pueden dar hechos ajenos a la voluntad del patrón, sin embargo es un acto de él cuando se lleve a cabo la decisión fundada o infundada que determina la suspensión.

La suspensión de las relaciones de trabajo se pueden diferenciar de la extinción de las mismas, ya que la suspensión implica dos fenómenos que la diferencian de la extinción. el primero radica en la continuidad del contenido del contrato ya en la suspensión, los efectos fundamentales siguen vigentes pero no se ejecutan y otros siguen en vigor produciendo sus normales consecuencias jurídicas, el segundo, es una derivación de lo anterior, ya que pasado el plazo determinado previamente, el contrato suspendido recobra su virtualidad jurídica y empieza a vivir otra vez de forma normal.

Por lo que toca al contrato extinguido, éste impone una interrupción definitiva de todas las prestaciones que venían a formar el contenido del contrato.

Para que pueda proceder la suspensión es necesario que existan dos requisitos o condiciones, que son.

a) que exista una causa justificada en la ley que imposibilite al trabajador a cumplir con la obligación de prestar su servicio, la cual traerá como consecuencia la omisión de la obligación de retribuir el pago del salario correspondiente

b) además la causa que origine la situación que suspenda el contrato de trabajo debe ser transitoria o temporal, porque si es de manera definitiva o permanente provocaría la extinción del vínculo laboral.

Durante la suspensión del contrato de trabajo, éste continúa vigente y por lo tanto también pueden ser exigibles las otras obligaciones legales como puede ser la lealtad, confianza, médicas, etc.

La suspensión: nace como una institución ya que para el trabajador el contrato de trabajo es algo más que una simple relación jurídica, se constituye en la práctica al derecho del trabajo. Por un lado protege al trabajador y por el otro protege los intereses del empleador o patrono, generando de esta manera el principio de estabilidad en el empleo.

3.4 EFECTOS.

Los efectos de la suspensión son de naturaleza jurídica y económica

El efecto principal y básico es la cesación de la prestación del servicio y la consiguiente prestación del salario. Subsisten en consecuencia, el resto de los efectos, salvo algunos casos en que alguno de ellos se vean también determinados igualmente con la suspensión

Entre los efectos de la suspensión, está como importante el de la reincorporación o readmisión del trabajador, como un derecho que el propio trabajador puede ejercitar una vez que desaparezca la causa originaria que dio como resultado la suspensión.

En cuestión económica, el efecto, es que sin la prestación de servicio recíprocamente no existe la contraprestación, es decir el salario.

Otro efecto igual de importante es el cómputo de la antigüedad, hay casos de supuestos de suspensión en donde no se contempla el periodo de suspensión para efecto de sumarlo a la antigüedad, pero hay casos como el referente a alistarse a la guardia nacional que el periodo de suspensión si se cuenta para la antigüedad de prestación de servicios del trabajador en la empresa.

Uno de los efectos de la suspensión, es que sólo afecta a la ejecución del contrato de trabajo. Para nuestro estudio, esta figura es trascendente ya que a todas las sociedades del mundo les conviene que los trabajadores no pierdan sus medios de vida, porque de lo contrario esto acarrearía un sin fin de problemas sociológicos. Por esta razón, se debería de ir regulando y actualizando la figura de la suspensión, con el fin de estabilizar el empleo de millones de trabajadores

La suspensión de la relación laboral se debe caracterizar por situaciones especiales, se trata de una situación excepcional de las obligaciones normales de las partes vinculadas por un contrato o relación de trabajo, que son por una parte, el trabajador, quien presta el servicio, y que existen situaciones especiales, transitorias por las cuales omiten llevar a cabo la prestación del servicio, y por la otra el empleador o patrono en consecuencia de la no prestación del servicio por parte del trabajador queda por un tiempo corto libre

del pago del salario, sin embargo, sigue existiendo esa relación jurídica que es la laboral

Otros de los efectos que encontramos son los siguientes:

1. La continuidad en los beneficios de la seguridad social, se da el caso de que haya una relación de trabajo suspendida, como es el caso de la enfermedad contagiosa y enfermedad o accidente que no constituya un riesgo de trabajo, ya que el trabajador sigue teniendo el derecho a la seguridad social sólo en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.
2. La temporalidad. Una suspensión implica la característica de la temporalidad, de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral
3. Reserva de la plaza para el trabajador, para que una vez que sea subsanada la causa de la suspensión, el trabajador pueda volver a ocupar el puesto que desempeñaba.
4. Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa, esta consecuencia se trata en forma excepcional, ya que sólo se da en el caso de ser llamados a alistarse en la Guardia Nacional, así como en los demás casos que la ley prevenga.
5. La inalterabilidad del contrato. Aquí se establece que cuando la relación de trabajo esté suspendida sigue en vigencia el contrato y que deben observarse

todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, por lo que el autor José Dávalos, señala que si durante la suspensión se diera una causal de rescisión de la relación laboral, ésta quedará rescindida. En este aspecto no estamos de acuerdo, ya que una vez que la relación de trabajo se encuentra suspendida no se pueden realizar acciones en contra del trabajador, en todo caso este tipo de causas que dieran origen a la rescisión del contrato se tendrían que resolver con base en otro tipo de materias jurídicas, porque la relación se encuentra suspendida. Esto se puede comparar con la siguiente oración. Una puerta abierta no se puede volver a abrir, sino una vez que quede cerrada otra vez.

A manera de resumen comentaremos a partir de cuándo surte efectos la suspensión y cuándo debe regresar el trabajador a su trabajo.

Tratándose de la primera y segunda fracción del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, surte efecto la suspensión a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para el trabajador hasta que termine el periodo fijado por las incapacidades expedidas por el la Ley del Seguro Social vigente, o en su caso antes si cesan las causas de la incapacidad.

Referente a las tercera y cuarta fracción del precitado artículo, la suspensión inicia a surtir sus efectos desde la fecha en que se acredite ante el patrón que el trabajador está detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

Para las fracciones quinta y sexta, la suspensión comenzará a surtir sus efectos a partir desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta un periodo de seis años

La fracción séptima, del numeral multicitado, la suspensión comenzará a partir de que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

3.5 PROPÓSITO DE LA INSTITUCIÓN

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

En la institución, las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificada que le impida prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o expresado en otra fórmula:

Es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio

Esto nos transporta a reflexionar a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como estatuto de y para la clase trabajadora. El estatuto laboral se propone realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y en el futuro, y podemos concluir que se trata de una institución necesaria al hombre en la prestación de su trabajo. cuando presente un carácter de temporal entrará en juego la idea de la suspensión, a fin de defender la estabilidad y evitar la disolución de las relaciones de trabajo.

Su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo transcurrido, el cual se reanudará la prestación de su trabajo, una vez que dicha circunstancia sea subsanada.

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

Su actuación consiste, según el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo en la suspensión del lado del trabajador, de la prestación de trabajo y del lado

del patrón la obligación de pagar el salario, este es el efecto fundamental la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario

El carácter de la suspensión es temporal, ya que al concluir la causa que le dió origen, se reanuda los efectos de la relación, por lo tanto el trabajador volverá a prestar el trabajo y patrón pagará el salario

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador, ya que existe una causa que impide al trabajador la prestación de su trabajo.¹³

¹³ DAVALOS Jose Op.Cit, p 128

CAPITULO 4

NOTIFICACION DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO COMO MEDIDA DE PROTECCION PARA EL TRABAJADOR

En la actualidad el crecimiento de la población no sigue el crecimiento del desarrollo económico, sino que se desarrolla a una proporción superior. De ahí que se aprecia que hay capas de población económicamente activas que no tienen calificación profesional, que permanecen subocupados, y en consecuencia presionan al gobierno a abrir fuentes de trabajos públicos y pequeños empleos en la administración. De igual manera, hay grupos de personas calificadas que son desplazadas de otras administraciones, éstas pugnan por obtener determinados empleos y desplazan a otros que fueron partidarios de anteriores administraciones o que simplemente no pertenecen o comulgan con los ideales filosóficos de los hombres que ocupan el poder, es decir, de los patrones y empleadores.

En verdad, es un círculo vicioso que complica el mercado de la mano de obra sobre todo en las grandes ciudades. Este problema de la falta de fuentes de trabajo irá agudizándose hasta desembocar tal vez en verdaderos

movimientos de convulsión nacional, por lo que es necesario encontrar soluciones que contribuyan a que los trabajadores obtengan una fuente de trabajo, produciendo de esta manera el desarrollo armónico de nuestro país

4.1 NECESIDAD DE QUE EL PATRÓN NOTIFIQUE POR ESCRITO LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En nuestras leyes laborales, no existe en materia de suspensión una disposición paralela a la contenida en la parte final, del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, que obligue al patrón a informar al trabajador, por escrito, de la fecha y causa de la suspensión

Sin embargo en Argentina, el artículo 66 del Decreto ley 33 302/45 establece que: “la suspensión deber ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero”.¹

Actualmente debe existir una obligación expresa a cargo del patrón de notificar al trabajador sobre la causa y la temporalidad de la suspensión en atención a que, la ausencia del trabajador ante una suspensión dada a conocer verbalmente, puede ser objeto de abuso por parte del patrón o empleador para poder imputarle al trabajador faltas injustificadas a la prestación de su trabajo, ocasionando de esta manera que los trabajadores se queden sin su fuente de

¹ BUEN LOZANO, Nestor de Op_Cit Tomo 3 p 79

trabajo, trayendo como consecuencia la falta de posibilidades económicas para sobrevivir con todo y su familia

Lo anterior se puede equiparar a la obligación patronal expresada en la ley, en la cual debe informar anualmente a los trabajadores, por escrito, del periodo de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deberían de disfrutarlo como lo dispone el artículo 81 de la Ley Federal de Trabajo, la necesidad atiende a la misma situación, ya que de otro modo, los patrones no darían vacaciones aprovechándose de una laguna en la ley.

Esta necesidad tan importante para los trabajadores, debe quedar plasmada en nuestra legislación laboral, como una obligación más que se da entre las relaciones de trabajo, ya que dentro de las relaciones laborales, existen obligaciones recíprocas, cabe señalar las llamadas de cumplimiento, es decir poner la capacidad de trabajo a disposición de la otra parte, recibirla, pagar el salario, etc. También hay conductas o éticas que se refieren al modo o forma de hacerlo y se llevan a cabo por determinados imperativos de orden moral, como es el caso de abstenerse recíprocamente de actuaciones contrarias a la buena fe y a la equidad, la mutua tolerancia, no agravar la situación de la otra parte, tanto en lo biológico, como en lo psicológico y económico, dar los avisos oportunos para evitar daños, prestar colaboración y hasta servicios extraordinarios en las emergencias que se planteen.

Los deberes y los derechos que nacen a consecuencia de la relación laboral, se presentan como si fueran las dos caras de la misma moneda. En la empresa, los derechos de las partes, tanto de unos como trabajadores y otros

como patrones o empleadores, están en función de las facultades de ambos, ya que para el empleador en el sentido de la facultad de dirección y disciplina tiene que cumplir con el objetivo impuesto que es la de dirigir y coordinar la empresa para el logro de los fines propios. Referente al trabajador, tiene como objetivo percibir un salario por lo que tiene que prestar un servicio ya que debe hacer frente a las necesidades de orden biológico, psicológico y moral propias y las de su familia, por lo que debe satisfacer su débito contractual

Por otro lado, también existen obligaciones comunes como que: las partes están obligadas a obrar de buena fe “ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”² y porque no decirlo también, cuando se trate de la suspensión del contrato o relación de trabajo.

Con estas ideas la ley laboral debe regir las relaciones en la comunidad laboral, y por más que sean partes con intereses contrapuestos, no se deben ver como enemigos, que deban buscar la destrucción recíproca, sino que, como integrantes de una comunidad, tienen que colaborar solidariamente, cumpliendo su papel específico, y así lograr un fin común, que es la producción de bienes y servicios.

Aunado a lo anterior y respecto a los derechos y facultades que surgen de las relaciones de trabajo deberán cumplirse de tal manera que no se violen la buena fe, el espíritu de colaboración solidaridad y dignidad de los miembros de la comunidad laboral, ya que sus miembros tienen que encontrar en ese

² VAZQUEZ VIALARD Antonio y otros. Op. Cit. p. 594

ambiente el medio apropiado para desarrollar su personalidad y lograr los fines correspondientes

Es posible que se pueda superar la vinculación económica consecuente de las relaciones de trabajo, para obtener una unión existencial en la comunidad laboral, entre los trabajadores y los patrones, ésto en razón de que es una relación constante y duradera. En base a lo anterior, estamos seguros que las relaciones de trabajo se deben desarrollar con tintes mínimos de ética que posibiliten la convivencia y la espiritualidad de los integrantes de aquélla. Las obligaciones y los derechos, deben cumplirse y ejercerse con un carácter funcional, es decir, adecuando la conducta a lo que requiere la marcha de la empresa pero no más allá de los derechos y ni más acá de los deberes, si no sólo lo necesario

El ámbito laboral se encuentra delineado por una ley, por estatutos especiales y convenios colectivos, ordenamientos que contienen normas mínimas en beneficio de los trabajadores. Las partes que integran una relación de trabajo tienen un status, es decir una posición determinada con ciertas obligaciones como son la prestar el servicio y la de pagar el salario, las cuales tienen que ser cumplimentadas por los sujetos respectivos que deben ejecutar y materializar el vínculo laboral

En esta vinculación, lo más importante es la relación personal humana, en la que el propio trabajador así como sus compañeros de trabajo y el mismo empleador o patrono se integran para formar una comunidad en que todos participan y son partes de las misma; esta integración se refleja a través de la

celebración de un contrato, ya sea expreso o tácito, donde los sujetos que lo llevan a cabo convienen las modalidades de la relación.

En relación a la institución denominada suspensión que afecta temporalmente los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, ésta se encuentra establecida en la ley, sin embargo, solo menciona las causales, el periodo en que surte efectos y el tiempo en que el trabajador debe regresar a trabajar

La suspensión constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surtan efectos definitivos como es la extinción de la relación por el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio. Dicha institución es un beneficio para el trabajador por lo que compartimos el criterio del maestro De la Cueva quien señala que la suspensión está íntimamente ligada al derecho a la estabilidad en el empleo

El trabajador cuenta en el caso de la suspensión con tres derechos principales:

- a) el derecho al empleo,
- b) el derecho después del periodo de suspensión a todas las ventajas que hubieren sido atribuidas al puesto al que pertenecía la empresa, y
- c) el derecho del cómputo del tiempo de la suspensión para la antigüedad en la empresa, este derecho sólo se da en ciertos supuestos.

Pero existe una situación que desprotege al trabajador y es que el patrón conforme a lo dispuesto en la Ley, en los casos de suspensión individual de la relación laboral, no tiene obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originan la suspensión. Lo anterior se convierte en una ventaja en razón a los intereses del patrón o empleador, quien puede obrar de mala fe y dar de baja a los trabajadores de la empresa contribuyendo a la miseria de los trabajadores.

Por analogía, debe aplicarse en este caso el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo que establece la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral, sin embargo, los patrones o empleadores a su conveniencia no la aplican. Y es que no sólo se debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar esa suspensión, ésto ayudaría a evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida o por la ausencia del trabajador ocasionada por una suspensión notificada sólo verbalmente. Situaciones utilizadas por el patrón o empleador para rescindir la relación de trabajo imputando al trabajador faltas injustificadas a su trabajo.

El jurista Eusebio Ramos³ señala que cuando las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para las partes, no deben ser determinadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con esto se está refiriendo a que en el caso de la suspensión individual de las relaciones de trabajo, el patrón debe **notificar al**

³ RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, Ed. Pac, S.A. de C.V. México, 1986 p. 38

trabajador la suspensión y la causa de la misma en forma fehaciente, de otra manera, la Junta no estaría en posibilidad de tomar en cuenta cualquier excepción de prescripción que interpusiera el trabajador.

En el país de Argentina, el artículo 66 del Decreto ley 33.302/45, dispone que “La suspensión debe ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero...”, “en tanto que el artículo 218 de la Ley de contrato de trabajo determina que la suspensión, para que sea válida, debe ser notificada por escrito al trabajador”⁴

El Tratado del Derecho Laboral del jurista Cabanellas hace la diferencia entre la notificación escrita y la notificación fehaciente, diciendo que la segunda de las mencionadas sólo significa que el trabajador tenga el conocimiento de que su relación de trabajo ha sido suspendida, pero que de ninguna manera constituye un medio de prueba, en cambio la notificación escrita sirve como medio de prueba que impide maniobras de los patrones o empleadores para despojar arbitrariamente a los hombres de su trabajo. En este caso el jurista argentino Juan D. Pozzo, entiende por fehaciente, la forma escrita, la cual señala que deberá ser notificada directamente al empleado o por telegrama

La legislación argentina es más estricta en materia de suspensión, ya que el artículo en comento, además tiene la siguiente terminación: “...en caso

⁴CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral tomo II Vol 2 3a ed Ed Helmastra, S.R.L. Buenos Aires, 1988 p 521

contrario éste (el trabajador) tendrá derecho a cobrar del empleador el sueldo o salario durante el tiempo que estuviera suspendido”⁵

Para concluir, nosotros opinamos que la notificación en forma fehaciente, es la notificación escrita, ya que por fehaciente se debe entender algo que es palpable.

4.2 NOTIFICACION

Ante tantas pérdidas de empleo por situaciones arbitrarias nos hemos dado cuenta que es necesario que exista una notificación por escrito que sustente de manera contundente la suspensión individual de trabajo, por lo que se desarrollará un análisis de la notificación.

4.2.1 CONCEPTO

En la búsqueda de información encontramos que el maestro Cabanellas, establece que notificación “es el acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial. Documento en que consta tal comunicación y donde deben figurar las firmas de las partes o de sus representantes. Comunicación de lo resuelto por una autoridad de cualquier

⁵ POZZO D. Juan. *Derecho del Trabajo* Tomo II. Ed. Ediar Soc. Anon Editores, Buenos Aires 1948 p. 352

indole. Noticia de una actividad o requerimiento particular que se trasmite notarialmente.”⁶

En otra obra expedida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social nos encontramos que las notificaciones “son los actos por los que las autoridades del trabajo, siguiendo las formalidades legales, ponen en conocimiento de una persona una resolución de la que debe quedar enterada”⁷

Para nuestra materia, en caso de la suspensión individual de la relación de trabajo definiremos a la notificación como el medio de comunicación fehaciente, mediante el cual el patrón o empleador dará a conocer al trabajador sobre la causa que origina la suspensión individual de trabajo, así como el periodo en el cual surtirá efectos dicha suspensión.

Como podemos advertir las notificaciones pueden ser personales o no. Las primeras deben hacerse directamente al destinatario. Para el jurista Luis Dorantes Tamayo, las notificaciones personales “son las que se deben hacer directamente a la persona del interesado, ya sea en su domicilio particular, habitacional, en el lugar donde trabaje o donde se le encuentre ”⁸ Sin embargo, las notificaciones hechas al representante de cualquiera de las partes acreditado ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubieran hecho a ellas

⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, 7a reimpresión. Ed. Heliasta Buenos Aires, 1984 p. 214.

⁷ Secretaria de Trabajo y Previsión Social Manual del Derecho del Trabajo 3a ed México, 1982, p 320

⁸ DORANTES TAMAYO, Luis, Elementos de Teoría General del Proceso 4a ed. Ed Porrúa, S A Mexico, 1993 p 304

En nuestra materia, objeto de la presente investigación la notificación será personal, ya que como lo establece la doctrina, se realizará a la persona del trabajador, en el lugar donde éste se encuentre.

4.2.2. ELEMENTOS

De la anterior definición de notificación, podemos concluir que la notificación que verse sobre la suspensión individual de la relación de trabajo deberá contener los siguientes elementos:

1. Nombre de la empresa que la expide.
2. El nombre del trabajador a quien va dirigida.
3. La causa que origina la suspensión individual de la relación de trabajo.
4. Periodo, en el cual surtirá efectos la suspensión.
5. La fecha en que el trabajador deberá regresar a su trabajo
6. Firma del patrón o empleador
7. Fecha del día en que recibe la notificación el trabajador, así como su nombre y firma.

4.2.3 FINALIDAD.

La finalidad de la notificación escrita de la suspensión individual de trabajo, consiste en que el trabajador tenga una forma fehaciente de comprobar, un documento con validez, para defenderse la Junta de Conciliación y Arbitraje

correspondiente de cualquier arbitrariedad que el patrón demande o solicite a esta autoridad laboral.

Por lo que el patrón con esta medida no podría utilizar sus “formas tan sutiles” para dar de baja a los trabajadores cuidando los “intereses de la empresa” con sólo una notificación verbal de la suspensión individual de trabajo.

La notificación por escrito, además de establecer la causa que motiva la suspensión evita litigios ocasionadas por situaciones confusas que siempre perjudican las relaciones entre los trabajadores y los patrones o empleadores

La notificación por escrito no es una forma solemne, sino es una forma que determina el conocimiento de la suspensión, a fin de eludir situaciones que alteren las relaciones laborales. Además de que permite la prueba de hecho de que el contrato y/o la relación de trabajo ha sido interrumpido temporalmente por causa legalmente justificada o que es resultado de un acuerdo de voluntades de las partes

4.3 PRÓPUESTA PARA ADICIONAR UN ARTÍCULO AL CAPITULO III DEL TITULO SEGUNDO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De igual forma como se estableció en el ramo de la prestación de vacaciones, el derecho que tiene todo trabajador después de tener un año de antigüedad en la empresa y que de acuerdo al artículo 81 de la Ley Federal de

Trabajo, que dispone la obligación por parte del patrón entregar a los trabajadores una constancia que indique la antigüedad y el periodo correspondiente de vacaciones, así como la fecha en que deben disfrutar de ellas.

De esta manera y ante la necesidad imperiosa, con fundamento en la ley laboral argentina proponemos que en la Ley Federal de Trabajo se incluya un artículo que señale la obligación a cargo del patrón o empleador, según sea el caso, de notificar por escrito y personalmente al trabajador, de la causa o motivo que originó la suspensión individual de trabajo y su periodo de duración, quedando de la siguiente manera.

La suspensión individual de las relaciones de trabajo deberá ser notificada por el patrón de forma escrita y personalmente a los trabajadores, representante o persona de su confianza; dicha notificación indicará la fecha de expedición, la causa que motivó la suspensión, el periodo en el cual surtirá sus efectos y la fecha en la que el trabajador regresará a prestar sus servicios.

Con lo anterior, estaríamos cumpliendo con uno de los fines de derecho del trabajo que es la de proteger a los trabajadores, por tratarse de la parte débil de la relación laboral y porque el trabajo es y seguirá siendo un factor esencial del patrimonio de la Nación

El derecho del trabajo en México, es un derecho impuesto en la Constitución por los trabajadores y para los trabajadores. Es un derecho protector de la clase trabajadora; esa es su esencia. La histórica alianza del

Estado mexicano con los trabajadores, nacida en los principios de esta centuria y que continua vigente hoy no niega la posibilidad de que pueda adquirir nuevas reformas y alcances. Es posible que sobrevengan nuevas formas de negociación colectiva o de agrupación de los trabajadores; lo que no puede borrarse de una manera tajante es el hecho de que el hombre es y será siempre el sujeto más importante del derecho del trabajo.

Que ahora no se lamenten los que tienen el poder, de que el derecho del trabajo vea por los intereses de la clase trabajadora. Como hemos visto la historia ha sido definitiva: por lo que podemos cuestionar ¿a dónde estaban los patrones durante el movimiento armado de 1910? y ¿durante la muestra de solidaridad que dio el pueblo mexicano en la expropiación petrolera, dónde en los momentos de crisis de las últimas décadas?. Quienes sino los trabajadores que han sostenido sobre sus espaldas el peso de las desventuras económicas.

Los trabajadores y sus familias, por su parte, a lo que están renunciando es a las condiciones de vida dignas que merece todo ser humano. La lucha de clases no están concluida y mucho menos superada. Los patrones se han encargado de difundir la versión de que la transformación mundial no debe aceptar dogmas laborales y exige Estados no comprometidos con los trabajadores.

Hace unos años el ex-presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, muy solemnemente manifestó que el proceso de modernización que impulsaría su gobierno se haría con los trabajadores y no contra los trabajadores, con profundo respeto a sus derechos y a sus formas de

agrupación, desgraciadamente eso no se vio reflejado en su periodo presidencial. En la actualidad el gobierno mexicano a través de los medios de comunicación, manifiesta registros que señalan cifras de desempleo que se han reducido, cuando sólo basta mirar ya no observar, hacia las principales calles de esta ciudad y ver que hay una gran cantidad de hombres con familias a su cargo y que no tienen un trabajo digno que les permita sobrevivir ante las necesidades humanas.

El constituyente de 1917 legisló para su tiempo y para muchos, muchos años más; sin embargo, es necesario reformar nuestras leyes. No tenemos miedo a las transformaciones que para el derecho del trabajo demande el futuro, siempre y cuando se continúe levantando el principio de que el trabajo no puede ser equiparado a una mercancía.

Por lo que hacemos nuestras las palabras del jurista José Dávalos: “Hoy como ayer, el auténtico tesoro de los pueblos es el hombre y su trabajo.”

CONCLUSIONES.

Primera.- Después de retomar y analizar los diferentes conceptos sobre el Derecho del Trabajo, mismos que han sido expuestos por los expertos juristas del Derecho, como son Mario de la Cueva, Krotoschin, Manuel García, Cabanellas, Francisco de Ferrari; podemos llegar a la conclusión de que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre; que entrega su energía de trabajo a otra persona a cambio de una remuneración.

Segunda.- De acuerdo a las normas que contiene el Derecho del Trabajo que son de diversa índole, pertenece a una nueva clasificación en la ciencia del Derecho, la denominada Derecho Social, la cual tiene como objetivo tutelar, proteger y reivindicar a las clases débiles, como los trabajadores. Así el derecho del trabajo se caracteriza por ser protector, porque existe un ordenamiento legal en materia laboral que tienen como objetivo salvaguardar los derechos de la clase trabajadora, está en constante expansión, porque durante el transcurso del tiempo sigue ampliándose su ámbito de aplicación; es un mínimo de garantías sociales, ya que las normas laborales que se encuentran señaladas en la ley funcionan como límite, que los patrones o empleadores deben de reconocer a los trabajadores sin perjuicio de que puedan ser

mejorados; a esta última característica se le aúna la de ser irrenunciable porque si constituyen un mínimo de garantías otorgadas por la ley a favor de los trabajadores, por ninguna causa podrán ser objeto de renuncia. El derecho del trabajo es reivindicador de la clase trabajadora, porque los trabajadores demandan en el artículo 123 constitucional su valorización, que se ha perdido por la explotación del sistema capitalista; se dice que es un derecho clasista, porque surgió de una lucha que tenía como finalidad la de la estabilización económica del trabajador y la seguridad en sus empleos; es un derecho inconcluso, el cual debe renovarse a causa de los cambios sociales y económicos; es imperativo, gracias a que cualquier inobservancia se encuentra garantizada por el Estado, y finalmente es autónomo porque cuenta con instituciones, principios jurídicos y jurisprudencia propia.

Tercera.- El derecho del trabajo tiene por finalidad la justicia social, que significa que los trabajadores dependientes tienen derecho a participar de la sociedad. A esta sociedad le llamaremos “centro de trabajo”, por lo que la justicia social deberá procurar la paz social basada en la seguridad jurídica; y esta seguridad jurídica deberá estar reproducida en un ordenamiento jurídico.

De lo anterior, podemos determinar que existen dos tipos de finalidad, una inmediata y la otra mediata. Referente a la inmediata, ésta se encuentra dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y en el futuro, un mínimo de beneficios, que permitan a la vez de la limitación de que son víctimas, un vivir con la realización los valores humanos de que son portadores como son

las jornadas reducidas y salarios suficientes. La mediata, pertenece al mañana, su realización depende de los trabajadores y al movimiento obrero.

También podemos mencionar la finalidad importante que es la protección del hombre trabajador, de aquí se deriva un fin sustancial que es el de regular las condiciones de trabajo de cada persona vinculada a otra en virtud de una relación laboral. Así también, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2o., señala que las normas de trabajo, tienden a buscar el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Cuarta.- La estabilidad en el empleo tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracciones XX, XXI y XXII, las cuales señalan que las diferencias entre el patrón y trabajador se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; en el caso de que el patrón se negare a sujetarse al laudo de una Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado al pago de una indemnización; y si el patrón despide a un trabajador sin causa justificada, el patrón está obligado a cumplir con el contrato de trabajo o a pagar la indemnización de acuerdo a la elección del trabajador. La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho que tiene el trabajador para conservar su empleo, salvo que exista una causa justificada para que el patrón o empleador pudiera a través de un procedimiento legal separarlo del trabajo. El derecho a la estabilidad de un trabajador, constituye uno de los bienes jurídicos que protege el derecho del trabajo, y tiene como objetivo la de evitar o restringir la extinción del contrato o relación de trabajo, cumpliendo con una finalidad del derecho del trabajo que se traduce en

proteger al hombre que no tiene más que su fuerza de trabajo para que pueda vivir con la dignidad que le corresponde como ser humano

Quinta.- Los medios por los cuales existen vínculos que obligan recíprocamente a un trabajador y un patrón, son aquellos que les denominamos. contrato de trabajo y relación de trabajo

El contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, o cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario. De lo anterior se desprenden las siguientes características; la prestación del servicio deberá ser manual e intelectual, existirá una voluntariedad, la obligación del trabajador es la de prestar un servicio o ejecutar una obra con dependencia, lo que significa que el trabajador deberá estar bajo la dirección de los patrones o empleadores en los términos del contrato o relación de trabajo; otro de los caracteres es la de una remuneración a cambio de la prestación de servicios, ya que de otra manera si no existe tal obligación a cargo del patrón o empleador, no se constituiría un contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades de prestaciones recíprocas.

El contrato de trabajo deben contener los elementos esenciales que son: el consentimiento, el objeto posible, la licitud del objeto; así como los presupuestos de validez: la capacidad para contratar, la ausencia de vicios del consentimiento, la forma. El contrato de trabajo cuenta con características como son la de ser consensual, porque se perfecciona con el consentimiento de

las partes; es sinalagmático, ya que las prestaciones de las partes son recíprocas; es un negocio jurídico bilateral, porque intervienen dos partes, sin perjuicio de que cada una de ellas pudiera estar integrada por una pluralidad de personas; es oneroso, es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas; es de tracto sucesivo, porque la prestación siendo la única se realiza sin interrupción, es principal, es personal y se caracteriza por la subordinación, que significa que el trabajador cumplirá con sus obligaciones de acuerdo a las instrucciones dadas por el patrón para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Y por supuesto, otra característica del contrato de trabajo es la estabilidad, que es la más deseada por los trabajadores porque a través de ella se crea seguridad y tranquilidad del propio trabajador.

Existen diferentes clasificaciones del contrato de trabajo, sin embargo, para nuestra investigación la más apropiada es el contrato individual de trabajo, donde las partes integrantes del mismo, pueden ser un sólo trabajador y un sólo patrón o empleador.

Sexta.- Pero hay una excepción al contrato de trabajo, la cual consiste en el hecho de que una persona se enganche con una empresa y realice actos de ejecución de labores con el consentimiento tácito del patrón o empleador, por lo que se le dió el nombre de relación de trabajo; esta figura, se encuentra regulada por el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo que señala que cualquier acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal y

subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, estaremos en presencia de una relación de trabajo

Hay tipos de relaciones de trabajo, pero la que nos interesa en esta investigación es la individual, es decir, la que se da entre los particulares y los trabajadores.

Séptima.- Para que se conforme una relación de trabajo, en caso de los trabajadores del apartado "A" del 123 constitucional, existe dos formas una a través del contrato de trabajo, en el cual es necesario un acuerdo de voluntades entre la persona que acepta a prestar el servicio y la que habrá de pagar el salario; y la segunda mediante la relación de trabajo, donde sólo basta un hecho por el que el trabajador preste sus servicios de una manera personal y subordinada con el consentimiento tácito del patrón.

Octava - Los elementos de las relaciones de trabajo, pueden ser subjetivos en razón a las personas y objetivos de acuerdo a las obligaciones y derechos:

Son subjetivos los trabajadores y patrones o empleadores. Los trabajadores, son personas físicas que prestan a otra, física o moral un trabajo personal y subordinado, esto con fundamento en el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo. Los patrones, de acuerdo con el artículo 10 de la precitada ley, es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores

Son elementos objetivos, la prestación del servicio, la subordinación y el salario. Referente a la prestación de servicios será la fuerza de trabajo de manera manual e intelectual, que realizará el trabajador a cambio de un salario. La subordinación consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. El salario, es la remuneración que debe pagar el patrón o empleador a un trabajador por su trabajo; este elemento, es una consecuencia de la prestación del trabajo.

Novena - La duración de las relaciones de trabajo, pueden ser para los trabajadores del sector privado y de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo, por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, señalando que a falta de la disposición expresa, la relación se tomará como tiempo indeterminado. La duración indeterminada, según el maestro Mario de la Cueva, se considera como un principio base, el cual es flexible tomando en cuenta la naturaleza de las cosas. Los otros dos tipos de duración que se encuentran establecidos en los artículos 36 y 37 de la Ley Federal de Trabajo, están considerados como excepciones, la primera, cuando así lo exija su naturaleza y la segunda, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando se trate de substituir a otro trabajador y en los demás casos previstos en la ley.

Décima - Las relaciones de trabajo, de los trabajadores del sector privado, tiene como toda relación una vida determinada; sin embargo, existen algunas anomalías que causan que la vida de la relación se vea

interrumpida en la prestación del servicio y la del pago del salario, por lo que el derecho del trabajo persiguiendo sus fines, creó una figura denominada Suspensión de las Relaciones de Trabajo. Esta figura nació para proteger la vida del contrato o relación de trabajo ante causas que presumen la extinción del mismo.

El antecedente legislativo inmediato de esta figura jurídica, fue en la Ley de 1931, la cual en su precepto 116, mencionaba las causas que daban origen a la suspensión de las relaciones de trabajo, sólo que contemplaba tanto causas de suspensión individual como colectiva, actualmente lo anterior fue resuelto teniendo ambos tipos de causas un precepto legal diferente.

Décima primera - Ningún ordenamiento legal señala el concepto de la figura de la suspensión, pero existe doctrina al respecto, de la cual estamos de acuerdo en que el concepto de la suspensión de la relación de trabajo es: una institución que tiene por objeto prolongar la vida de las relaciones de trabajo, cesando la producción de sus efectos temporalmente, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón o empleador, cuando se presente alguna circunstancia, distinta a los riesgos de trabajo, que impide al trabajador prestar su trabajo.

Puede haber diferentes clasificaciones de la suspensión, pero la que más necesitamos en nuestro estudio es la individual, que se cuando la suspensión de una o más relaciones, donde el sujeto invariablemente es el mismo patrón o empleador, siempre que el motivo que la causó sea diferente en todos los casos

Décima segunda.- De las causas que podrían dar origen a una suspensión individual de las relaciones de trabajo, encontramos que el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, que señala a la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados por los artículos 5o. y 31, fracción III de la Carta Magna, la designación de los trabajadores ante organismos estatales de composición tripartita, así como, la falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos para poder prestar su servicio, cuando le sea imputable al trabajador. Existe otra causal que no es contemplada en el artículo que se comenta, es la llamada suspensión como sanción, la cual será posible si dentro del reglamento interior, contrato colectivo o contrato individual de trabajo de la empresa o fábrica se especifica que existe la suspensión como sanción para conductas en contra de las disposiciones de la empresa, con previa oportunidad de defensa del trabajador. Este tipo de suspensión se encuentra basado en el precepto 423, fracción X de la Ley Federal de Trabajo y la fracción XI, señala otras causas que dan origen a una suspensión dadas por permisos y licencias que son situaciones derivadas de la voluntad de las partes de la relación de trabajo. También existe otra causal a consecuencia de lo que señala el artículo 132 de la misma legislación, consistente en el desempeño de una comisión accidental o permanente de su sindicato.

Décima tercera - Los efectos de la suspensión, pueden ser de naturaleza jurídica y económica. De los primeros mencionaremos al principal y básico que

consiste en la cesación de la prestación del servicio y la consiguiente prestación del salario; otro efecto de gran importancia es el de la reincorporación o readmisión del trabajador, este derecho del trabajador se ejercita cuando desaparezca la causa que dio origen a la suspensión. En cuanto a los efectos de naturaleza económica, existen casos en que sin la prestación de servicios de manera recíproca no existe la contraprestación, pero en los casos de accidentes, enfermedad, que no constituyan un riesgo de trabajo, hay una indemnización por parte de la instituciones de seguridad social

Otros efectos secundarios, son la continuidad de los beneficios de seguridad social, la temporalidad, porque las causas de la suspensión deben ser temporales, en caso contrario estaremos en presencia de la figura llamada terminación de la relación laboral; la reserva de la plaza, porque el trabajador tiene el derecho a volver a ocupar su puesto que desempeñaba; el cómputo de la antigüedad, sólo en el caso de ser llamados para que se alistén a la guardia nacional, en los riesgos de trabajo y en los demás que señalen las leyes laborales; y finalmente la malterabilidad del contrato, que determina que si los efectos de las relaciones laborales se encuentran suspendidas, sigue en vigencia el contrato o la relación y deben observarse todos los derechos y obligaciones que se deriven durante el periodo de la suspensión

Décima cuarta -14 El propósito de la institución es la de conservar la vida de las relaciones de trabajo, aunque no exista la prestación del servicio.

Décima quinta - En la actualidad, el crecimiento de la población supera al económico; por ende, existen una gran cantidad de personas que son

subocupadas o que no tienen calificación profesional en el ámbito privado o que por el simple hecho de haber sido partidarios de administraciones, o de no comulgar con los ideales filosóficos de los que ocupan el poder, son dados de baja de las empresas, utilizando la figura de la suspensión.

Esta figura, es hábilmente usada por los patrones y empleadores, ya que en la legislación que reglamenta al apartado "A" del artículo 123 constitucional, no existe ningún precepto legal que obligue al patrón o empleador a notificar por escrito al trabajador dicha suspensión, lo que traería como consecuencia que trabajador no tuviera una prueba de su situación laboral

Décima sexta.- Existen autores, como el jurista Néstor de Buen Lozano quienes se manifiestan en favor de que las leyes laborales contengan este dispositivo, que se usaría para salvaguardar la seguridad de los trabajadores, ante la incertidumbre de perder su fuente de trabajo

Así también, la legislación Argentina en materia de trabajo, tiene plasmada esta solución en el artículo 66 del Decreto ley 33.302/45, que señala: "la suspensión debe ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero". Continuando con este precepto, el cual señala una estricta observación cuando dice: " en caso contrario éste tendrá derecho a cobrar del empleador el sueldo o salario durante el tiempo que estuviere suspendido". También el artículo 218 de la Ley de contrato de trabajo, determina que para que la suspensión sea válida, debe ser notificada por escrito al trabajador.

Por su parte el jurista Juan D Pozzo, señala que la notificación fehaciente, es la forma escrita, la cual es un documento palpable, digno de considerarse como medio para probar la situación del trabajador.

El jurista, Eusebio Ramos, también apoya esta idea de notificar al trabajador la suspensión y la causa de la misma en forma fehaciente, ya que de otra manera la Junta o el Tribunal, no estaría en posibilidad de tomar en cuenta cualquier excepción de prescripción que interpusiera el trabajador.

Décima séptima - La notificación, es el acto por el cual se trasmite una comunicación, en este caso la suspensión y donde deben figurar las firmas de las partes o de sus representantes. La notificación deberá contener: el nombre de la empresa a la que el trabajador pertenezca; el nombre del trabajador a quien va dirigida; la causa que origina la suspensión individual de la relación de trabajo; periodo en que va a surtir efectos la suspensión; y la fecha posible en que el trabajador deberá regresar a su área laboral

Décima octava.- La finalidad de la notificación, será la de evitar que los hombres del poder, computen faltas injustificadas a un trabajador, al utilizar la figura de la suspensión y comunicársela de una manera verbal. La notificación por escrito, no es pura solemnidad, sino una forma de evitar confusiones; que permite la prueba de hecho de que las relaciones de trabajo han sido interrumpidas por causa de diversa índole

Décima novena.- Por lo que hemos llegado a un resultado producto de una necesidad imperiosa y con fundamento en los puntos previamente expuestos, que se traduce en proponer que en la Ley Federal de Trabajo, se incluya un precepto legal que disponga la obligación a cargo del patrón o empleador, de notificar por escrito y personalmente al trabajador, de la causa o motivo que originó la suspensión individual de la relación de trabajo, así como el periodo de duración y la fecha en que deberá regresar a laborar.

Vigésima.- Con lo anterior, estaríamos cumpliendo con uno de los fines del derecho del trabajo, que es la de proteger a los trabajadores como clase débil ante las injusticias de los capitalistas, ya que el trabajo seguirá siendo parte importante del patrimonio de la Nación

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

ALONSO GARCÍA, Manuel Curso de Derecho del Trabajo Editorial Ariel. Barcelona, 1990 813 p

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo 1, 9a. edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 669 p.

----- Derecho del Trabajo. Tomo 2. Editorial Porrúa, S.A., México, 1996 931 p

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas editor y distribuidor. México, 1978. 684 p

CABENELLAS DE TORRES, Guillermo Introducción al Derecho Laboral. Vol. I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1960. 630 p.

----- Introducción al Derecho Laboral. Vol I. Editorial Bibliográfica Omeba Buenos Aires, 1960 596 p.

----- Tratado de Derecho Laboral. (Doctrina y Legislación Iberoamericana) Tomo II. Vol. 2. 3a edición. Editorial Helhastra, S.R L Buenos Aires, Argentina, 1988. 599 p.

CAVAZOS FLORES, Baltasar 35 Lecciones de Derecho Laboral 6a. edición. Editorial Trillas. México, 1989 385 p.

CASTORENA, J Jesús. Manual de Derecho Obrero 5a. edición Editorial Impresores, S A México, 1971. 310 p.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 14a. edición. Editorial Porrúa, S A México, 1996 750 p

------. Derecho Mexicano del Trabajo. Vol. 1. 6a edición. Ed. Porrúa, S A. México, 1961. 901 p

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I Editorial Porrúa, S A. México, 1985. 446 p.

------. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992. 424 p.

DORANTES TAMAYO, Luis. Elementos de Teoría General del Proceso. 4a edición Editorial Porrúa, S.A México 1993, 379 p.

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. II. 2a edición. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1977. 551 p.

GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Elson. Curso del Derecho del Trabajo. Tomo II. 7a edición. Editorial Cárdenas, editor y distribuidor. México, D.F., 1979. 946 p

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 10a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979. 595 p

------. Manual de Derecho del Trabajo. 18a. edición. Editorial Porrúa, S A México, 1994 614 p.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. 1. 4a. edición. Editorial Depalma Buenos Aires, Argentina, 1987. 693 p.

------. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. 1. 2a. edición. Editorial Depalma Buenos Aires, Argentina, 1963 601 p

------. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. edición. 3a. reimpresión. Ediciones Depalma Buenos Aires, Argentina, 1987. 355 p.

MOZART RUSSOMANO, Víctor y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel El Empleado y el Empleador Editorial Cárdenas editor y distribuidor México, D.F., 1982. 770 p

POZZO D., Juan. Derecho del Trabajo Tomo II. Editorial Ediar Soc. Anón editores. Buenos Aires, 1948 626 p

RAMIREZ FONSECA, Francisco El Despido (comentarios y jurisprudencia). 7a. edición Editorial Pac. México, D.F., 1983 186 p

----- Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo (comentarios y jurisprudencia) 2a edición Editorial Pac S A de C V México, D.F. 1984 125 p.

RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Pac, S A de C V México, D.F., 1986. 180 p

TISSEMBAUM, Mariano R. y otros El Derecho laboral en Iberoamérica. Editado bajo la dirección de Baltasar Cavazos Flores. Editorial Trillas, S.A. de C.V México, 1984 927 p.

TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo 1. 2a edición Editorial porrúa, S A. México, 1979. 906 p.

----- Derecho Social Mexicano Editorial Porrúa, S.A. México, 1978 599 p

VALENCIA, Hugo. El artículo 185 Constitucional. Vol. 7. Editorial Universitaria. Ecuador, 1961. 86 p

VAZQUEZ VIALARD, Antonio y otros. Tratado de Derecho del Trabajo Tomo 3. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, 1982. 831 p.

----- Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo 4 Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, 1983 1058 p

VIDA SORIA, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo (estudios de las causas que afectan a la prestación del trabajador) Instituto de estudios Políticos Editoral gráficos González Madrid, 1965 413 p

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
125 edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1998. 147 p

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge 79a. edición. Editorial Porrúa. S.A. México, 1998. 889 p.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar 27a. edición. Editorial Trillas México, 1995. 629 p

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1997. 133 p.

MARCO REGLAMENTARIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1998. 214 p.

LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACIÓN. 27a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1997. p. 784

RELACIÓN DE TRABAJO, SUSPENSIÓN TEMPORAL. Amparo Directo 600/83.- George W Ayuso castillo.- 3 de febrero de 1984.- unanimidad de votos.- ponente. Gabriel Santos Ayala.- secretario. Vicente Arenas.-Secretaria del Trabajo y Previsión Social.- Tribunal Colegiado del 8o. Circuito.

SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE. Amparo directo 3316/79 - Comisión Federal de Electricidad.- 16 de julio de 1980.- unanimidad de 4 votos.- ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- secretario: Joaquín Dzib Núñez Tribunal Colegiado del 7o Circuito

SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA NO PUEDE EXCEDER DE OCHO DÍAS - Amparo directo 1266/83.- Rafael

López Lara.- 15 de febrero de 1984.- 5 votos.- ponente: Alfonso López Aparicio - secretario: Martiniano Bautista Espinoza. Precedente 2a. Sección del Pleno de la Suprema Corte de Justicia

ECONOGRAFIA.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo A-CH. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. 1-810 p

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo D-H. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. 811-1603 p.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo I-O. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. 1603-2302 P.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo P-Z. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. 2302- 3272 p.

DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. Cabanellas de Torres, guillermo. 7a. reimpresión. Editorial Heliastra. Buenos Aires, 1984

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO OCEANO UNO. Editorial Printer Colombiano Ltda. Colombia, 1993.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1982. 3a. edición. México, 1982.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1984. México, 1984.