

318509

1



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
1981 - 1986

"LA RELACION LABORAL Y SUS VARIANTES EN CUANTO A SU DURACION"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE ENRIQUE LEON OCHOA

ASESOR DE TESIS:
MAESTRO GUILLERMO DE LA ROSA PACHECO



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:

Lic. Enrique León Narcía

Blanca Ochoa de León

A MIS HIJOS:

Enrique y Fernando León Bonifaz

A MIS HERMANAS:

Venturina y Dora León Ochoa

A MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS

A MI MAESTRO Y AMIGO:

Lic. Arturo Martínez y González

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL.	4
A).- Orígenes Históricos del Derecho del Trabajo.	7
1. Época Antigua.	7
2. El Derecho del Trabajo a partir de la Revolución Francesa	12
3. El Derecho del Trabajo en el Siglo XX	19
B).- Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo.	24
1. Época Pre-Colonial.	24
2. Época Colonial.	26
3. Época Independiente.	28
4. El Derecho de Trabajo a partir de la Constitución de 1917.	35
C).- La Relación de Trabajo.	39
1. Concepto.	39
2. Naturaleza Jurídica.	43
3. Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.	49

4. Durabilidad de los Contratos de Trabajo.	51
A. Regla General.	51
B. Excepciones.	55
C. Trabajos de Planta y Eventuales.	61
D. Contrato a prueba.	64
CAPITULO II.- LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	67
A).- Concepto de Suspensión de los Efectos de la Relación de Trabajo.	67
B).- La Suspensión de los efectos de la Relación de Trabajo, sus consecuencias en relación con la estabilidad del empleo.	71
C).- Concepto de las causas de suspensión.	73
D).- Duración y término de las causas de suspensión.	78
CAPITULO III.- LA MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	93
A).- Concepto	93
B).- La modificación de la relación laboral en la Ley Federal de Trabajo vigente.	94
a. Clasificación de las Condiciones de Trabajo	96
C).- La modificación de la relación individual y el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.	98

a. Modificación de la jornada de trabajo.	100
b. Modificación del salario.	103
c. Modificación de las vacaciones.	105
d. Modificación del aguinaldo.	106
e. Modificación de los días de descanso obligatorio.	107
D).- Comentarios	110
CAPITULO IV.- LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	116
A).- Concepto de Rescisión de la Relación Laboral.	116
B).- Características de la Rescisión de la Relación Laboral.	119
C).- Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón.	123
D).- La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	179
E).- Comentarios.	187
CAPITULO V.- LA TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	190
A).- Concepto de Terminación de la Relación Individual de Trabajo.	190
B).- Causas y Consecuencias de la Terminación de la Relación Individual de Trabajo.	192

C).- La prima de antigüedad y la terminación
de la Relación Individual de Trabajo. 204

CONCLUSIONES.- 208

BIBLIOGRAFIA.- 220

INTRODUCCIÓN

La sociedad mexicana atraviesa en estos momentos por un delicado período de su futuro. En todo el país se está manifestando el rechazo a la injusticia social en que se encuentran muchos de nuestros compatriotas, haciéndose necesario crear espacios de certidumbre y equidad sobre los derechos y obligaciones de todos los individuos, fortaleciendo y adecuando el marco jurídico que nos rige.

Es indispensable que nuestro país tenga un desarrollo equilibrado que nos lleve a conservar y a consolidar la paz social para alcanzar una forma de vida correcta y digna para todos los mexicanos.

En este contexto, se hace necesario que todos participemos con nuestras inquietudes, con nuestras ideas, con nuestras

propuestas, para lograr que se nos apliquen leyes cada día más justas, que promuevan precisamente ese desarrollo.

Es por ello que este trabajo, tiene como principal objetivo, el de hacer una pequeña contribución en el campo de nuestro derecho del trabajo, a fin de que las relaciones entre trabajadores y patronos se lleven a cabo dentro del marco de respeto mutuo y de la legalidad.

Durante el desarrollo de éste trabajo, realizaremos primeramente un breve estudio sobre los orígenes y el desarrollo del derecho del trabajo a fin de conocer las causas que motivaron el nacimiento de esta rama del derecho y el porqué de su actual importancia.

Analizaremos la relación laboral, su duración y las variantes que puede tener, tales como la suspensión de sus efectos, su modificación, rescisión y terminación, tratando de precisar y determinar su concepto, sus causas, así como sus principales consecuencias, ya que consideramos, que estas instituciones

resultan de vital importancia para el desarrollo armónico en las relaciones obrero-patronales manteniendo el principio de estabilidad en el empleo, y así estar en posibilidad de señalar si es clara y correcta su reglamentación contenida en la Ley Federal del Trabajo. Haremos nuestros comentarios y propuestas.

Esto es a grandes rasgos, lo que trataremos de desarrollar en la presente tesis, esperando que con ella pueda contribuir a la mejor observancia y aplicación del Derecho del Trabajo.

El método seguido en este trabajo es el inductivo-deductivo, ya que realizamos una recopilación de diferentes fuentes de información, como los son: la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y las obras de diversos tratadistas y maestros de Derecho Laboral. Asimismo, analizamos y estudiamos las citadas fuentes de información, explicamos nuestras deducciones y conclusiones, así como, realizamos las propuestas que consideramos apropiadas.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL

Antes de iniciar el estudio propuesto en la presente tesis, es necesario hacer referencia a algunas de las principales definiciones del Derecho del Trabajo, propuestas por tratadistas de renombre en el medio jurídico laboral.

Así pues, el destacado Maestro J. de Jesús Castorena, señala que "El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la

regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".¹

El eminente Maestro Mario de la Cueva, define al Derecho del Trabajo diciendo que "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"²

Por su parte el distinguido profesor Dr. Baltasar Cavazos, considera que "El Derecho Laboral, siendo social, mantiene sus características propias que hacen de él un derecho excepcional que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la productividad"

¹ CASTORENA J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", 6a. Edición. Editorial ERS. México, D.F. México, pág. 5.

² DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 6ª. Edición. 1982. Editorial Porrúa. S.A. México, D.F. México Pág.85.

El ilustrísimo defensor de la clase obrera Alberto Trueba Urbina en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo dice que el Derecho del Trabajo es "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

Tomando en cuenta las definiciones de los grandes autores mencionados anteriormente y sin el ánimo de hacer una definición, sino de exponer una personal idea de lo que es el Derecho del Trabajo, diré que "Es el conjunto de normas y principios que tutelan el equilibrio entre los factores de la producción, garantizando la seguridad social de los trabajadores, la inversión de los patrones y la productividad".

Una vez definida esta hermosa rama del derecho, haremos una breve reseña histórica sobre su evolución, desde los albores de la humanidad hasta nuestros días, tanto en Europa, como

en lo que a nuestro país respecta.

A.- ORIGENES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Tal y como conocemos en la actualidad al Derecho del Trabajo, podemos decir que es de reciente creación, si acaso, su estructuración comienza a finales del siglo antepasado, cuando las relaciones entre los hombres se fueron volviendo más complejas y surge la necesidad de crear reglas para regular esas relaciones, de lo que se desprende que el Derecho del Trabajo tenga el mismo origen que las demás ramas del Derecho, esto es, por la necesidad de regular la conducta del hombre dentro de una sociedad.

1.- Epoca Antigua.- Aunque el Derecho del Trabajo haya sido creado recientemente, las relaciones de Trabajo surgieron desde hace muchos siglos, cuando las personas ya no pudieron procurarse por sí mismas sus primordiales necesidades, viéndose obligadas a trabajar en colaboración con otras y de esta forma procurarse los

satisfactores necesarios para vivir, surgiendo de esta forma lo que hoy se conoce como la división del Trabajo, la cuál se da desde que el hombre era nómada, pero al darse cuenta de su superioridad en relación con otros seres vivos y a que podría vivir y progresar en un solo lugar surge en él la idea de poder tener más que otro ó de vivir mejor que él, resultando de esto lo que hoy conocemos como propiedad privada, independientemente de que al ver que un hombre era más capaz, inteligente o fuerte y que podía someter a otros, surgiendo así la esclavitud.

Desde mi particular punto de vista, cuando se da la esclavitud se desarrolla cierto tipo de relación de trabajo y es precisamente en este momento cuando surgen los sujetos integrantes de dicha relación, esto es, ya había trabajadores (los esclavos) y por otra parte patrones (a los que había que prestarles el servicio).

Prácticamente como todo el derecho, es en la antigua Roma donde podemos hallar las primeras Organizaciones

Institucionales con respecto al Trabajo, toda vez que la Ley de las Doce Tablas autoriza la Constitución de los Colegios de Artesanos, que eran Asociaciones Religiosas o Profesionales que procuraban auxiliar a sus agremiados. Roma experimenta el problema del Trabajo en los hombres libres y se ocupa de la regulación jurídica de la prestación de servicios, efecto de un contrato, por lo que la reglamenta al menos en sus formas esenciales, "El contrato de obra" (Locatio Operis) y el "Contrato de Trabajo" (Locatio Operarum).³

A la caída de Roma su unificado mundo se dispersa y los hombres se asientan en una gran diversidad de centros urbanos comenzando ahí la Edad Media. El Señor más audaz y rico, se asienta en su propio castillo y permite que otras personas sin recursos económicos vivan a su alrededor, la vida en común, se regía por el contrato de servidumbre. Es en esta época cuando surge otra Institución de gran importancia en el proceso evolutivo del Derecho Laboral y se le conoció con el nombre de "Corporaciones".

³ CASTORENA. J. Jesús, op. cit. Pág. 29 y 32

La corporación consistía en un sistema a través del cual las personas de una misma profesión oficio o especialidad se unían para defender sus intereses comunes, en sus orígenes se funda en el hecho de que la economía era exclusivamente de Ciudad, esto es, todos los productos se elaboraban y perfeccionaban en una sola Ciudad, el comercio era muy limitado debido al aislamiento de las poblaciones y a un marcado monopolio, por lo que no era fácil para los hombres de otras ciudades poder introducirse y vender sus productos.

En la Edad Media la Corporación consistía en la unión de pequeños talleres o de sus pequeños propietarios, que en esa época, eran los que detentaban los elementos de producción, y fijaban las bases de funcionamiento y organización de esos talleres con la finalidad de defender el mercado contra la intervención de los extranjeros e impedir el trabajo a quienes no formaran parte de esa Corporación, así como evitar la competencia desleal entre los propietarios.

Cada uno de estos talleres estaba integrado por un Maestro o Jefe de Taller, oficiales a los que también se les denominaba "compañeros" y por aprendices, los cuales tenían como únicos derechos el descanso dominical y el salario.

Como antecedentes del actual Derecho del Trabajo encontramos a las ordenanzas que eran la ley de la Corporación y en lo referente a nuestra materia regulaban el descanso dominical y religioso, el despido, la jornada de trabajo, la semana de trabajo, el salario que era fijado por el gremio o por el poder público, pero de ninguna forma podríamos hablar todavía de una Legislación en materia de trabajo.

Toda vez que los oficiales y aprendices no podían superarse por falta de oportunidades, ya que el llegar a ser maestro, se convirtió en un derecho prácticamente hereditario, surgiendo el fenómeno medular que impulsa al Derecho del Trabajo, "La lucha de Clases", pero esa lucha no tenía las características actuales, ya que eran prohibidas y sancionadas las asociaciones de

oficiales y aprendices.

2.- El Derecho del Trabajo a partir de la Revolución Francesa.-

Con la supresión de las Corporaciones que fueron característica esencial de la Edad Media, se modificó estructuralmente el orden económico y siguieron las corrientes de individualismo y del liberalismo económico.

El principio sobre el cual estaban fundadas estas corrientes era radicalmente distinto de todos aquellos conceptos que hasta esa fecha se habían manejado.

La escuela de fisiócratas de la cual formaba parte Juan Jacobo Rousseau, establecían: "Todos los hombres son por el solo hecho de serlo libres e iguales en cuanto a derechos y obligaciones", con esto se rompían para siempre las cadenas de la esclavitud y al lado de este principio se propugnó por la libertad de industria o de trabajo sin trabas de ninguna especie, estableciéndose desde

entonces como sinónimo de riqueza de un país, el metal precioso llamado "oro" y empezó a utilizarse el término de Balanza Comercial.

Este nuevo orden establecido propugnó y durante un tiempo logró que cada hombre se desarrollara según su conveniencia, sin limitación alguna salvo la de respetar la libertad de desarrollo de los demás y se dejó al Estado como única función: la de tutelar y vigilar que esa absoluta libertad no fuera transgredida.

Por cuanto hace a los elementos de la modificación de las estructuras económicas referidas, que pudieran resultar interesantes en cuanto a nuestro análisis de la evolución del Derecho del Trabajo, encontramos que al suprimirse definitivamente las Corporaciones, también se prohíbe que las personas que integraban un mismo oficio o profesión pudieran reunirse para defender sus intereses comunes, pues se trataba de salvaguardar el derecho e interés particular, desconociendo a cualquier otro que pudiera ser común, general o social.

Resulta de relevante importancia para nuestro estudio, el hecho de que en esta época se comienza a hablar de Derecho del Trabajo, aunque de ninguna forma como lo conocemos actualmente. A lo que ahora se le conoce como relación de trabajo se le encuadró dentro del Derecho Civil bajo el nombre de Contrato de Arrendamiento de Obra y de Industria, el cual descansaba en el libre acuerdo de voluntades, a través del cual los trabajadores se obligaban a prestar al Patrón un servicio personal, mediante el pago de un salario, teniendo las partes la libre facultad de estipular las condiciones que consideraran pertinentes con la sola limitación de las establecidas por el Código Civil. En la práctica lo anterior realmente no tenía aplicación ya que en la realidad, el Patrón en una forma unilateral, era el que imponía las condiciones (obviamente las más favorables a sus intereses), esto se debía al exceso que en esos tiempos había en la mano de obra.

En vista de que no había limitación alguna en la voluntad de las partes en aquel tipo de contratos de trabajo, se establecían

jornadas de trabajo inhumanas y salarios sumamente bajos. Dentro de estos contratos de Arrendamiento de Obra y de Industria, contemplados por el Código de Napoleón, ya se reconocía que el mismo se podía pactar por cierto tiempo, por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada.

La Revolución Francesa tuvo fundamentalmente el carácter de un Movimiento Burgués, pero en la medida en que se apoyo en las masas se produjo una reacción que iba más allá de las intenciones de la burguesía. Corresponde a esta situación la llamada conspiración de los iguales, cuyo inspirador principal fue Francois Noel Babeuf (1760-1797), también conocido como Graco, quien reconoció y desarrolla el concepto de la necesidad de la lucha de clases, la cual se le conoció bajo el nombre de "La conspiración de los iguales".

"A partir de la Revolución Francesa la lucha del proletariado se vuelve consciente, permanente y planeada para conseguir un fin. A partir de esta época la historia del Derecho del

Trabajo se convierte en el episodio más dramático de la lucha de clases, adquiere un profundo sentido de reivindicación de los valores humanos⁴.

A principios del Siglo XIX ya aparecen los primeros esbozos o intentos de llevar a cabo de una forma sistemática y científica una legislación del trabajo, esto es, desprendiéndose del ámbito del Derecho Civil, y se pretende establecer, que en realidad, la anterior igualdad entre las partes que estaba tutelada por el Derecho Civil, no tenía aplicación en el Derecho del Trabajo, toda vez que en esta materia el trabajador siempre estará en un plano de desigualdad frente al Patrón.

Con los obreros, los campesinos, los oficiales y aprendices de los talleres, además de los maestros y pequeños propietarios que ha resultado del triunfo de la industria sobre el taller, habían sido desplazados, apareció lo que hoy conocemos bajo el nombre "Del proletariado", siendo su fundamento como se dijo

⁴ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Pág. 12.

anteriormente la lucha social.

Este proletariado fue la pieza fundamental para la sistematización del Derecho del Trabajo, habiendo encontrado en la monumental obra de Carlos Marx (El Manifiesto Comunista) su ideal de lucha.

En sus inicios la burguesía para tranquilizar la inquietud de las clases proletariadas, así como por las conquistas de ésta última, obtuvo las primeras reivindicaciones, mismas que se irían plasmando en el Derecho del Trabajo. De las primeras de estas reivindicaciones fue el hecho de obtener los trabajadores la posibilidad de asociarse en defensa de sus intereses comunes, esta primera Asociación que aunque no era reconocida jurídicamente por el Estado, sí fue tolerada, existiendo la posibilidad de negociación en cuanto a Convenios Colectivos, conociéndosele a esta época como la era de la tolerancia. Esta falta de personalidad de las Asociaciones de Trabajadores tenía como consecuencia que en la mayoría de los casos el Patrón no tuviera la obligación de tratar con

estas, sin embargo la fuerza de dichas Asociaciones se iba incrementando paulatinamente con el transcurso de los años.

Algunas de las legislaciones importantes que por aquellas fechas se iban formando eran por ejemplo la Constitución de Bélgica de 1831 que en su Artículo 20 decía: "Los Belgas tienen derecho a asociarse sin someterse a ninguna medida preventiva". En 1869 en Alemania se promulga la Ley Reglamentaria de las Relaciones de Trabajo, la Ley de Accidentes de Trabajo, y asimismo se instituyeron los Seguros Sociales.

En los últimos años del siglo antepasado se reconoció con toda su amplitud al Derecho del Trabajo y se le otorga personalidad Jurídica a las asociaciones de trabajadores, estableciéndose libertad sindical, convenciones colectivas negociadoras entre Empresa y Sindicato, independientemente de otro tipo de reivindicaciones tales como la reducción de la jornada de trabajo, el establecimiento de Seguros Sociales, tratamiento de los riesgos de trabajo, así como ciertas protecciones al trabajo de

menores y mujeres, es decir, se empezó a estructurar el Derecho Social.

3.- El Derecho del Trabajo en el Siglo XX.- Después de que hemos visto que de los principios primitivos de la división del Trabajo se pasó a las Corporaciones de la Edad Media, y de éstas al individualismo y libertad económica, en los primeros años del presente siglo se modificaron definitivamente las estructuras económicas del mundo.

La influencia de los trabajadores por medio de las Asociaciones de éstos, obligan al Estado a reconocer muchas de las reivindicaciones por las cuales habrían luchado en años anteriores, estableciéndose con el carácter de definitivo el nuevo Derecho del Trabajo que hizo concebir al Derecho Social que más tarde también sería aceptado como una de las ramas importantes del Derecho.

Al surgir la Primera Guerra Mundial en el año de 1914 los trabajadores se dieron cuenta y propugnaron que en el momento en

que llegara la Paz se fijaran las reglas esenciales de la protección del Trabajo. Tal aspiración en realidad se derivaba del hecho de que fueron los trabajadores los principales actores en dicha conflagración mundial.

Otro hecho de gran trascendencia que impulsó aún más el desarrollo del Derecho del Trabajo, fue la Revolución llevada a cabo con el pueblo en contra de los Zares en Rusia y cuyo resultado fue la implantación del Régimen Comunista, lo que abrió los ojos al mundo con el fin de encontrar sistemas que tendieran a la Justicia Social.

"Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX, ya que el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y distribución, con lo cual se pone punto final al *laissez faire* y *laissez-passer* de la economía liberal, además los trabajadores se imponen al Estado obligándolo a superar la legislación obrera. Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial

presenciaron dos fenómenos trascendentales, la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles en 1919 y la Proclamación de la Constitución Alemana de Weimar en ese mismo año. México se habría anticipado desde 1917".⁵

A medida que el Derecho del Trabajo fue plasmándose en las Constituciones de diversos Países adquirió una importancia vital y en muchos casos superior a la de otras Leyes ordinarias.

En la Declaración de los Derechos del Trabajo llevada a cabo en aquellas épocas, se establecieron las principales reivindicaciones obtenidas por los trabajadores con base en años de intensa lucha, fincándose en forma absoluta al Derecho Colectivo en sus facetas de libertad sindical, negociación de las condiciones de trabajo y principalmente el establecimiento de la contratación colectiva, así como el reconocimiento al derecho de huelga y más aún ya se pensaba en la posibilidad de que los trabajadores

⁵ Ibidem. Pág. 20

participaran de las utilidades de las empresas, dándose un fuerte impulso a la Seguridad Social y a la teoría de los riesgos de Trabajo.

Por lo que se refiere a la Legislación Laboral, esta se hizo mucho más intensa, promulgándose ordenamientos de trabajo en todos los países del mundo, y surgiendo como costumbre que en los Contratos Colectivos se fijaran normas que superaran en favor del trabajador los límites fijados por las propias leyes del trabajo.

Años después, dio inicio la Segunda Guerra Mundial, la cual a su término da origen a otras formas de explotación, esto es, da como resultado la existencia de dos grandes divisiones: La de los pueblos explotados y la de los explotadores.

Por lo que hace a las Legislaciones existentes a raíz de la Segunda Guerra, independientemente de la declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1944 que acepta la legitimidad de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y que recoge en su seno los Principios Generales del Derecho del

Trabajo, "La Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco el 26 de Junio de 1945, señaló el deber de la organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada el 10 de Diciembre de 1948, recogió los Principios Generales y Fundamentales del Derecho del Trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana.⁶

Actualmente El Derecho del Trabajo continúa desarrollándose en todos los niveles y en todos los países, sin embargo, es evidente que aún no cumplen totalmente la misión para la cual fue creado, sin embargo, los trabajadores encuentran en él, auxilio para la satisfacción y búsqueda de sus necesidades y de una vida digna y decorosa.

⁶ Ibidem. Pág 23

B.- ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Como anteriormente hicimos un análisis del desarrollo del Derecho del Trabajo en el mundo y por medio del cual nos dimos cuenta que el mismo es de reciente creación, nuestro Derecho Mexicano del Trabajo se estructuró en los primeros años del siglo pasado, pero a través de la historia de nuestra Patria podemos encontrar elementos e Instituciones de carácter laboral los cuales se podrían considerar como importantes antecedentes de nuestro Derecho, por lo que considero de vital importancia hacer una breve exposición de dichos antecedentes para poder tener una idea clara del porqué de nuestra Legislación Laboral, la cual es una de las precursoras y más completas de todo el mundo.

1.- Epoca Pre-Colonial.- Tanto los Aztecas como Toltecas, Mayas, Tlaxcaltecas, Chichimecas y otras Tribus que habitaban en nuestro país, tenían una estructura política y social similar, pero nos

abocamos al estudio de la cultura Azteca por ser de la que más datos se tienen actualmente.

El pueblo Azteca se componía por Macehuales que eran el común del pueblo, por nobles, guerreros y sacerdotes, todas ellas a excepción de la primera eran clases sociales ociosas que ejercían una verdadera tiranía sobre el pueblo, ya que tenían muchos privilegios y era evidente que existía una marcada división de clases y por lo tanto había unos que poseían más que otros y a raíz de lo anterior los más desposeídos pasaban a estar bajo las órdenes de las clases poderosas ya sean en calidad de siervos o en el de esclavos, los cuales casi siempre eran prisioneros de guerra.

Su economía se basaba en la agricultura y en la guerra, aunque había artesanos que producían para vender sus productos en el mercado, los cuales lograron integrar un régimen corporativo. Los trabajadores aztecas a excepción de los esclavos ofrecían libremente su trabajo, el cual fue siempre remunerado y como resultado de un mutuo acuerdo, pero en realidad nada se sabe

respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones entre obreros y Patrones, no obstante que pese a la existencia de la esclavitud debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres, pero "debido a la injusta distribución de las tierras y de la riqueza, las sociedades indígenas llevaban en su propia organización el germen de próximas transformaciones, económicas y sociales, las cuales no pudieron realizarse porque la Conquista Española las interrumpió"⁷

2.- Época Colonial.- Al ser conquistados por los Españoles nuestros pueblos, su sistema de vida se modificó radicalmente ya que se trató de adaptar en todas sus facetas las Instituciones Extranjeras, desechándose casi en forma absoluta las nuestras.

El trabajo en la Epoca Colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y del campo. El trabajo de las ciudades se ejecutó bajo sistemas corporativos, las cuales no se hicieron extensivas a los indígenas, a

⁷ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, "*El Problema Agrario en México*", 1985. Editorial Porrúa. S.A. México, D.F. México. Págs. 29 y 30.

los cuales se dejó en libertad para ejercitar la profesión con el trabajo que quisieran, sin someterse al rigorismo de la Corporación, se les dejaba traficar libremente el producto que elaboraban.

En cuanto a los elementos que la Epoca de la Colonia aportara a nuestra materia, considero que los mismos son muy escasos, sin embargo, tal y como lo señala el Maestro Mario de la Cueva "En las Leyes de Indias, España creó el monumento Legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América al de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los Encomenderos"⁸. Dichas Leyes subrayaron disposiciones fundamentales, tales como la idea de reducción de las jornadas de trabajo, contemplaron los descansos semanales, la protección al salario y el fijamiento del mismo, así como la protección a la mujer en cinta y contra labores insalubres, el

⁸ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Pág. 38

principio de casas higiénicas entre otras, pero definitivamente tales disposiciones nunca fueron cumplidas en la Nueva España.

3.- Epoca Independiente.- Siguiendo los lineamientos que proporcionaron la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la Guerra de Independencia de Estados Unidos, al iniciarse el movimiento de Independencia en nuestro País, se suprimieron definitivamente los gremios que se dieron durante la Epoca de la dominación española.

"El Decreto de Don Miguel Hidalgo de 6 de Diciembre de 1812 por el que abolió la esclavitud, los tributos que pesaban sobre los indios y las bases Constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras, demuestran que los autores de la Independencia tuvieron una concepción clara del problema social en nuestro País. Desgraciadamente ese sentido se perdió por la forma en que se consuma la Independencia".⁹

⁹ CASTORENA, J. Jesús, op. cit. Pág. 42.

Sin embargo y no obstante haberse logrado en 1821 la Independencia del País, hasta la segunda mitad del siglo XIX se continúan aplicando las disposiciones emanadas de la corona y por lo tanto en estos primeros años de Independencia el Derecho laboral no encuentra elementos importantes para su desarrollo, en virtud de que se continuaban aplicando los principios de las Leyes de Indias.

Lo anterior puede resultar comprensible toda vez que los gobernantes de la Primera República más que legislar en materia del Trabajo les interesaba unificar y pacificar al país, promover su desarrollo para así sacarlo de la bancarrota en que se encontraba. Efectivamente, durante los Gobiernos de Iturbide, Santana, Vicente Guerrero y algunos otros no se dieron pasos de importancia en nuestra materia.

Con la llegada al poder de Benito Juárez, se formula la Constitución de 1857, en la cual surgen y se consagran diversos derechos de los trabajadores, inspirados en los hermosos discursos de Ignacio Ramírez y de Ignacio Vallarta, los cuales se encontraban

consagrados en el artículo 5o., el cual decía: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro". En esa época ya se hablaba del salario justo, de la posible participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas y se sentaron las primeras bases de la Asociación de los Trabajadores, pero desafortunadamente y debido a la inestabilidad política que imperaba en nuestro País, tales principios no pudieron llevarse a cabo y permanecieron como hermosos ideales.

A la llegada de Maximiliano, se elaboran algunas Instituciones del Derecho del Trabajo, así vemos que en 1865 se expidió el estatuto provisional del Imperio que incluía un capítulo especial de garantías individuales entre las que se encontraba la prohibición de los trabajos forzosos, la obligación de pagar un salario

por el trabajo prestado, el establecimiento del concepto de temporalidad en las relaciones de trabajo y la autorización del padre al trabajo de sus hijos menores. Asimismo expidió la Ley del Trabajo del Imperio en la que se fija la jornada máxima del trabajo, la posibilidad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de su trabajo, los descansos, se reglamentaron también las deudas de los campesinos, el acceso de los comerciantes a los centros de trabajo y las sanciones por violación a los preceptos antes mencionados, de lo que se desprende que Maximiliano se preocupara de una manera notable y se percatara de la importancia del Derecho del Trabajo.

Una vez concluido el Imperio y restituido Benito Juárez en el poder, se deja de considerar definitivamente a las relaciones de trabajo como un Contrato de Arrendamiento para establecerse como un Contrato de Trabajo.

Con la llegada del General Porfirio Díaz a la Presidencia del País, hubo un estancamiento en el desarrollo y evolución

del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que durante la primera etapa de su Gobierno, esto es, hasta el año de 1900 no sólo no se fortalecen ni se crean Instituciones de Trabajo, sino que por el contrario, el Código Penal de 1870 prohíbe categóricamente la Asociación de Trabajadores y las Huelgas, toda vez que se trataba de proteger y beneficiar a los Empresarios, dejando al trabajador sin ninguna protección.

Debido a lo anterior empezó a darse un gran descontento entre la clase más humilde de nuestro país, lo que finalmente traería como consecuencia el Movimiento Revolucionario iniciado por Don Francisco I. Madero en el año de 1910.

El 1o. de junio del año de 1906 marca un punto de partida en la historia del movimiento obrero en México, toda vez que los trabajadores de la Mina de Cananea solicitaron por vía de huelga un aumento en sus salarios e igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores mexicanos y extranjeros, la cual tiene consecuencias sangrientas, toda vez que el movimiento fue disuelto

por la fuerza, encarcelando a sus líderes y matando a un gran número de trabajadores. A la huelga de Cananea le siguieron las de Velardeña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, teniendo el mismo fin que la primera.

En ese mismo año Ricardo Flores Magón en representación de los obreros y trabajadores de las Industrias Urbanas, propugnó por algunos principios que más adelante serían bases fundamentales de la Declaración de Derechos Sociales contenida en nuestra Constitución de 1917, entre ellas propuso Reformas trascendentales para la resolución de los conflictos en materia de trabajo, así como por la existencia de una mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas e igualdad de salario para personas que realizaran una misma actividad. Propugnó también que se prohibiera el trabajo a personas menores de 14 años, así como por una jornada máxima de labores, descanso obligatorio, salarios mínimos, el pago de salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya, la reglamentación del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y la indemnización en casos de riesgo de

trabajo entre otras cosas.

Por otra parte José Vicente Villada en 1904 propone que en el caso de que un trabajador sufriera algún riesgo de trabajo, el Patrón debería prestar al trabajador la atención médica necesaria y pagarle una indemnización hasta de tres meses.

Una vez iniciado el Movimiento Revolucionario y toda vez que fue propiciado y llevado a cabo por trabajadores y campesinos, surgieron diversas legislaciones que le otorgaban al Derecho del Trabajo una característica sistemática y científica.

De esta manera en Aguascalientes en 1914 se estableció la jornada máxima de trabajo en 9 horas, el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción a los salarios, asimismo en el Estado de Tabasco se estableció el límite máximo de trabajo en 8 horas. Es en el Estado de Jalisco en donde se promulga la primera Ley de Trabajo de la era Revolucionaria, a la cual se cifie la

Ley del Trabajo de Veracruz de 1914, en la que se incluye un estudio sobre los riesgos de trabajo, así como también se habla de escuelas sostenidas por las empresas, la inspección del trabajo y los primeros cimientos del Derecho Procesal del Trabajo.

La principal antecesora del capítulo referente al trabajo en la Constitución de 1917, fue la Ley del Trabajo expedida en el Estado de Yucatán, la cual en su exposición de motivos señala "Que el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social, es decir, a la clase trabajadora", asimismo señala un nuevo concepto que es el de que "Las normas legales deben contener los derechos mínimos que disfrutarán los trabajadores, mismos que serán adicionados con base en las reivindicaciones obtenidas a través de los Convenios Colectivos y las resoluciones laborales".

4.- El Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1917. En el año de 1916, el Jefe del Ejército Constitucionalista convocó a una reunión en Querétaro a un

Congreso Constituyente para dar al país una nueva Constitución, presentando el primer Jefe de dicho Ejército un proyecto de Constitución.

"Al discutirse el Artículo 5o. se lanzó la idea por un Grupo de Diputados de incluir en él bases reguladoras de trabajo. Se opuso a esa iniciativa el Grupo Renovador, y después de arduas y acaloradas polémicas llegamos a un acuerdo que consistió en consignar en un Capítulo especial de las bases reguladoras del trabajo, así se formula un proyecto del Artículo 123, el cual sometido a la consideración del Constituyente fue aprobado".¹⁰

Entre los principios sociales de trabajo que fueron consagrados en dicho artículo encontramos principalmente la libertad definitiva de trabajo, el establecimiento de la jornada máxima de labores, el trabajo de menores, descanso semanal y obligatorio, la protección especial para las mujeres, el establecimiento de salarios mínimos, así como las bases de la participación de los

¹⁰ CASTORENA J. Jesús, op. cit. Pág. 47.

trabajadores en las utilidades de las empresas, se trata el tema del tiempo extraordinario, la regulación de las medidas de higiene y seguridad, se habla de los riesgos de trabajo, se concede el derecho tanto al patrón como al trabajador de asociarse en defensa de sus derechos, estableciéndose la licitud de las huelgas y se crean para dirimir las controversias que se susciten entre patrones y trabajadores las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establecen las condiciones mínimas de los contratos de trabajo, establecen las vacaciones, fincan las bases de la seguridad social, las bases de la indemnización por despido injustificado al trabajador, así como su derecho a su reinstalación en su trabajo y fundamenta el hecho de proporcionar viviendas baratas a los trabajadores. Asimismo en sus orígenes, la Constitución otorga como facultad de cada Estado la de legislar en materia del trabajo.

Por esta facultad de los Estados de crear sus propias legislaciones en materia del trabajo, surgieron muchas leyes sobre la misma materia, las cuales en ocasiones hacían inaplicable el Derecho del Trabajo, toda vez que en muchas ocasiones eran

contradictorias entre sí, lo que repercutía sobre todo en perjuicio de los trabajadores, por lo que en el año de 1929 se modifica el texto original del Artículo 123 Constitucional, estableciéndose que la Ley del Trabajo sería unitaria para todo el país, además de ser expedida por el Congreso Federal y su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y Locales.

Debido a la modificación hecha al Artículo 123 se presentaron diversos proyectos, algunos bajo el nombre de Código Federal de Trabajo y después de acaloradas discusiones se aprobó en definitiva la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la cual se encontraban plasmadas todas las Instituciones y principios a que nos hemos referido, teniendo una vigencia de casi 40 años, cumpliendo con el objetivo para la que fue creada.

Debido a la evolución de la vida social de nuestro país surgió la necesidad de actualizar las Instituciones del Derecho del Trabajo, manteniendo los principios fundamentales de la anterior, por lo que en mayo de 1970 se expidió la nueva Ley

Federal que es la que rige actualmente, y en la que se encuentran consignadas las Instituciones de Trabajo más avanzadas de cualquier parte del Mundo.

C.- LA RELACION DE TRABAJO.

1. CONCEPTO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define de la siguiente manera a la relación de trabajo.

Artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Esto es, basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. El hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo

necesario la relación laboral.

Es suficiente que se preste un trabajo personal y subordinado para que exista relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo.

Se ha señalado que bien puede ser el contrato u otro acto el que de origen a la relación laboral, el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación así como tampoco podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

El Derecho del Trabajo protege al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹¹

De la anterior definición, se desprenden algunas consecuencias:

a).- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo personal subordinado; esto es, el trabajo deba prestarse personalmente por un trabajador, ya que en nuestra legislación laboral no se encuentra tipificado el contrato por equipo como en otros países.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Pág. 187.

La subordinación es el elemento característico de la relación laboral, el cual no implica sumisión o sometimiento sino que de acuerdo al criterio de nuestro más alto Tribunal la subordinación es la facultad de mando y la obediencia por parte del trabajador, siempre que se trate de trabajo contratado.

b).- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen, y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas del trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

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

d).- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

2. NATURALEZA JURIDICA.

Por naturaleza entendemos el origen de las cosas; principio, proceso y fin de la esencia de cada cosa. El artículo 123 Constitucional es la fuente fecundada del Derecho del Trabajo que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo para mantener su existencia.

La naturaleza del Derecho del Trabajo, surge del artículo 123 Constitucional, el respeto al trabajo, la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase laborante, la

posibilidad de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

El Doctor Mario de la Cueva, opina que el Derecho Público es el que reglamenta la Organización y Actividad del Estado y demás Organismos dotados de Poder Público, y las demás relaciones que participan con este carácter.

El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.

El Derecho del Trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común.

Con el tiempo el Derecho del Trabajo adquirió su autonomía jurídica y el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como

supletorio. Cabe hacer notar que la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 17, suprimió al derecho común como supletorio de dicho Ordenamiento Legal.

La fuerza cambiaria del Derecho del Trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento hicieron que ésta nueva rama del derecho invadiera la esfera del Derecho Público.

Por lo tanto, se considera que en el Derecho del Trabajo participan normas tanto del Derecho Público como del Derecho Privado. Consideramos que el Derecho del Trabajo es un derecho dual o mixto, todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo, está formado por instituciones de Derecho Privado, lo relativo a las inspecciones de trabajo, designación de funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integración de comisiones mixtas para fijar el salario mínimo, etc., se rigen por la institución del Derecho Público.

Todo Derecho es Público, en cuanto emana de un Organó del Estado; pero todo derecho también es Privado, en cuanto tiende a la regulación de las relaciones entre personas. Es cierto que se debe de atender primordialmente al individuo y que éste, a través de la evolución social ha impuesto nuevas modalidades. La ley, toma las experiencias del pasado y las circunstancias del presente, para proyectarse al porvenir; cuando llega a ese futuro y las condiciones rebasan las situaciones protegidas por la norma, debe modificarse siguiendo el mismo ciclo. Los actos jurídicos provienen de la voluntad humana.

La formación de una relación de trabajo requiere de un acuerdo de voluntades, como lo establece el artículo Quinto de la Carta Magna el cual reconoció que: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".

Las relaciones entre los hombres tienen que provenir de un acuerdo libre de voluntades, cuyo aseguramiento se realiza en el Derecho Privado, por lo tanto, y por tratarse de un principio absoluto,

las relaciones jurídicas regidas por el derecho Mercantil y por el del Trabajo, solo eran posibles dentro del marco del Derecho Privado; ciertamente, y ante la multiplicación de las leyes del trabajo, algunos tratadistas hablan de la autonomía del Derecho del Trabajo, pero siempre dentro del Derecho Privado.

Se dice que el Derecho del Trabajo, es un Derecho Autónomo, aunque algunos tratadistas, ubican al Derecho del Trabajo, dentro del Derecho Social, concepto con el que podemos estar de acuerdo si consideramos que el Derecho del Trabajo, está proyectando a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona, como célula de este ser social. Así las garantías son tuteladas en beneficio de todos; mediante la libertad individual se preserva la libertad colectiva; la propiedad individual también es entendida como parte de una propiedad social; el marco de las llamadas libertades o garantías individuales ha sido rebasado en atención al interés de la colectividad.

De todo esto se llega a una conclusión. No es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y en forma especial a la materia de trabajo, en una sola determinada rama del derecho. Es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar, institucionalmente, la naturaleza jurídica y no en grupo. Inclusive, el mismo Néstor De Buen así lo admite, puede haber relaciones integradoras de una institución, que no corresponda a la tendencia general de ésta.

En realidad podríamos alcanzar, de todas maneras, una conclusión. A pesar de los vacíos terminológicos y a la circunstancia de que, en razón de su expansión, el Derecho Laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencias entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social. Claro está que lo podríamos llamar Derecho Administrativo Laboral, de muy reciente formación y el Derecho

Procesal del Trabajo exigirán una particular definición de su naturaleza jurídica.¹²

3. RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

DIFERENCIAS

La ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Existe la presunción de toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la Legislación Laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario. Esta presunción ha sido atacada por los empresarios para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas: El caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante

¹² DE BUEN, Néstor, "*Derecho del Trabajo*", 5ª. Edición. 1984. Editorial Porrúa. México. D.F. México. Págs. 87 a 103.

cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento, etc. La ley trata de evitar que se burlen los derechos de los trabajadores.

El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. En consecuencia puede haber un contrato sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume existencia de un contrato de trabajo. ¹³

En resumen, por nuestra parte consideramos que con el acuerdo de voluntades nace el contrato de trabajo y con la prestación de servicios nace la relación laboral; dicho de otra manera la relación laboral es la materialización del contrato de trabajo.

4. DURABILIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

A) REGLA GENERAL.- La estabilidad de los trabajadores en los empleos, siguiendo al maestro Mario de la Cueva, comprende dos modalidades: la primera que consiste en la permanencia o duración indefinida de los contratos de trabajo y la segunda que estriba en la necesidad de una causa legítima para su disolución.¹⁴

La permanencia de la relación de trabajo viene a ser la naturaleza misma de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, por eso, nuestra Ley Federal del Trabajo acogió el principio de "la duración indefinida del contrato de trabajo, en tanto, subsistan las causas y la materia que le dieron origen". Este principio se deriva de los artículos 37 fracción III de la Ley que dispone que la relación de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, "*Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales*". De Trillas, México, 1989. Pág. 60.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, o.p. cit. Pág. 755.

se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y, del artículo 39 que establece que si vencido el término de la relación subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará dicha relación por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Se entienden por causas que dan origen a la relación laboral, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios; y por materia del trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

La necesidad de una causa legítima para la disolución de la relación laboral, viene a ser una de las principales protecciones que la estabilidad de los trabajadores en los empleos puedan tener, por eso, en nuestro derecho, el patrón no puede disolver los contratos de trabajo, sino en los casos expresamente previstos en la Ley; al efecto, el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación

o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él, malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La regla general en el Derecho Laboral Mexicano, es como hemos visto, la duración indefinida de la relación de trabajo. Regla fundamental para la estabilidad del empleo; pues como dice Ramírez

Gronda: "El contrato de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspira a proseguir en el tiempo, tanto como sea posible".¹⁵

La continuidad de la relación de trabajo, viene a ser un elemento imprescindible a la estabilidad del trabajador en el empleo, el mismo que reviste la mayor importancia desde el punto de vista jurídico de la protección del hombre que trabaja, lo que se refleja también en el campo económico-social. "Para el que trabaja representa la seguridad de una ocupación duradera y, posiblemente estable hasta obtener el límite de edad de retiro, de su jubilación, y durante esa época la seguridad económica para el sostén de su familia. Para el patrón, esa estabilidad representa la mejor manera de poder contar con un elemento apegado a la empresa y cada vez más conocedor de la producción y técnica de la negociación. El empleado con años de servicio en la empresa, sabedor de los secretos de la misma, llega a ser un factor de confianza,

¹⁵ RAMÍREZ GRONDA, Juan, "*El Contrato de Trabajo*", Ideas Buenos Aires 1945. Pág. 579

indispensable para su desenvolvimiento"¹⁶. Por eso el contrato de trabajo es generalmente por tiempo indefinido.

"La estabilidad en el empleo es aspiración de los trabajadores que ha ido definiéndose y concretándose a medida que la humanidad avanza en el camino de la emancipación progresiva de todas las esclavitudes materiales y espirituales. Es también factor decisivo de la eficacia, del rendimiento y la productividad".¹⁷

B) EXCEPCIONES.- La ley determina que la relación de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquéllos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar, luego existen excepciones a la regla general que analizaremos a continuación.

1.- Relación de trabajo para obra determinada.- Es aquél en virtud del cual una persona llamada trabajador, realiza una obra

¹⁶ PEREZ PATRÓN, Roberto, "Conceptos Sobre el Derecho de la Estabilidad en el Empleo", Revista Mexicana del Trabajo. México. Nov-Dic 1959. Núms. 11-12, págs. 75 y 76.

¹⁷ ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, "La Estabilidad en el Empleo", Revista del Derecho Privado. Santiago de Chile. Año II. Abril-Junio 1967, Número 6, pág. 15.

determinada bajo la dependencia y dirección de otra persona llamada patrón, con los materiales que ésta le suministra.

Es una excepción consignada en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo. Debe constar por escrito, si falta ésta formalidad se considerará por tiempo indefinido. Barassi dice que: "La exigencia de la forma escrita constituye un freno a la autonomía de las partes y especialmente a la del empleador, en beneficio del trabajador"¹⁸. Además, se debe determinar con la mayor precisión posible el servicio o servicios que deban prestarse. Un ejemplo de éste contrato sería aquél que celebrese un albañil por el tiempo necesario para la construcción de una casa.

2.- Relación de trabajo a precio alzado.- En realidad éste contrato es: "Sólo una modalidad de la relación para obra determinada, que se distingue de la anterior, en que se estipula

¹⁸ BARASSI LUDOVIZO, "Tratado del Derecho del Trabajo", Alfa Argentina, 1953. T. II. P. 23

como salario una cantidad global, y en cambio en el contrato para obra determinada el salario se fija por cantidades periódicas.¹⁹

La presente relación de trabajo se diferencia del contrato de obra a precio alzado que regula el Código Civil, en que éste último, el empresario no pone solamente su trabajo, sino además, la dirección técnica para ejecutar la obra, los materiales y adquiere el riesgo de la ejecución, y por otra parte, la obligación de realizar la obra se cumple hasta el momento de entregarla, mientras que en el contrato laboral la obligación se cumple de momento a momento al desarrollar la actividad.

3.- La relación de trabajo a tiempo fijo o determinado.- El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la relación de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Esta es una relación de carácter eventual, pues los trabajos que se realizan son generalmente transitorios; es decir, no son permanentes en una negociación; pero si vencido el plazo

¹⁹ DE LA CUEVA Mario, op. cit. Pág. 759

subsisten las causas y la materia que le dieron origen, de conformidad con el artículo 39 de la Ley, se deberá prorrogar por todo el tiempo que dichas circunstancias perduren. Un ejemplo de éste contrato sería la contratación de vendedores que hacen los grandes almacenes durante la época navideña, ya que durante ese tiempo las ventas se incrementan considerablemente.

4.- La relación de trabajo para inversión de capital determinado.- Esta excepción está prevista por el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "La relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de reservas de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas podrá celebrarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado". Según éste ordenamiento, es factible en la industria minera someter la duración de la relación de trabajo a la inversión de capitales, bien sea para restaurar una mina, bien para llevar a cabo obras de exploración. El maestro Castorena estima que: "la intención del legislador es la de

impulsar la actividad minera, restringiendo las responsabilidades del inversionista en razón del carácter aleatorio de la industria.²⁰

Es indudable que el carácter azaroso de ésta actividad, justifica por sí mismo la excepción que también queda regulada por el artículo 39 de la Ley, en el caso de que subsistan las causas y la materia que dio origen al contrato.

5.- Trabajos de temporada.- En algunas actividades como en la agricultura, en la industria camaronera, hotelera, etc. existen trabajos que se desenvuelven exclusivamente en determinada época del año, a éstos trabajos se les conoce en la doctrina como trabajos de temporada.

Ahora bien, ¿cuál es la naturaleza de estos trabajos? ¿deben conceptuarse como trabajos de planta o trabajos eventuales?. En nuestro derecho los trabajos de temporada deben considerarse como trabajos de planta, pues como veremos, para la existencia de

²⁰ CASTORENA J. Jesús, op. cit. Pág. 90

un trabajo de planta se requieren dos elementos: necesidad y permanencia, elementos que concurren en los trabajadores de temporada. Pensemos en las labores agrícolas, cada año, en el período de las siembras o de las cosechas, se necesita mayor número de trabajadores que en otras épocas, la necesidad es más apremiante en esos tiempos, asimismo existe permanencia, ya que esta no debe entenderse como continuidad absoluta, sino periodicidad.

Cabe comentar, que en esa clase de trabajos también puede haber trabajadores con carácter eventual, pues pensemos en aquella persona que repare un tractor que se hubiere descompuesto.

Es importante señalar que en los trabajos de temporada, los patronos están obligados a emplear a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en el período anterior. Esta obligación entendiéndose de trabajadores eventuales no existe, ya que siendo contingente el trabajo, no se puede obligar al patrón a utilizar al

mismo trabajador, ni es factible, además, que el trabajador se entere que hay un nuevo trabajo eventual en la empresa; en cambio, en los trabajos de temporada, como se realiza en la misma época y casi en los mismos días, los trabajadores saben de antemano que ahí tienen ocupación y los patrones, por la sola prestación oportuna de los trabajadores, tienen la obligación de valerse de sus servicios.

C) TRABAJOS DE PLANTA Y EVENTUALES

1.- Trabajo de planta.- Fue la ejecutoria del 3 de febrero de 1936 la que estableció el concepto de trabajo de planta, que ha permanecido firme en nuestro derecho: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un

empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye en empleo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán a no ser utilizados sus servicios”.

En consecuencia, de acuerdo a la ejecutoria aludida, por trabajador de planta debe entenderse, todo aquél que realice labores necesarias y permanentes en forma concurrente, que son habituales para los fines de la empresa. Estos dos elementos esenciales, necesidad y permanencia, distinguen al trabajador de planta del que presta otra clase de servicios.

2.- Trabajo eventual.- Como su nombre lo denota, es aquel que está sujeto a una contingencia, en el no concurren los

elementos esenciales de los trabajos de planta o bien falta la necesidad o bien la permanencia. La doctrina mexicana incluye en este concepto a los trabajos accidentales que se mencionan en los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley. En estos trabajos siempre falta alguno de los dos elementos, en el ejemplo citado por la Corte la reparación de una maquinaria es un trabajo necesario, pero no permanente, una vez que se repare la máquina, ese trabajador queda desligado de la empresa.

“No es el factor tiempo lo que distingue el trabajo eventual del de planta, no se debe interpretar la fracción III del artículo 26 de la Ley en el sentido de que los trabajos eventuales son aquellos que su durabilidad es menor a los sesenta días, lo que dispone dicho ordenamiento, es que si el trabajo se puede desarrollar en un curso de tiempo menor a los sesenta días, el contrato podrá ser verbal; de lo contrario, deberá redactarse por escrito” ²¹.

²¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Pág. 762.

D) CONTRATO A PRUEBA.- Entendemos por contrato a prueba, aquél que tiene por objeto verificar la capacidad del trabajador, para una labor determinada en un período corto de tiempo.

El contrato a prueba es por lo tanto, una garantía para el patrón, ya que constituye el medio de comprobación del rendimiento normal del obrero, pero es también una garantía para el trabajador, ya que una vez transcurrido el período de prueba, el patrón no podrá despedirlo so pretexto de ser incompetente.

En cuanto a la naturaleza del contrato a prueba, en un tiempo se pensó que se trataba de un contrato preliminar o preparatorio, postura que se abandonó en virtud de que el contrato preparatorio es aquél en el cual una o ambas partes contratantes se obligan a celebrar un contrato futuro; y en cambio, en el contrato a prueba, no se conviene en la celebración de un contrato a futuro, sino que es el mismo contrato a prueba el que deviene definitivo en cierto tiempo, si la prueba resulta favorable.

De igual manera se pensó que se trataba de un contrato sujeto a condición suspensiva, pero si se considera que la condición suspensiva es aquella que paraliza el nacimiento mismo de la obligación hasta la realización de la condición, y que por el contrario, en el contrato a prueba nacen de inmediato todos los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, se advierte claramente que el contrato que nos ocupa no puede equipararse a la condición suspensiva.

Ahora bien, nosotros pensamos al igual que el maestro Mario de la Cueva, en que "el contrato a prueba está más cerca de la idea de la condición resolutoria, pues por una parte produce los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, y por la otra, es susceptible de extinguirse por el cumplimiento de la condición; es decir, si el trabajador es apto para el empleo, el contrato a prueba se convierte en puro y simple, si por el contrario, el trabajador no es idóneo para la prestación del servicio, el contrato se resuelve"²².

²² DE LA CUEVA Mario, op. cit. Pág. 767

En nuestro derecho el contrato a prueba no está reglamentado expresamente, y por lo tanto, no existe disposición alguna sobre su aceptación, durabilidad y modalidades. En virtud de ello y mientras el legislador no reglamente este contrato y fije en forma definitiva sus características, tales como su duración máxima, etc., éste deberá pactarse expresamente en los contratos colectivos, señalando el término en el cual se verifique la capacidad del trabajador, pues de lo contrario su existencia no se presumirá.

CAPITULO II

LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A.- CONCEPTO DE SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca, "La Suspensión Individual de la Relación de Trabajo, se presenta cuando el Trabajador por diversos motivos se ve imposibilitado para trabajar, en tanto que la suspensión colectiva tiene su origen en la necesidad de la Empresa de dejar temporalmente sin efecto la

Relación".²³

Para este autor la Ley se refiere a Suspensión y Terminación Individual y Colectiva de las Relaciones de Trabajo, considerando que esto es erróneo, ya que la Suspensión o terminación siempre atañen a cada uno de los afectados, es decir, es Individual. Lo que acontece es que en el primer caso afecta a un trabajador en lo particular y en el segundo a un grupo de trabajadores. Por ello, tratándose de la Suspensión, la Ley debiera hablar de Suspensión Individual y de Suspensión Individual por faltas Colectivas.

Así pues, el Legislador separó la suspensión Individual y la Suspensión Colectiva de la Relaciones de Trabajo. La Suspensión Colectiva como su nombre lo indica abarca todas las Relaciones de Trabajo en una empresa o establecimiento. Una vez señaladas esas diferencias, continuaremos este trabajo refiriéndonos exclusivamente a las primeras, esto es, a la

²³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, "*Suspensión, Modificación y Terminación de las Relaciones de Trabajo*", 1984. Editorial Pac. S.A. de C.V. México, D.F. México. Pág. 9.

Suspensión Individual de la Relación de Trabajo.

Para el ilustre maestro Mario de la Cueva, la Suspensión de las Relaciones de Trabajo, "es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, cuando adviene alguna circunstancia distinta de las Relaciones de Trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"²⁴.

Esta Institución como bien lo sostiene el maestro Mario de la Cueva muestra la naturaleza de un amplio contenido social de nuestra Legislación Laboral, dado que la misma contiene un extraordinario beneficio para los trabajadores, ya que cuando por situaciones justificadas el trabajador se encuentra impedido para prestar sus servicios, el patrono no podrá disolver la relación de trabajo, lo que es más, está obligado a respetar todos los derechos adquiridos por el trabajador, y sobre todo, a reinstalarlo en sus

funciones cuando las causas que dieron origen a dicho impedimento desaparezcan, y así, asegurar la permanencia y estabilidad del empleo evitando la disolución de la relación de trabajo.

Para este autor, la finalidad de la institución de la suspensión es mantener viva la Relación de Trabajo, en estado latente o estático, para que, tan pronto desaparezca la causa que le dio origen, surjan nuevamente todos sus efectos.

Visto lo que antecede, esta Institución privativa del Derecho del Trabajo tiene como finalidad suspender los efectos de la relación laboral; esto es, el trabajador no presta temporalmente sus servicios, ni el patrón le paga sus salarios correspondientes.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, 14ª. Edición. Editorial Porrúa S.A. México, D.F. México. Pág. 234

B.- LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO, SUS CONSECUENCIAS EN RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tal y como lo hemos señalado en el punto inmediato anterior, y teniendo ya un conocimiento más amplio de lo que significa la Suspensión de la Relación de Trabajo, entraré a enunciar y realizar un breve análisis de sus principales consecuencias:

1.- Interrupción temporal de la prestación de los servicios.- Esta interrupción de la obligación del trabajador de prestar sus servicios como recordaremos, exclusivamente puede darse por motivos plenamente justificados.

2.- La interrupción temporal del pago del salario.- La interrupción en la prestación de los servicios trae como consecuencia lógica que el patrono, tenga el derecho de suspender

el pago del salario.

3.- La falta de la prestación de servicio no conlleva responsabilidad al trabajador, puesto que tiene alguna causa justificada para hacerlo.

4.- Que el trabajador mantiene sus mismas condiciones de trabajo.- Efectivamente cuando el trabajador, al terminarse las causas que dieron origen a la suspensión, regresa a sus labores, tiene derecho a seguir prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo había venido desempeñando, esto es, con su misma categoría, salario, horario, lugar de adscripción, etc., y a conservar y mantener todos aquellos derechos que hubiera generado durante el tiempo de toda la prestación de sus servicios, con lo que se reafirma nuevamente el principio de estabilidad y permanencia en el empleo. Como hemos señalado, el principio de la estabilidad en el empleo estriba en la seguridad que tiene el hombre que trabaja de contar con su empleo y de que no lo pierda hasta que exista una causa para ello. Por eso

decimos que la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, es una de las Instituciones que fortalecen grandemente el principio de estabilidad en el empleo.

C.- CONCEPTO DE LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN

El maestro Mario de la Cueva define a las causas de la suspensión de la siguiente forma: "Las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de la responsabilidad.

Para el maestro Roberto Muñoz Ramón las causas de la suspensión "Son aquellos acontecimientos que al presentarse imposibilitan temporalmente el cumplimiento y ejercicio de alguno de los derechos y deberes integrantes de la relación de trabajo".²⁵

Desde mi punto de vista, considero más completa

²⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, "*Derecho del Trabajo*", Tomo II. Editorial Porrúa. S.A. México, D.F. México. Pág. 304.

la segunda definición, ya que mientras que el Maestro de la Cueva exclusivamente se refiere a impedimentos y derechos del trabajador, el Maestro Muñoz Ramón nos habla de cumplimiento y ejercicio de derechos y deberes integrantes de la relación laboral, ya que no debemos de olvidar que aunque las causas de suspensión pueden únicamente provenir del trabajador, éstas al producirse conllevan también a derechos y obligaciones del patrón, por lo que efectivamente a esta definición agregaría las palabras " De los " continuando " Integrantes de la relación laboral ".

Es el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo el que nos menciona cuales son especialmente las principales causas de suspensión de la relación laboral, y a las que posteriormente nos referiremos:

1.-La enfermedad contagiosa del trabajador.-

Resulta obvio y natural que cuando un trabajador sufre una enfermedad contagiosa sea retirado del centro de trabajo, lo cual beneficia tanto al patrón, como a los demás trabajadores de la

Empresa o establecimiento, ya que el peligro de contagio o de una epidemia justifican la suspensión.

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

De nueva cuenta queda de manifiesto el amplio sentido social de nuestra legislación laboral, pues sería injusto que un trabajador por contraer una enfermedad o sufrir un accidente no profesional perdiera su empleo y por tanto sufrir las consecuencias que ello le implicaría.

3.- 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 este la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.- Esta es una situación que evidentemente le impide al trabajador la prestación de sus servicios. Es claro y evidentemente justo como podría ser el caso de los veladores, personal de seguridad, etc., que si el trabajador actúa en defensa del patrón o de sus intereses, tenga

éste la obligación de pagar los salarios del trabajador durante el tiempo que esté a disposición de las autoridades correspondientes, a menos que el trabajador se hubiera excedido en dicha defensa, pero independientemente de esto, no será factible permitir una rescisión de un contrato, hasta en tanto no se dicte una sentencia condenatoria que así lo justifique.

4.- El arresto del trabajador.- Esta al igual que la causa de suspensión anterior, impide de hecho la prestación temporal del servicio, a menos, que la causa de arresto, esté íntimamente relacionada y sea consecuencia directa de una conducta anómala en el desempeño de sus funciones, en cuyo caso, el patrón tendrá el derecho de rescindir la relación de trabajo por causas imputables al propio trabajador.

5.- 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.- Como es bien sabido

existen diversas obligaciones para todos los ciudadanos consignados en nuestra Carta Magna y de las cuales en un momento determinado no es posible eximirse, como son el servicio de las armas o de los jurados, el desempeño de cargos de elección popular directa o indirecta, la obligación de alistarse y servir en la guardia nacional, a fin de asegurar y defender la independencia, el territorio, los intereses y derechos de la patria, la tranquilidad y el orden interior.

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

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

entender que el patrón tiene la obligación de pagar el salario aunque no se preste el servicio, cuando la falta de algún documento necesario para continuar laborando, no sea consecuencia de la negligencia o irresponsabilidad del trabajador y por lo mismo no imputable a él, sino que sea derivada de la dilación o irresponsabilidad de alguna Autoridad.

D.- DURACIÓN Y TÉRMINO DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION

La duración de la suspensión de la Relación de Trabajo, depende de la causa que la haya originado.

Son precisamente los artículos 43, 44 y 45 de la Ley Federal del Trabajo, las que nos indican la duración y términos de operatividad de las Causas de Suspensión.

En lo que respecta a la enfermedad contagiosa del Trabajador, la fracción I del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo

nos indica que esta causa de suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el Patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.

El Trabajador según lo dispone el artículo 45 fracción I de la Ley Laboral, deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

En este caso y por ministerio de Ley (artículo 134, fracción XI de la Legislación Laboral) el trabajador está obligado en poner del conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas.

En caso contrario, si el trabajador a sabiendas que contrajo una enfermedad contagiosa (sida, hepatitis, etc.) no se lo comunica a su patrón por irresponsabilidad (no quiere dejar de ganar su salario, primas, bonos de producción, etc.) incurre en grave falta que

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

constituye sin lugar a dudas una causal para el despido.-

Aunque la actitud anterior se encuadra desde nuestro particular punto de vista en una falta de probidad y honradez, proponemos se adicione una fracción al artículo 47 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE DETERMINE TEXTUALMENTE:

"SON CAUSAS DE RESCISION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON":

XIII BIS.- DEJAR EL TRABAJADOR DE AVISAR INMEDIATAMENTE A SU PATRON, LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA QUE PADEZCA Y SEA DE SU CONOCIMIENTO".

Esta propuesta se justifica por sí sola, ya que el daño que un trabajador puede ocasionar con su actitud irresponsable sería en muchos de los casos muy grave.

Respecto de la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, a diferencia de la enfermedad contagiosa del Trabajador, la suspensión comienza a surtir sus efectos según lo dispone la propia fracción I del artículo 43, desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el Trabajo y no desde la fecha en que el Patrón tenga conocimiento, y terminará de igual forma hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo el Trabajador presentarse al día siguiente en que termine la causa de la suspensión, según lo dispone la fracción I del artículo 45 de la Ley Laboral.

En lo que a la prisión preventiva del Trabajador seguida de Sentencia absolutoria respecta, se puede considerar que dicha prisión preventiva es la privación de la libertad por la supuesta comisión de un delito, y ésta causa de Suspensión empezará a surtir sus efectos según lo dispone el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, "desde el momento en que el Trabajador acredite estar detenido a disposición de la Autoridad Judicial o Administrativa y

perdurará hasta la fecha en que cause ejecutoria la Sentencia que lo absuelva".

A este respecto, cabe considerar, como bien lo menciona el Maestro Roberto Muñoz Ramón, "Todas las resoluciones, que ponen fin al proceso y liberan al reo, en tanto que hayan quedado firmes, no sean impugnables por recurso alguno o Juicio de Amparo, deben asimilarse, para los efectos de la duración de la Suspensión, a la Sentencia Absolutoria que causa ejecutoria"²⁶. Efectivamente existen en los procesos diversas figuras jurídicas, por medio de las cuales el Trabajador queda en libertad, como pueden ser entre otras, la Resolución de un Incidente de Desvanecimiento de Datos; la Apelación que decreta la Revocación del Auto de Formal Prisión, el Desistimiento de la Acción Penal, el perdón de la parte ofendida, etc. en tanto hayan quedado firmes, y por tanto, también deberán marcar el final de la suspensión.

²⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, op. cit. Pág. 313

Por otra parte, el artículo 45 de nuestra Ley laboral en su fracción II nos indica que en la Suspensión por causa de la prisión preventiva del Trabajador, éste deberá regresar a su Trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

En esta causa de suspensión, se hacen necesarias analizar otro tipo de situación que el legislador no tomó en cuenta al redactar los artículos 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que por lo mismo pueden llevar en la práctica a confusiones a las partes al momento de su aplicación. La fracción III del citado artículo 42 nos dice que son causas de suspensión: "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria", y el artículo 43 en su fracción segunda, que la suspensión surtirá sus efectos: "desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial, hasta la fecha en que cause ejecutoria la Sentencia que lo absuelva"; si el espíritu de la ley, es la de proteger al trabajador en situaciones de hecho que le impidan la prestación de sus servicios,

que ocurre cuando un trabajador por la media aritmética de la penalidad del delito que se le imputa alcanza su libertad bajo fianza, esto es, el trabajador ya no se encuentra impedido para prestar su trabajo y desde luego tiene la necesidad de laborar para recibir su salario. Si nos apegamos estrictamente a lo dispuesto por estos artículos, el patrón bien podría negarse a reinstalar al trabajador que se encuentre en este supuesto, hasta en tanto no se dicte la correspondiente Sentencia Absolutoria, y lo que es más, hasta que esta no cause Ejecutoria, aunque en realidad en ese momento ya no existe imposibilidad alguna para que se reanude la Relación de Trabajo. Así, desde nuestro punto de vista, la suspensión de la Relación Laboral por esta causa debe terminarse y por lo mismo surtir de nuevo sus efectos, desde el momento mismo en que el trabajador alcanzó su libertad.

Es por ello que no estamos de acuerdo con el siguiente criterio que a continuación se transcribe:

“SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR

PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. De una interpretación sistemática y correlacionada de lo dispuesto por el artículo 42 fracción III, y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que tratándose de la suspensión temporal de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, no existe obligación de éste de presentarse a desempeñar sus labores ni del patrón a admitirlo, a partir de la fecha en que el trabajador es privado de su libertad y concluye hasta que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes como lo establece el artículo 45, fracción II del mencionado ordenamiento".

Cuarta Sala, Octava Epoca. Gaceta Número 70, Octubre 1993, visible en la página 23. Contradicción de Tesis 42/90. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, 6 de septiembre de 1993. Cinco Votos. Ponente Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

La Legislación Laboral Mexicana contempló el principio

Romano "In dubio pro reo", es decir, en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la interpretación más favorable del trabajador (artículo 18). En este orden de ideas, como ya dijimos se presta a confusión lo establecido en la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, como lo señalado en la fracción II del artículo 43 de dicho Ordenamiento Legal.

Por otra parte, consideramos correcta la vieja Ejecutoria que se transcribe y fue dictada en el amparo directo 7416/58. Jorge Antonio Hernández. 2 de marzo de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

"SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS LABORALES POR PRISION PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES. La prisión preventiva no solo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero, sin embargo, esta tesis solo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la

libertad bajo fianza, falta a sus labores, mas no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: La ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social de salario, ya que ésta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no solo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también de las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que aplicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aún cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos por motivos de su trabajo o en perjuicio del patrón, más no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación

analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos el contrato de trabajo.

Por lo que hace, al arresto del trabajador, exclusivamente podemos decir que arresto es la privación de la libertad por haber cometido el sujeto alguna infracción a los Reglamentos de Policía y Buen gobierno, y que según lo dispuesto en el artículo 21 de nuestra Constitución, no podrá exceder de 36 horas, a menos que se le permute una multa impuesta y no pagada, en cuyo caso no excederá dicho arresto de 15 días. Respecto de esta causa de suspensión, surtirá sus efectos al igual que en la anterior, desde el momento en que el trabajador acredite al patrón estar detenido, y deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, en este caso, el arresto.

Respecto a la causa de suspensión que opera por el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 Constitucional y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma, en primer término recordaremos que estos artículos constitucionales se refieren al servicio de las armas y de los jurados, el desempeño de cargos concejiles y las de elección popular, directa o indirecta, así como las funciones electorales y censales (artículo 50 Constitucional); alistarse y servir en la Guardia Nacional, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y orden interior (artículo 31 fracción III). Efectivamente estos trabajos son de orden obligatorio para todos los mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo para evitar daños a los trabajadores, los incluyó justamente dentro de las causas de suspensión.

Esta causa de suspensión empezará según lo dispone la fracción III del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, desde la fecha en que deban de prestarse los servicios o

desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años y deberán regresar a su trabajo dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

En lo que respecta a la designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, la suspensión surtirá sus efectos y el trabajador deberá regresar a sus labores, en los mismos términos que se mencionaron en la causal anterior.

La última de las causas de suspensión a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la constituye la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El Maestro Francisco Ramírez Fonseca apunta que por estos documentos, debemos entender como "aquel cuya formulación está encomendada a un funcionario investido de fe pública, así como el que expide en ejercicio de sus funciones" ²⁷.

La Ley Federal del Trabajo, nos dice que en el caso de la falta de documentos, esta solo opera cuando es imputable al Trabajador, lo cual consideramos que esto no es exacto, ya que existen casos en que el Trabajador aunque reúna los requisitos indispensables para obtener un documento determinado, la autoridad competente se niega o bien le retrasa la formulación o entrega del documento, y en estos casos no son imputables al Trabajador y sin embargo se debe suspender la Relación Laboral en tanto el trabajador no lo presente.

Esta causa de suspensión surtirá sus efectos también desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período máximo de dos meses, debiendo el

²⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, op. cit. Pág. 22

trabajador presentarse a laborar, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

CAPITULO III

LA MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

A.- CONCEPTO

Para nosotros, la modificación de las Relaciones Individuales de Trabajo es la sustitución de alguno de sus elementos o términos, que no impliquen renuncia a los derechos del trabajador.

Consideramos que la modificación de las Relaciones Individuales de Trabajo pueden ser: subjetiva y objetiva.

Es subjetiva cuando existen cambios en los sujetos de la relación laboral, como es el caso de la sustitución patronal, que no afecta los contratos de trabajo pero si cambia el patrón, quien reconoce la antigüedad y los derechos, beneficios y prerrogativas adquiridos del trabajador.

Se considera objetiva las modificaciones de las condiciones laborales contenidas en los Contratos individuales de Trabajo.

Cuando la modificación sea expresa, deberá de ser por escrito y mencionar los hechos o causas que la motiven, así como los derechos incluidos en el convenio o contrato.

B.- LA MODIFICACION DE LA RELACION LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

La Ley federal del trabajo le dedica el Capítulo VI de su Título Séptimo a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, no así a las Relaciones Individuales, pues únicamente en los Artículos

56 y 57 habla de ellas, manifestando que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje por la vía de los procedimientos especiales, el establecimiento de un salario remunerador, de una jornada humanitaria o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Por nuestra parte, consideramos que debe establecerse un Capítulo dentro del Título Segundo correspondiente a las Relaciones Individuales de Trabajo, que hablen pormenorizadamente sobre sus modificaciones.

Así mismo, el patrón también está facultado para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, pero nunca por debajo de los mínimos establecidos por la Ley. Otra forma de modificación es mediante la celebración de un convenio, previamente aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de los que denominamos el núcleo de estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da la vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

a. Clasificación de las Condiciones de Trabajo.

El ordenamiento de las condiciones de trabajo se hace en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen.

Condiciones mínimas de trabajo: Son aquellas en las que se contienen los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros como dice el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo: "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias que por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Condiciones de trabajo justas: Estas son un catálogo de condiciones de trabajo mínimas, estas nos llevan a la idea de condiciones justas, ya que la justicia es la meta más alta de las normas jurídicas. Dentro de esta idea el artículo 56 resaltó una vez más el principio de igualdad, al declarar que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para todas las personas.

La modificación de las condiciones de trabajo, por regla general, constituyen un mejoramiento constante de los niveles de

vida del trabajador; sin embargo, puede suceder que por causas económicas se tengan que reducir las mismas, como puede ser el salario del trabajador, la jornada de trabajo, las vacaciones, el aguinaldo, o el día de descanso semanal.

C.- LA MODIFICACION DE LA RELACION INDIVIDUAL Y EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Consideramos que es importante señalar que el Artículo 33 de la ley de la Materia establece lo siguiente:

"Artículo 33.- Es nula la renuncia de los trabajadores que hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que los aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Visto lo que antecede nos preguntamos: ¿Pueden modificarse las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador? Si se toma en cuenta la crisis del mundo capitalista, de las empresas privadas, las cuales no pueden sobrevivir con un costo elevado de mano de obra, se puede aceptar la posibilidad de la modificación, en la inteligencia, claro está, en que el abatimiento de las condiciones de trabajo no podrá ir más allá de los límites reconocidos en la Declaración de los Derechos y en la Ley: la primera posibilidad es mediante la modificación de los contratos colectivos aprobada por la autoridad, la segunda mediante la modificación de las condiciones de la relación individual de trabajo, lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo 57 de la Ley de la Materia.

De acuerdo al numeral señalado en el párrafo inmediato anterior, el patrón podrá solicitar la modificación de las condiciones

de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Las condiciones de trabajo susceptibles de modificación son las siguientes:

- a) La jornada de trabajo.
- b) El salario.
- c) Las vacaciones.
- d) Aguinaldo
- e) Día de descanso obligatorio.

a) Modificación de la jornada de trabajo.

De acuerdo con el artículo 58 de la Ley de la Materia, jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El artículo 68 establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido. El tiempo permitido será de acuerdo a la jornada pactada por las partes y establecidas por la Ley como es el caso de la jornada diurna comprendida entre las seis y veinte horas, cuya duración máxima será de ocho horas; jornada nocturna comprendida entre las veinte y las seis horas; y durará siete horas; y la jornada mixta que es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media y la cual dura siete horas y media.

Para nosotros el tiempo extra es la prolongación a una jornada legal de labores.

Para prolongar la jornada laboral deben existir circunstancias extraordinarias que son, precisamente, las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que impone la prolongación de los trabajos.

El límite de duración de la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

La retribución de la jornada extraordinaria será conforme al artículo 67 de la ley Federal del Trabajo, esto es con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obligará al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que correspondan a las horas de la jornada, sin perjuicios de las sanciones establecidas por ésta Ley. (multa de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general).

Lo anterior obliga al patrón a cuidar que un trabajador no labore más de nueve horas.

b) Modificación del salario.

El salario, según lo define el artículo 82 de la Ley federal del Trabajo, "Es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Es la principal prestación a cargo del patrón, no puede otorgarse un salario que sea inferior al mínimo.

Cuando un trabajador estime que el salario no es remunerador, puede solicitar a la Junta su modificación. Para determinar el importe del salario, se deben de tomar en consideración la cantidad y la calidad de trabajo.

El salario mínimo, es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, así como del impuesto sobre productos del trabajo.

Los salarios son irrenunciables, no están sujetos a compensación alguna, ni descuentos, sino sólo los señalados en los

artículos 97(salarios mínimos) y 110 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco podrá ser objeto de reducción alguna.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o motivo.

El salario será en todo momento y lugar inembargable, salvo en el caso de las pensiones alimenticias decretadas por las autoridades competentes.

Se otorga al salario el derecho de preferencia a cualquier otro crédito, estando limitado dicho crédito a los salarios devengados durante el último año, así como las indemnizaciones debidas a los trabajadores.

En caso del fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes, así como de ejercitar las acciones que le correspondan o

que hubieren correspondido al trabajador, sin necesidad de juicio sucesorio, que acredite su relación con el autor de la sucesión.

c) Modificación de las vacaciones.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas, el cual no podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El trabajador puede gozar de sus vacaciones de manera fraccionadas, pero en todo caso tendrá un período no menor de seis días en forma continua.

Las vacaciones, no podrán compensarse con remuneración alguna.

Las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes, al vencimiento del año de servicios. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tienen derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados. Este es el único caso de excepción en el que se permite el pago por concepto de vacaciones, ya que el trabajador está imposibilitado para disfrutarlas.

d) Modificación al aguinaldo.

El artículo 87 de la Ley de la materia previene que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuera éste".

e) Modificación a los días de descanso obligatorio.

En nuestro país los días de descanso obligatorio son el 1º de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1º de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En la práctica, los patrones para modificar las condiciones de trabajo señaladas en los incisos c), d) y e) (vacaciones, aguinaldo y días de descanso obligatorios superiores a los de la Ley, recurren a dos vías: Una que es la monetización y la otra la indemnización.

1.- La monetización que consiste en saber el monto anual de la prestación o condición laboral, tomando en cuenta su costo diario, el que se integrará a su salario base o nominal diario.

2.- La indemnización que consiste en liquidar los excedentes de la prestación o condición laboral, tomando en cuenta su costo diario, el cual se multiplica por el resultante de tres meses y veinte días de salarios por cada año de servicios prestados. Cantidad ésta que se entrega al trabajador.

Por lo que respecta a los incisos a) y b) (jornada laboral y salario), y tomando en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, los empresarios han adoptado la siguiente medida; El trabajador da por terminada la relación laboral de conformidad con la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del trabajo, firma su renuncia al trabajo y es dado de baja ante el Instituto Mexicano del seguro Social; en forma simultánea es dado de alta ante dicho Instituto con el nuevo salario (inferior) y firma un nuevo contrato individual de trabajo, en el que se le modifica su horario y su salario, reconociéndole en una cláusula del mismo la antigüedad que tenía al servicio de la empresa.

Por nuestra parte, consideramos que haciendo una interpretación institucional, siguiendo la Escuela de la Libre Investigación Científica de

Francois Geny, que consiste en escudriñar el pensamiento del legislador, es decir, qué quiso decir al establecer el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos, salarios, indemnizaciones y prestaciones de los trabajadores, pensamos que las condiciones de trabajo en las relaciones individuales no pueden cambiarse en forma unilateral, pero sí cuando existe un acuerdo de voluntades, siempre y cuando no impliquen una renuncia a los derechos de los trabajadores.

En cuanto al segundo párrafo al artículo 33 de la Ley, somos de la opinión que para que un convenio sea válido de acuerdo con dicho Numeral, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación siempre y cuando no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores; pero no toda clase de convenios, sino únicamente los convenios de carácter colectivo, en los que definitivamente se requiere la ratificación de los mismos ante la Autoridad Laboral, para que éstos sean válidos.

Por lo que respecta a los convenios individuales, consideramos que no debe ser requisito de validez el que sean ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Es por ello que nos permitimos hacer los siguientes:

D.- COMENTARIOS

Proponemos que se establezca en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial dentro de su Título Segundo que se refiera a la modificación de las relaciones de trabajo, determinando lo siguiente:

"Artículo .- Las partes en la relación individual de trabajo pueden modificar las condiciones de la misma, siempre y cuando dicha modificación no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores".

"Artículo .- Los convenios que celebren las partes, modificando las condiciones individuales de trabajo, deberán hacerse por escrito y no contener renuncia de derechos, ni cláusula contraria a la moral, al

derecho y a las buenas costumbres como requisito indispensable de validez.

“No será necesario que dichos convenios se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ni que se aprueben por la misma”.

Con lo anterior, consideramos que las modificaciones a las relaciones individuales de trabajo quedan debidamente reglamentadas y en caso de que exista alguna de ellas que contenga renuncia a los derechos del trabajador, como son; salarios, prestaciones, etc., no producirá efecto legal alguno.

Cabe hacer mención, que en la actualidad se están vulnerando los derechos de los trabajadores al violarse la irrenunciabilidad a que se refiere el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en Materia Colectiva, pues si bien es cierto que lo anterior no es tema de la presente tesis, también lo es que por su importancia queremos dejar constancia del criterio sustentado por nuestro más alto Tribunal y que transcribimos a continuación:

2ª. /j.40/96

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.

De conformidad con el artículo 123 Apartado "A", Fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a la que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, más no en un contrato, ello se afirma porque se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un

contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajos individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal, de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal, estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95

Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito -29 de marzo de 1996- Unanimidad de cuatro

votos – Ausente Sergio Salvador Aguirre Anguiano –Ponente: Genaro David Góngora Pimentel – Secretaria Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96

Aprobada por la Segunda Sala de éste alto Tribunal en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Guitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel – Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo IV, Agosto de 1996, p. 177.

Consideramos que el anterior criterio emitido por nuestro más Alto Tribunal deja mucho que desear, ya que no se apega a derecho y contraviene gravemente el artículo 33 de la Ley Laboral, atentando contra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Esperamos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambie su criterio y reconozca los derechos adquiridos de los trabajadores, ya que "modernidad" no implica el aniquilamiento de sus derechos y prestaciones, estando de acuerdo en que éstas, en caso de ser onerosas o que atenten a la productividad de una empresa, puedan ser monetizadas o indemnizadas.

CAPITULO IV

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

A.-CONCEPTO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL

Para el Maestro Mario de la Cueva, la Rescisión "Es la disolución de las Relaciones de Trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones"²⁸. Este autor considera que la rescisión es el resultado del ejercicio de un Derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la Relación, cuando el otro, incumple gravemente

con sus obligaciones, pero que cualquiera de las partes puede hacer uso o no de este Derecho, esto es, no es obligatorio sino potestativo.

Por su parte, el Doctor Nestor De Buen, nos dice que siguiendo la terminología de la Ley "Se entiende por rescisión el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto" ²⁹

Para autores como Alberto Trueba Urbina que sigue la corriente de los que intentan romper las ataduras con el Derecho Civil, y crear una terminología propia del Derecho del Trabajo, considera es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva, conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral, por lo que se deben utilizar los conceptos de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. A este respecto el

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Pág. 241

²⁹ DE BUEN, Néstor, op. cit. Pag. 548.

Doctor de Buen parece estar de acuerdo, ya que considera que la rescisión patronal produce consecuencias diversas que la que hace valer un trabajador, ya que la primera suspende la relación laboral en cuanto a las obligaciones del trabajador de prestar sus servicios, hasta que se llegare a comprobar su justificación, quedando sub-iudice la responsabilidad patronal, en tanto que, en la segunda, la rescisión rompe definitivamente la relación de trabajo y lo único que queda a resultas del juicio respectivo es la responsabilidad económica que eventualmente pueda existir a cargo del patrón.

Euquerio Guerrero nos dice que " Es regla general en todo contrato de carácter civil que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, por lo que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46

y 47 " 30

Una vez expuestos y analizados los conceptos que anteceden podemos decir que la rescisión, es la figura jurídica, por medio de la cual, una de las partes de la relación laboral, da a esta por terminada en forma unilateral y voluntaria, por el incumplimiento grave de la otra, en sus obligaciones.

Por último, nos gustaría precisar que desde nuestro punto de vista, despido, es el acto por medio del cual un patrón separa a un trabajador de su empleo, justificada o injustificadamente; por así convenir a sus intereses. Así pues y en este orden de ideas, podemos ver que la rescisión patronal y el despido son equivalentes.

B.- CARACTERISTICAS DE LA RESCISION DE LA RELACIÓN LABORAL

³⁰ GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo". 13ª. Edición. 1983. Editorial Porrúa.

Una vez definido el concepto, entraremos al estudio de las principales características de esta figura jurídica, para lo cual nos remitiremos a lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Tanto de lo dispuesto por este artículo como de la definición de la rescisión, podemos señalar sus principales características:

1.- Es un acto unilateral.- Efectivamente, la rescisión proviene de la decisión de una sola persona, es decir, de uno de los integrantes de la relación laboral.

2.- Es un acto voluntario o potestativo.- Aunque existan causas suficientes para rescindir la relación laboral por alguna de las partes integrantes de la misma, ésta se encuentra en plena libertad de llevarla a cabo, pues de no desearlo, podrán pasar por alto aquella

circunstancia justificadora.

3.- Que se derive del incumplimiento de una obligación.- Para que alguna de las partes de la relación laboral esté en posibilidad de darla por terminada, es necesario que la otra incumpla con sus obligaciones, ya que de lo contrario dicha rescisión será injustificada.

4.- Que el incumplimiento de las obligaciones sea grave.- Las principales causas graves originadas por el incumplimiento de alguna de las partes se encuentran contenidas y enumeradas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, aunque en los artículos 134 y 135 de la misma ley, que enumera las obligaciones de los trabajadores, podrían derivarse causales de rescisión por el incumplimiento grave de esas obligaciones.

Por otra parte, consideramos necesario hacer notar que cuando un trabajador cuenta con más de 20 años de servicios prestados, según lo dispone el artículo 161 de la Ley Laboral, el patrón sólo podrá rescindir la relación laboral por alguna de las

causas a que se refiere el artículo 47 siempre y cuando sea particularmente grave o bien que haga imposible su continuación.

5.- Que termina o interrumpe siempre la relación laboral.- Como lo hemos mencionado anteriormente, cuando el trabajador es quien rescinde la relación de trabajo, por causas imputables a su patrón, dicha relación se termina desde ese mismo momento, pero cuando es el patrón quien la rescinde, la relación se interrumpe, hasta en tanto, el trabajador opte en la demanda que interponga en contra del patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por su reinstalación o la indemnización, ya que, en el primer caso, la relación quedará sub-iudice en tanto la autoridad del trabajo no resuelva sobre la procedencia o improcedencia de la rescisión, mientras que si el trabajador opta por lo segundo, esto es, por indemnización, desde ese momento se termina la relación de trabajo, quedando pendiente en forma exclusiva, algún posible pago indemnizatorio al trabajador, si la rescisión intentada por el patrón, fuera encontrada por la autoridad injustificada.

C.- ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

Una vez analizadas las principales características de la figura jurídica de la rescisión, pasaremos al estudio y análisis de cada una de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, a que se refieren las quince fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, el mencionado artículo 47, a la letra dice: "**Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:**

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuye al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión

dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador”.

En la práctica, esta causal que aparentemente es clara, no siempre es interpretada correctamente, por lo que, se hace necesario precisar las circunstancias y términos que deben concurrir para poderla aplicar correctamente.

El trabajador o el sindicato que lo proponga deben de alterar la verdad respecto de las cualidades o de la habilidad de dicho trabajador, que sean necesarias para desempeñar el puesto requerido por el patrón, puesto que, de no existir dicho engaño, el patrón no podrá, por ningún motivo rescindir el contrato de trabajo, por mas ineficiente que le resulte.

Por otra parte, que cuando el trabajador o el sindicato que lo propuso hubiere engañado al patrón, y éste, no hubiere hecho valer esa circunstancia dentro del término de 30 días, la relación de trabajo, deberá continuar indefinidamente o por el tiempo pactado.

Ahora bien, la alteración de la verdad, debe ser realizada por medio de constancias, referencias, certificados, cartas de recomendación que contengan referencias falsas de las habilidades del trabajador, y exclusivamente con éstas o bien con el contrato de trabajo celebrado, en el que, en alguna de sus cláusulas especifique que el trabajador reconoce expresamente poseer las aptitudes, conocimiento y capacidad necesaria, para desempeñar el trabajo para el que está siendo contratado, es como el patrón podrá acreditar el engaño de que fue objeto.

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

Antes de iniciar el estudio en cuanto a la procedencia de esta causal, se hace necesario entender correctamente el significado de

la palabra probidad.

Según el diccionario Larousse Ilustrado, se entiende por probidad: " Honradez, rectitud, integridad; la probidad del hombre de bien."

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que probidad significa: " Rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar". Amparo directo 4453/55.

Para la aplicación de esta causal de rescisión, es necesario precisar, que no es necesario que exista un delito que sancione las leyes penales para que pueda existir la falta de probidad, ya que, como bien lo apunta el maestro Roberto Muñoz Ramón, " Las faltas de probidad u honradez, son todas aquellas acciones u omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales, los trabajadores lesionan un patrimonio o, aunque no lo lesionen incumplan con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir con sus obligaciones con lealtad " ³¹.

³¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, op. cit. Pág. 332

Falta de Probidad u Honradez.- Entiéndase la falta de probidad u honradez, como el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Ejecutoria: Boletín Número 27, Marzo 1976, 4ª Sala, p.p. 43 y 44.- A.D. 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 02 de Febrero de 1976.

Efectivamente, no todas las faltas de probidad tipifican delitos, y la valoración que de las pruebas realicen la autoridad judicial y la laboral, debe ser independiente.

Falta de Probidad del Trabajador, apreciación en el Laudo de las actuaciones penales, en relación con la.- Las pruebas en un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que La Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en consecuencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad.

Jurisprudencia: apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 95. p. 102.

Como se desprende de la definición antes mencionada, existen muy diversas situaciones en que los trabajadores pueden cometer faltas de probidad u honradez, por lo que exclusivamente nos limitaremos a señalar algunas posibilidades a manera de ejemplificarlas, citando para ello algunas ejecutorias y jurisprudencias emanadas del Poder Judicial Federal.

Falta de Probidad del Trabajador, la competencia desleal al Patrón la implica.- La circunstancia de que un obrero haga competencia a un patrón, estableciendo una industria o negociación indirecta, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza.

Jurisprudencia: apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 96, p. 103.

Falta de Probidad. La constituye el hecho de disponer de bienes del Patrón, cualquiera que sea su valor.- No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, si no el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Jurisprudencia: apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala. Tesis 97, p. 104.

Falta de Probidad. El hecho de que un trabajador salga por una hora del centro de trabajo después de haber checado la tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido llevado a cabo por ese motivo.

Ejecutoria, Informe 1975, 2ª Parte, 4ª Sala, p. 62.

Falta de Probidad. Despido Justificado.- Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad u honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él,

actos de esa naturaleza.

Ejecutoria: informe 1958. 2ª Parte. 4ª Sala. p.p. 27 y 28. A.D. 2874/78.

En lo que a los actos de violencia se refiere, debemos distinguirlos en de violencia física y de violencia moral. La violencia física consiste en aplicar al cuerpo de otra persona la fuerza corporal o material; la violencia moral, en coaccionar a una persona, bajo la precisión de algún tipo de amenaza para que esta realice algún acto, que por su libre voluntad no hubiera ejecutado.

Al parecer, nuestra legislación laboral distingue al menos en su redacción las amenazas de los amagos como causales de rescisión de la relación laboral.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, los amagos y las amenazas, tienen el mismo significado.

Por su parte el diccionario Larousse Ilustrado, al igual que el anterior, también los considera como sinónimos, pero se refiere a la palabra amagar como "dejar ver la intención de ejecutar algo" y por amenazar "dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer algún mal al otro". De lo anterior entendemos que aunque al parecer tuvieran estas palabras el mismo significado, consideramos un tanto más grave la amenaza que el amago, ya que como bien lo apunta el Doctor Baltasar Cavazos Flores, y con lo cual estamos de acuerdo, "Cuando el amago es grave, deja de serlo para convertirse en amenaza"³², por lo que recomendaríamos que antes de invocar una u otra cosa como causal de rescisión, se analizara detenidamente el caso concreto que se pudiera presentar.

Esta fracción se refiere también a las injurias como causal de rescisión de la relación laboral.

Para el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigación Jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar, "*Causales de Despido*". Ed. Trillas. México, D.F. México, Pág. 36

México, por injurias debe entenderse como "Todo acto realizado con el fin de ofender el honor, la reputación o el decoro de una persona".

Algunos autores como Roberto Muñoz Ramón y Mario de la Cueva, consideran que no basta con alguna expresión proferida por el trabajador, sino que es necesario que exista el ánimo injuriable esto es, que la expresión vaya dirigida a causar ofensa aduciendo el primero de estos autores que es muy frecuente que trabajadores y patronos se traten con groserías pero sin el ánimo de injuriar. El maestro Mario de la Cueva considera también, que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar. Desde nuestro punto de vista, las relaciones entre trabajadores y patronos, se deben llevar siempre dentro del marco de respeto mutuo, ya que pensamos, resulta muy complicado para la autoridad del trabajo valorar si al proferirse el insulto existió el ánimo de injuriar, por lo que, el lenguaje que utilicen para dirigirse a la otra parte, debe ser el

adecuado, pues de lo contrario, esas palabras inadecuadas pudieran ser utilizadas válidamente para rescindir la relación laboral.

Injurias Proferidas en el Centro de Trabajo.- La Junta responsable obró incorrectamente al considerar en el laudo, que el trabajador no habría tenido la intención de ofender a sus jefes inmediatos argumentándose que entre la clase obrera era muy común el uso de las expresiones que utilizó el actor, por lo que lo destacado es que pronunció palabras ofensivas a sus superiores y aún cuando fuera común el uso de las mismas entre los asalariados, esto no impedía que el trabajador se condujera con propiedad dentro del centro de labores, por lo que si la demandada rescindió por tales motivos el contrato de trabajo, justificó su proceder.

Ejecutoria: Informe 1983, 3a. Parte, Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis 21, p. 188.

Respecto de los malos tratamientos, exclusivamente podemos decir, que estos se traducen también en insultos, amagos y actos de

violencia que pueden consistir en golpes, empujones, etc.

Ahora bien, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en esta fracción, estas conductas no solo pueden ser en contra del patrón para que sean constitutivos de causal de rescisión sino también en contra de sus familiares o del propio personal directivo o administrativo de la fuente de labores.

Otro requisito indispensable para la correcta aplicación de esta causal, es que el trabajador no haya sido provocado por las personas antes mencionadas, ya que, en dicho caso, los actos de violencia, las injurias, amagos y los malos tratamientos, no configurarán causal de despido.

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

En esta causal de rescisión a diferencia de la que estudiamos anteriormente, las faltas de probidad u honradez, los actos de violencia, los amagos, injurias y malos tratamientos, para que se constituyan como tal, deberán ser cometidos por el trabajador, en contra de sus propios compañeros de trabajo, debiendo entenderse como tales, a todas aquellas personas que presten sus servicios en la misma fuente de trabajo, pero que no existe entre ellas relación de subordinación, ya que de existir ésta, estaríamos en el supuesto de la causal anterior.

En cuanto a las consideraciones de los elementos de esta causal de rescisión, debemos remitirnos también al análisis que hicimos al estudiar la inmediata anterior en obvio de repeticiones.

Resulta de vital importancia hacer notar, que para que pueda integrarse debidamente esta causal, los actos que cometa un trabajador en contra de alguno de sus compañeros de trabajo, es requisito indispensable que como consecuencia de ellos, se altere la disciplina o el orden del centro de labores, esto es, que se vea

afectada la regularidad de las actividades de la empresa o de una área determinada de esta, o bien, que las actividades sean suspendidas, situación que en un momento determinado deberá ser acreditada por el patrón en un juicio determinado.

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

Esta causal agrega dos elementos más a los que se refiere la fracción segunda de este artículo, como lo es en primer término, el hecho que la falta de probidad o los actos de violencia, etcétera, se cometan fuera del servicio, debiendo entenderse como tal, que dichos actos sean cometidos por el trabajador al término de su jornada de labores o bien, fuera del centro de trabajo; y en segundo término, que como consecuencia de tales acciones, se haga "imposible" por su gravedad la continuación de la relación laboral.

Respecto a este segundo elemento, consideramos inadecuado el término "imposible" que utiliza el Legislador en esta fracción, respecto del cumplimiento de la relación de trabajo, puesto que el mismo en este caso, nos parece muy subjetivo puesto que, lo que para una persona respecto de una circunstancia determinada, puede ser imposible, para otra por el contrario puede no serlo, por lo que consideramos que otros términos más apropiados pudieran ser "difícil" ó "complejo", y lo que es más, creemos firmemente que una sola injuria o insulto, dentro o fuera del centro de labores en contra del patrón sin que éste lo haya provocado, sería suficiente para rescindir la relación laboral, sin entrar en mayores consideraciones. Al respecto a continuación nos permitiremos transcribir la siguiente Ejecutoria.

Injurias como causa de despido Justificado.- Basta con que un trabajador, aun fuera de su jornada de trabajo, injurie al Patrón o a sus superiores, sin que medie provocación, para que por tal motivo se le despida justificadamente.

Ejecutoria: Boletín Número 27, Mayo de 1976, 4ª Sala, Amparo Directo 3688/75.

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

Resulta lógico pensar, que las personas que presten sus servicios en una determinada fuente de labores, estén obligados a cuidar las herramientas de trabajo, así como todos aquellos bienes de la Empresa o del Patrón que hacen posible la prestación del servicio.

En esta materia, por perjuicio debemos entender el daño, detrimento o menoscabo que sufran los bienes de la Empresa y que los inhabilita para ser usados.

Es necesario hacer notar, que para que los daños sufridos en dichos bienes, constituyan causal de rescisión, deben ser producidos "intencionalmente por el trabajador", y no si el referido daño es resultado del desgaste normal producto de su uso.

Ahora bien, los daños a que se refiere ésta fracción, deben ser cometidos en los términos antes precisados, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

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

En esta causal a diferencia de la estudiada anteriormente, los daños ocasionados por el trabajador en contra de los bienes de la empresa o del patrón, aunque no sean producidos intencionalmente o con dolo, son motivo de causal de rescisión cuando sean daños graves y como resultado de una conducta negligente tal, que sea la causa única y directa.

Esta conducta negligente puede derivar, tanto de una acción, como de alguna omisión que produzca el daño grave, por la imprudencia, descuido o falta de atención del trabajador y que hubiere sido posible evitarla de haber sido distinta la actitud de dicho trabajador.

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

Consideramos que esta fracción tiene como principal objetivo el de proteger en primer término, la seguridad e integridad física de las personas que se encuentren en una empresa o establecimiento, y en segundo lugar la de proteger los bienes muebles o inmuebles de la fuente de labores.

Para que esta causal sea aplicable, no es necesario que el trabajador actúe dolosamente buscando producir de manera

intencionada un daño determinado o bien que éste se produzca, sino que basta con que exclusivamente por su descuido o negligencia, se comprometa la seguridad de las personas o de los bienes, aunque a resultas no existiera daño alguno, ya que es obligación de los trabajadores prestar sus servicios con toda intensidad, cuidado o esmero.

Efectivamente, esta causal de rescisión se encuentra íntimamente relacionada con lo dispuesto por los artículos 134 fracción IV y 135 fracción I de la Ley Laboral, ya que imponen al trabajador, tanto la obligación de ejecutar un trabajo con la debida intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, así como la de abstenerse de ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

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

En primer lugar, el término de " actos inmorales " a que hace referencia esta causal nos parece demasiado amplio, ya que lo que para alguna persona pueda ser inmoral, para otra puede no serlo, resultando por otra parte un tanto difícil y tal vez hasta ridículo pretender hacer una lista de lo que pudiera ser un acto inmoral. Por esto pues, consideramos que esta expresión contenida en la fracción que estamos estudiando, se refiere básicamente a actos que atenten con mucha notoriedad a lo que la generalidad de la sociedad entiende por buenas costumbres.

Por otra parte, es necesario para que sea aplicable esta causal de rescisión que dicha conducta sea realizada en el lugar de trabajo, lo cual presupone que no necesariamente deba cometerse dentro de la propia empresa o establecimiento, ya que en muchos casos, los trabajadores realizan su jornada de labores fuera de la empresa o establecimiento, ya sea en vehículos de la propia empresa o bien en un lugar distinto del domicilio de la misma en el caso de empresas que se dediquen a la prestación de servicios a domicilio, entre otros

casos, y que por lo mismo, deben también en tales lugares observar esas buenas costumbres.

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

Esta causal de rescisión, tiene como objetivo primordial la de proteger la propiedad industrial, así como todos aquellos secretos que estén en documentos que puedan consistir entre otros, en campañas publicitarias, estudios de mercado, proyectos de cualquier índole cuya revelación atente contra los intereses de la Empresa y que puedan en algún caso beneficiar a personas ajenas a dicha negociación.

Independientemente de que estas conductas son causales de rescisión de la relación laboral, también se encuentran contenidas en diversos ordenamientos penales como constitutivos de delito.

Por último nos gustaría comentar, que consideramos

conveniente para el efecto de robustecer la fundamentación de la rescisión que se sustente en esta fracción, se invoque también a la fracción segunda de este mismo artículo, ya que este tipo de conductas, también constituyen una falta de probidad y honradez.

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

Respecto a esta causal de rescisión de la relación laboral y por considerar que es una de las que se aplican con mayor frecuencia y desafortunadamente para las partes no siempre correctamente, la analizaremos con mas detenimiento, tratando de exponer algunas de las situaciones que se dan con mayor frecuencia.

El primer elemento constitutivo de esta causal consiste en que el trabajador tenga más de tres faltas en un período de treinta días. Por desconocimiento, muchos patrones aplican esta fracción cuando

el trabajador acumula tres faltas en un período de treinta días o bien cuando consideran que acumuló tres faltas y media, lo cual es, en el primer caso, definitivamente incorrecto y en el segundo no siempre es válido.

Por más de tres faltas debemos entender para una correcta aplicación de esta causal, y en los casos de jornadas continuas de labores, que son cuatro faltas; y para el caso de jornadas discontinuas o divididas en dos partes, tres y media faltas, ya que la falta de asistencia a una de esas partes se debe computar como media falta.

Por otra parte, resulta incorrecto computar los retardos como faltas, a menos que en algún reglamento interno de trabajo debidamente sancionado y registrado ante la Autoridad del Trabajo competente, se establezca que un determinado número de retardos equivaldría a una falta injustificada.

Ahora bien, cuando un trabajador llega, tanto después de su

hora de entrada a laborar, como del tiempo de tolerancia respectivo, y por dicha circunstancia se le impide la entrada a la fuente de trabajo, podrá válidamente tomarse ésta como falta injustificada.

En el supuesto caso de que un trabajador no concluyera su jornada de trabajo, y se retirara de la empresa sin permiso o autorización del patrón o su representante, esta circunstancia no deberá tomarse como falta de asistencia, sino dicha circunstancia constituye un abandono de labores, situación que por sí sola constituye una causal de rescisión, debiendo fundamentarse ésta en la fracción segunda de este artículo, pues constituye una falta de probidad y honradez.

A continuación citaremos algunas resoluciones del Poder Judicial Federal a efecto de ilustrarnos en situaciones que pudieran darse en la relación obrero-patronal y que son de vital importancia en nuestro estudio;

Faltas de asistencia sancionadas con descuentos de salarios y

otras sanciones reglamentarias.- No puede fundarse en las mismas faltas de solicitud de autorización para rescindirle su contrato al trabajador, porque la sanción administrativa impuesta implica el perdón de dichas faltas, en relación con el despido de que se pudo hacer merecedor.

Ejecutoria. D. 4820/52/2a., Angel Guerra Guevara, 9 de Noviembre de 1953.

Faltas de asistencia, en casos de Jornada dividida en dos partes.- Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuadas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de estas dos partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción décima del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fomentará el ausentismo y se hará negatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se

compute la media falta como falta completa.

Amparo Directo 4563/81, Sergio Cervantes Villegas, 22 de Marzo de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario; J. Tomás Garrido Muñoz. (tres precedentes en el mismo sentido) Informe 1982, Cuarta Sala. Página 46.

Falta de Probidad.- El hecho de que un trabajador salga por una hora del centro de trabajo, después de haber checado la tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido llevado a cabo por ese motivo.

Ejecutoria: Informe 1975, 2ª parte, 4ª Sala, P. 62.- A.D. 6038/74 Ferrocarriles nacionales de México. 14 de Mayo de 1975. V.

Probidad, falta de. Por abandono del Trabajo, habiendo

marcado la tarjeta respectiva. No obra con probidad ni honradez el trabajador que después de registrar su respectiva tarjeta de asistencia, abandona sin permiso ni justificación alguna, el lugar de prestación de servicios, dado que deja de poner a disposición del Patrón la fuerza del trabajo, obteniendo, indebidamente, el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

Amparo Directo 4481, Irma Herminia Flores Morales, 13 de Enero de 1986. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Informe 1986, Cuarta Sala, Página 41.

Por otra parte, esta fracción nos indica que las faltas de asistencia injustificadas en cuestión, deben cometerse en un período de treinta días, esto implica que no es necesario que dichas faltas sean continuas, ni dentro del mismo mes calendario, si no que, el número de faltas requeridas para integrar la causal de rescisión, estén comprendidas precisamente, en un lapso de tiempo de treinta días. Al respecto, a continuación citaremos el siguiente criterio

Jurisprudencial:

Faltas de asistencia como causal de rescisión del Contrato de Trabajo, computo de las.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 47), fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del Trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 100, Pág. 109.

El segundo elemento constitutivo de esta causal consiste precisamente en que las faltas de asistencia sean cometidas " sin permiso del Patrón ". Efectivamente, para que un trabajador pueda faltar a sus labores y no se le compute dicha falta como injustificada, debe de contar con el permiso expreso del Patrón, y lo que es más, nosotros sugeriríamos a los trabajadores que dicho permiso de ser

posible, lo obtuvieran por escrito, ya que si un trabajador despedido por faltas, alegara en juicio, que contaba con el permiso correspondiente para faltar a sus labores, y que éste le fue concedido en forma verbal, tendría la obligación de acreditar dicha circunstancia. De lo anterior se desprende, que no solo es necesario que los trabajadores soliciten el permiso correspondiente para faltar a sus labores, si no que es menester esperar a que este permiso les sea concedido.

El tercer elemento constitutivo, consiste en que las faltas sean cometidas "sin causa justificada". La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dice en Ejecutoria dictada en el Amparo Directo 1487/71, que "la falta justificada a que se refiere la fracción X del artículo 122 (actualmente 47), de la Ley Federal del Trabajo, debe entrañar la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él en lo personal le impide concurrir a su labor que lo obliga su contrato de trabajo".

Desde nuestro punto de vista, este criterio de la Suprema

Corte, nos parece muy limitado, ya que existen otro tipo de circunstancias que impiden a un trabajador asistir a sus labores, como pueden ser las de carácter moral, por ejemplo la muerte de un familiar cercano, el deber de llevarlos al médico en caso de enfermedad de éstos, etc.

Ahora bien, los trabajadores según lo dispone la fracción V del artículo 134 de la Ley de la Materia, tienen la obligación de "Dar aviso inmediato al Patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo", pero en todo caso, deberá justificarlas al Patrón al presentarse a sus labores, ya que de lo contrario las faltas serían injustificadas y por lo tanto sería válida la rescisión efectuada por el Patrón, aunque el trabajador acredite su justificación posteriormente en Juicio, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Respecto a estos supuestos, el Poder Judicial Federal ha sustentado entre otros los siguientes criterios:

Permisos. Es necesario no solo solicitarlos aunque se tenga

derecho a ellos, sino contar con la autorización respectiva.- No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del Patrón, y si el trabajador falta a su trabajo, sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia el Laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el Amparo solicitado ".

Informe anual de 1971, página 29 4ª Sala.

Faltas de asistencia sin haber solicitado permiso del Patrón.
Cuando puedan Justificarse.- Para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haber solicitado el permiso o darse el aviso correspondiente al Patrón, se requiere que el trabajador se haya visto impedido de asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que si tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían asistir a su trabajo y no obstante ello decide faltar sin solicitar permiso o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será necesariamente injustificada.

Amparo Directo 2609/82, León Emiliano Noé, 13 de Junio de 1983, 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario Fernando López Murillo. Informe 1983. Cuarta Sala, página 39.

Faltas de asistencia. Ante quien debe hacerse la justificación de las.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del Contrato de Trabajo haga el Patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Jurisprudencia: apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, tesis 98, página 104.

Faltas previo aviso, sin permiso del Patrón.- El hecho de que un Trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada ya que para que pueda considerarse de esa

forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Jurisprudencia: apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 102, página 110.

Faltas de asistencia por enfermedad. Justificación.-

Trabajadores Inscritos en el IMSS.- Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino el certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y este le fue negado por la Institución.

Jurisprudencia: Informe 1984, 2ª. parte, 4ª Sala, Tesis 9. página 12.

XI.- Desobedecer el Trabajador al Patrón o a sus

representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.-

Como sabemos, uno de los elementos principales de la relación de Trabajo es la subordinación (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo), esto es, la facultad que tiene el Patrón de mandar con la consecuente obligación del Trabajador de obedecer, pero obviamente, esta facultad del Patrón no es omnipotente, ya que tal y como lo especifica esta fracción, las órdenes que emita, deben de ir en relación directa con el trabajo para el cual fue contratado el Trabajador.

Así pues, esta causal de rescisión únicamente puede aplicarse precisamente cuando el Trabajador desobedece al Patrón o a sus representantes sin causa justificada, pero siempre y cuando se trate del Trabajo contratado.

Ahora bien, el trabajador podrá válidamente negarse a acatar una orden determinada, siempre y cuando tenga alguna razón

plenamente fundada, ya sea porque considere que de ejecutarla podría causar daño en los bienes de la fuente de trabajo, poner en riesgo su integridad personal o de las personas que en ella se encuentren, o bien por considerar que la actividad que se le ordena no es la correspondiente a su categoría o que lesiona su dignidad; situaciones estas que deberá comprobar y justificar plenamente. Al respecto, transcribiremos las siguientes Jurisprudencias y Ejecutorias:

Desobediencia, Rescisión del Contrato de Trabajo por.- La orden dada por el Patrón a un trabajador para ejecutar dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones no lesiona los derechos del Trabajador; y cuando este incurre en incumplimiento, y por tanto, en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 64, P.P. 73 y 74.

Desobediencia, Rescisión del Contrato de Trabajo por.- La manifestación que el Trabajador hace al Patrón o a sus representantes, en el sentido de que no es posible cumplir con las órdenes que se le den en relación al Trabajo Contratado, implica una desobediencia a éstas, si dicho Trabajador no demuestra la causa que alega como justificación de su desobediencia, por lo que debe estimarse que el Patrón prueba la defensa de despido justificado que apoya en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejecutoria: Informe 1984, 2ª parte, 4ª Sala, Tesis 37 P. 36.

Desobediencia, Rescisión del Contrato de Trabajo por, independientemente de la gravedad de la falta.- Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del Patrón, en relación con el Trabajo contratado, independientemente que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el Patrón

pueda rescindir las relaciones laborales.

Ejecutoria: Amparo Directo 780/80, Carlos Eduardo M. Ramírez, 5 de Junio de 1980.

Precedente: Amparo Directo 273/72. Carlos Luna Navarro. 8 de mayo de 1972. Informe 1980. 4ª Sala, Página 47.

Desobediencia. No hay si el Trabajador se niega a cambiar de turno.- Si un trabajador no se ha comprometido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobediencia a las órdenes del trabajo, si no accede a cambiar de turno.

Ejecutoria: Amparo Directo 3180/58, Eugenio Reyes, 8 de Julio de 1959.

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

Esta causal de despido tiene su principal fundamento en el incumplimiento de un deber. En efecto, la fracción II del artículo 134 de la Ley de la materia, previene que es obligación de los trabajadores: "observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las Autoridades competentes y las que indiquen los Patrones para la seguridad y protección personal de los Trabajadores".

Con esta causal de rescisión se pretende proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y demás personas que se encuentran en el centro de labores, así como también los intereses económicos de las Empresas, ya que la incidencia de accidentes de trabajo trae consigo todo tipo de incapacidades y sus consecuentes indemnizaciones, o en su caso, el aumento del grado de riesgo y, por ende, de las cuotas respectivas.

Las medidas de seguridad e higiene son de una gran variedad, y pueden estar consignadas tanto en los Contratos de Trabajo,

Reglamentos Interiores, o bien, las que se determinen por la "Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo", así como las que determinen las propias Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de las Empresas.

Así pues, la falta o negativa del Trabajador de adoptar estas medidas de seguridad e higiene constituye una causal de despido por desobediencia, pero claro está, el Patrón deberá en su caso, probar que el trabajador conocía dicha obligación y se negó a cumplirla.

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

Primeramente podemos decir que esta causal de rescisión,

sanciona la infracción a las prohibiciones previstas en las fracciones IV y V del artículo 135 de la ley de la materia, esto es, la de presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bien, bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

Por otra parte, esta causal de despido, pretende impedir o prevenir los graves riesgos y peligros que puede presentar para las instalaciones del centro de trabajo, para los demás trabajadores o personas que se encuentran en el mismo y aún para el propio trabajador que concurre a sus labores en tal inconvenientes condiciones, puesto que es evidente la posibilidad de un accidente cuyas consecuencias, además de lamentables, son siempre costosas.

Como bien lo señala el Maestro Roberto Muñoz Ramón, "un trabajador o cualquier otra persona, se encuentra en estado de embriaguez cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas presenta, además del aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos

enrojecidos, dificultad en el hablar y caminar, incoordinación notoria y turbación pasajera de sus facultades mentales.³³

Así pues, el solo hecho de que un trabajador se presente a sus labores con aliento alcohólico, no constituye una causal de rescisión, sino que, para que la integre, debe presentar además los síntomas o características antes descritas.

Durante algún tiempo el estado de embriaguez exclusivamente se podía demostrar con certificados médicos que así lo avalaran, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que dicha circunstancia puede acreditarse válidamente con una prueba testimonial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos, y cualquier persona, está en posibilidad de percibir cuando alguien se encuentra en dicho estado, por los síntomas externos que presenta.

Según el diccionario Larousse, por droga debemos entender: "cualquier sustancia medicamentosa natural o

³³ MUÑOZ RAMON, Roberto, op. cit. Pág. 347

artificial de efecto estimulante, deprimente o narcótico. Por narcótico: " Droga que produce sueño", y por enervante " que debilita las fuerzas". Así pues y tal como lo prevé esta fracción, cualquier trabajador que haga uso de estas sustancias antes de iniciar sus servicios deberá de contar, en primer término, con la prescripción correspondiente de un médico, y en segundo término, a hacerlo del conocimiento del patrón y presentarle dicha prescripción médica, ya que si el trabajador se presenta bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante y no cuenta con dicha prescripción o no la hace del conocimiento de su patrón, será una causa justificada de rescisión de la relación de trabajo, pretendiéndose tutelar con esto, la seguridad de la fuente de labores y de las personas que se encuentren en la misma, situación que reviste mayor importancia aún, cuando el trabajador es operador de vehículos de transportes de carga y pasajeros.

A efecto de ejemplificar y dar mayor sustento legal, a lo que hemos apuntado anteriormente, citaremos algunas ejecutorias emanadas del Poder Judicial Federal:

Embriaguez del trabajador: No es preciso comprobarla con examen médico si existen en autos otras pruebas.- Es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades le impidan desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean.

Ejecutoria. D-1494/59, Carlos Guerrero Novelo, 11 de mayo de 1960.

Embriaguez, apreciación del estado de.- La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos, con la sola observación del hecho; esto es, es posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta sean distintas de las que normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente este estado para llegar a la conclusión.

Ejecutoria: Informe 1984, 2da. parte, 4a. Sala, Tesis 41, p.p. 38 y 39.

Embriaguez. Cuando no es causal de rescisión del contrato.-

El estado de embriaguez en que se encuentre un trabajador no es causal para rescindir su contrato de trabajo, si el patrón introdujo bebidas alcohólicas al centro de trabajo y autorizó a los trabajadores para su consumo.

Ejecutoria: Informe 1978, 2da. parte, 4a. Sala. p. 26 A.D. 3810/78, Helados La Luz, S.A. 29 de Noviembre de 1978.

Ebriedad, el aliento alcohólico no es suficientemente indicativo del estado de.-

El aliento alcohólico no puede ser por si solo suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médicos que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio.

Amparo Directo 6326/79, Ferrocarriles Nacionales de México. 5 de Junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moises

Calleja García. Informe 1980. Cuarta Sala, pag. 52.

Drogas enervantes. Su uso en relación con el trabajo.- El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes, no es motivo justificado para rescindir el contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de trabajo o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que puedan invocarse para rescindir dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, mas no las que son totalmente ajenas al trabajo.

D- 5323/55, Sucesión de Gonzalo de la Parra, 16 de febrero de 1956.

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

A diferencia de la prisión preventiva, como causa de suspensión de la relación laboral, que estudiamos en el capítulo II de

este trabajo, esta fracción se refiere a la pena de prisión como causal de rescisión de la relación de trabajo.

Tal como lo expresa esta fracción, la pena de prisión para que constituya una causal de rescisión, debe reunir 2 elementos o requisitos: a) Que la pena de prisión haya sido impuesta por sentencia ejecutoriada y b) que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por sentencia ejecutoriada se entiende aquella que causó ejecutoria, por ministerio de ley o por resolución judicial, produciendo los efectos de cosa juzgada. De manera que contra ella no cabe impugnación o recurso ninguno, por no existir medio señalado al efecto, por haber transcurrido el término para interponer el recurso o la impugnación, o en su caso el juicio de amparo, o bien, que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Creemos que la Ley laboral pretende sancionar la

imposibilidad jurídica de seguir laborando y no la conducta delictiva del trabajador, pues si así fuera, el trabajador que durante la substanciación del proceso cumplió algún período de prisión igual o superior al que imponga la sentencia, a pesar de ser declarado culpable, será puesto en libertad por tal motivo, y no por ello debería permitírsele regresar a las labores, subsistiendo la causa de despido.

Esta circunstancia tendía lugar si, como decimos, se pretendiera sancionar la conducta delictiva del trabajador, puesto que hubo sentencia ejecutoriada que impuso al trabajador una pena de prisión; pero por otro lado, no se da el segundo supuesto de la causal en estudio, ya que no se impide el cumplimiento de la relación de trabajo, puesto que el trabajador delincuente ha sido declarado culpable pero puesto en libertad al haber cumplido la pena impuesta durante la substanciación del proceso.

De ahí deducimos que la Ley laboral sólo sanciona la imposibilidad de cumplir la relación de trabajo, quizá contribuyendo

así a la rehabilitación de los trabajadores que por muchas circunstancias en algún momento de su vida pueden verse comprometidos en la comisión de un ilícito. Sin embargo, alegan los que sostienen el criterio que se debería sancionar la conducta delictuosa del trabajador, ya que la declaratoria de culpabilidad dictada por la autoridad penal demuestra ampliamente la conducta antisocial del sujeto y que es inexplicable que la ley laboral lo proteja, con el riesgo que ello implica para el patrón.

La misma controversia se presenta cuando la sentencia ejecutoriada impone al trabajador una pena de hasta dos años, en cuyo caso es suspendible su ejecución en virtud de la condena condicional, puesto que el trabajador está en posibilidad de reanudar la relación laboral.

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Al respecto, la doctrina conceptúa a la analogía con un proceso de raciocinio por el cual se aplican a

determinados casos que el legislador no contempló o previó las disposiciones legales que rigen situaciones similares, semejantes o análogas, siendo así como por existir la misma razón jurídica, debe aplicarse la misma norma jurídica positiva.

Se trata pues, de la relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que, por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico, sin agravio para la justicia.

Antes de finalizar el presente capítulo debemos considerar la cuestión relativa al "Aviso de Despido" a que se refiere la parte in-fine del propio artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tema de vital importancia por sus consecuencias jurídicas.

Artículo 47 In-Fine: " El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión ".

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en

caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

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

Efectivamente, para que surtan sus efectos legales la aplicación de cualquiera de las causales de rescisión antes estudiadas, se hace estrictamente necesario, dar debido cumplimiento a esta última parte del artículo 47 de la Ley de la Materia.

El aviso de rescisión deberá constar por escrito y contener tanto la fecha y la causa o causas de la rescisión, debiendo ser entregada al propio trabajador. Esta exigencia de la ley tiene como fin principal, que el trabajador no se encuentre en estado de

indefensión al ignorar las causas por las que fue despedido de su trabajo, así como que cuente con un documento con el que efectivamente acredite fehacientemente dicha separación, teniendo también dicha exigencia el objetivo de tratar de que se cumpla el principio de estabilidad en el empleo.

En segundo término, el escrito de rescisión debe contener la causa o causas de la Rescisión, y aunque la ley es un tanto omisa al respecto y a fin de evitar que el trabajador en juicio pueda argumentar encontrarse en estado de indefensión, se deberá indicar con toda claridad en que consistió la falta del trabajador, las circunstancias de la misma, la fecha y hora en que se cometió la falta en cuestión o los distintos días en que esta se actualizó, el lugar en donde se cometió la falta, así como relacionar la conducta del trabajador con aquellas fracciones del artículo 47 de la Ley de la Materia, que sean perfectamente aplicables al caso concreto, y que la persona que rescinda por parte de la empresa la relación laboral y por ende quién firme el Aviso de Despido tenga facultades legales para hacerlo. A continuación y a fin de ejemplificar lo anterior,

intentaremos elaborar un modelo de aviso de Rescisión.

AVISO DE RESCISION DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

FECHA:

SR. _____
P R E S E N T E

Le comunicamos que con ésta fecha, estamos dando por rescindido su contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para la empresa, con fundamento en el artículo 47, fracciones _____ y _____ de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que incurrió en causales de rescisión consistentes en: (poner detalladamente las causas, fecha y hora en que las mismas sucedieron) _____

El presente aviso, lo hacemos de su conocimiento en cumplimiento a lo establecido por la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, manifestándole que se encuentra a su disposición la liquidación que le corresponde en términos de Ley.

EL TRABAJADOR

(nombre del trabajador)

LA EMPRESA

(nombre de la empresa)
(nombre del representante legal)

NOTA: En caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso y por consiguiente a firmar el mismo, se deberá poner la siguiente leyenda:

"Los abajo firmantes, hacemos constar que el trabajador se negó a firmar y a recibir el presente aviso de despido".

TESTIGO

(nombre del testigo)

TESTIGO

(nombre del testigo)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte según lo indica el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador se negare a recibir el Aviso de rescisión, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Respecto del término de cinco días a que se refiere el párrafo antes citado estos se computan tomando en cuenta exclusivamente los hábiles, ya que según lo dispone el artículo 734 de la Ley de la materia, "En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta ley ". Se hace necesario aclarar, que la carga de la prueba para acreditar la negativa del trabajador a recibir el aviso de Despido corresponderá en el juicio respectivo al patrón, por lo que se sugiere que en el mismo escrito rescisorio se haga constar dicha negativa, con el nombre y firma de por lo menos dos personas a quienes les conste ese hecho. Así mismo y al igual que en el aviso de rescisión,

el escrito dirigido a la Junta de Conciliación en donde se solicite la Notificación al Trabajador, deberá ser signado exclusivamente por la persona que esté facultada jurídicamente para hacerlo, debiendo acreditar su personalidad con el Testimonio Notarial respectivo. A continuación elaboraremos un sencillo modelo de escrito de solicitud de notificación por la vía paraprocesal o voluntaria de acuerdo al artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo.

ASUNTO: SE INICIA PROCEDIMIENTO
PARAPROCESAL

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL, (SI FUERA COMPETENCIA
FEDERAL), SE DIRIGIRA: H. JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

_____, en mi carácter de representante legal de la empresa _____, personalidad que acredito en los términos del Instrumento notarial No. _____, y señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones la casa marcada con el No. ____ de las calles de _____ de ésta Ciudad de México, D.F., comparezco y expongo:

Que en cumplimiento a lo establecido en los artículos 47-In-fine y 991 de la Ley Federal del Trabajo, adjunto al presente escrito el original del aviso de rescisión de su contrato individual de Trabajo del Sr. _____, quien laboraba en ésta empresa y quien se negó a recibir el aviso mencionado, con el objeto de que ésta H. junta le notifique a dicho trabajador en los términos de la constancia que se acompaña, la rescisión de su contrato.

Se manifiesta para todos los efectos legales a que haya lugar, y bajo protesta de decir verdad, que el último domicilio registrado del trabajador en la empresa es la casa No. _____ de las calles de _____ de esta Ciudad.

Por lo anteriormente expuesto, a esta H. Junta, atentamente pido se sirva:

UNICO.- Tenerme por presentado en los términos del presente ocuroso, ordenando se notifique al trabajador en los términos establecidos por la Ley.

PROTESTO LO NECESARIO
(FECHA)

(Nombre de representante legal)

Por último, exclusivamente nos resta recalcar, que según lo dispone el último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral, que " La falta de aviso al Trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado ".

D.- LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY LABORAL

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que regula todos los casos de despido ya estudiados, establece que "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Trueba Urbina, comentando en su publicación citada, en el contenido del párrafo aludido, considera que "se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión o despido³⁴.

³⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Porrúa. México 1973. P. 232.

Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión tal causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. “La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador ³⁵.

En caso de que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se considera que el despido es injustificado.

³⁵ Ibidem. Pág. 235

Ahora bien, existían opiniones contradictorias hasta antes de la reforma del artículo 47, en mayo de 1980, respecto a que ocurría cuando se dejaba de dar ese aviso. Algunos autores consideraron que no sucedía nada; otros, que el patrón se hacía acreedor a la sanción establecida en el artículo 1002, de la Ley Federal del Trabajo y unos cuantos, entre ellos el Doctor Néstor De Buen, opinó que el despido era injustificado, porque al ser un acto formal y no cumplir con ese requisito de validez, motiva que el acto sea absolutamente nulo por ir en contra de una disposición de orden público con fundamento en lo señalado por el artículo 5º. de la misma Ley Laboral vigente que establece:

“Artículo 5º. Las disposiciones de ésta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca...”

Podemos agregar un análisis de las modificaciones al artículo 47, vamos a dar contestación a varias interrogantes. ¿Es necesario

el aviso?, ¿Qué requisitos debe llenar el aviso?, ¿Es constitucional la reforma?.

Dando contestación por orden a las preguntas expuestas, tenemos que el aviso debe darse al trabajador, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, debe dársele por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionándole, para efectos de la notificación, el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón; para tal efecto el patrón cuenta con cinco días hábiles a partir del día siguiente del despido, para presentar por la vía voluntaria o paraprocesal el aviso de despido correspondiente.

Sobre este aspecto del aviso consideramos conveniente hacer dos aclaraciones. Junta respectiva debe entenderse como Junta competente; y el aviso deberá dársele a la Junta para que lo haga extensivo al trabajador, no en el único supuesto que la Ley contemple, o sea, ante la negativa del trabajador para recibirlo, sino en todos los casos en que por cualquier circunstancia no le pueda ser dado personalmente al trabajador, lo que podría acontecer, por

ejemplo, cuando el trabajador, después de varias faltas de asistencia, no retorne a trabajar; porque esté sujeto a un proceso de carácter penal y se encuentre privado de su libertad, etc.

El aviso por último, debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o sea, para que no se considere injustificado el despido por la sola omisión del mismo.

Respecto a la segunda interrogante, consideramos que el aviso debe contener la causa o causas por la cual el, patrón despide al trabajador, independientemente de que también debe establecer la fecha del despido. Ahora bien, somos de la opinión que no solamente debe establecerse el fundamento legal en el citado documento, sino que, debe precisarse con toda claridad y detalle los acontecimientos que generaron el despido del trabajador.

Independientemente de lo anterior en caso de negativa por parte del trabajador a recibir el aviso de rescisión de su contrato individual de trabajo, le corresponde al patrón acreditar en juicio

dicha negativa, pues en caso contrario, se dejaría en un estado inapropiado de defensa del trabajador.

Consecuentes con lo anterior enunciaremos algunos de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

AVISO DE LA CAUSA DE RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE. - Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado con la nulidad por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Informe 1982. Cuarta Sala. Núm 36 Pág. 34.

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. - Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del

Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica pues de acuerdo a los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y de no conocer el trabajador los hechos de la causal de rescisión con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, pág. 11 A.D. 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A.- Unanimidad de 4 votos.

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL,
NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO**

PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efectos en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 del la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.

Amparo directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 1º. de Octubre de 1984.- Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

E).- COMENTARIOS

Con lo que no estamos de acuerdo definitivamente es con el último párrafo del artículo 47 de la Ley de la Materia que establece: "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido es injustificado. Consideramos que esta disposición es inconstitucional ya que prejuzga sobre la justificación o no de un despido, pues resulta evidente que considerar injustificada una rescisión de la relación laboral por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y de audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En efecto, la omisión de un acto administrativo (entrega del aviso de despido) no puede prejuzgar sobre la justificación o no de un despido.

Es por ello, que proponemos la modificación a éste último párrafo del artículo 47 de la Ley federal del Trabajo, a efecto de que determine:

“La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para presumir que el despido fue injustificado”.

Es decir, esta circunstancia admite prueba en contrario, por lo que, el patrón de conformidad con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo podrá ofrecer pruebas para acreditar: que el actor no era su trabajador; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En la práctica, como casi todo en la vida, el exceso de protección conlleva a una desprotección. En efecto, resulta más cómodo para una defensa no dar por escrito el aviso de despido y al llegar la demanda, negar dicho despido y ofrecer el trabajo, en iguales términos y condiciones en que lo venía desempeñando el

trabajador, revirtiéndole a éste la carga probatoria y en la mayoría de los casos no tiene como demostrar su despido.

CAPITULO V

LA TERMINACION INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A.- CONCEPTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para el Maestro Mario de la Cueva, "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores y los

patrones, que hacen imposible su continuación³⁶"

Para el Doctor Nestor de Buen "se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias³⁷".

Para Francisco Ramírez Fonseca, "La suspensión presupone que la causa que lo origina sea de naturaleza temporal. En cambio para la terminación es indispensable que el acontecimiento motivador tenga el carácter de definitivo. De esta distinción depende que se produzca la suspensión o la terminación de la relación de trabajo³⁸".

³⁶ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. Pág. 242.

³⁷ DE BUEN, Néstor, op. cit. Pág 545

³⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, op. cit. Pág. 111

Retomando lo anterior, podemos decir que la terminación individual de trabajo es aquella que se da cuando se suspende definitivamente la relación de trabajo, ya sea por consentimiento mutuo de las partes que la integran, o bien, como resultado de algún acontecimiento que trae como consecuencia directa, la imposibilidad de prestar el servicio y por ello la extinción de la obligación de pagar un salario, sin mayor responsabilidad para las partes.

B.- CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La ley Federal del Trabajo al igual que en la Suspensión distingue los aspectos individuales de los colectivos, por lo que, para los efectos de nuestro estudio, exclusivamente tocaremos lo relativo a los aspectos individuales de la terminación de la relación de trabajo, mismos que se encuentran enunciados en las cuatro primeras fracciones del artículo 53 de la Ley de la Materia y a las que posteriormente nos referiremos, ya que la fracción V del mismo, nos remite al artículo 434 de la propia Ley, que hace referencia a las

causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Artículo 53: Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.- Es común en todo tipo de contratos que estos terminen su vigencia por el acuerdo de las partes que en ellos intervinieron, situación que desde luego se da en materia laboral, puesto que el trabajador y el patrón pueden libremente disolver la relación laboral que los unía por así convenir a sus intereses mediante ese acuerdo de voluntades.

En materia laboral, la forma más común de manifestar la voluntad de dar por terminada la Relación de Trabajo la constituye la Renuncia, la cual en casi la totalidad de los casos, es aceptada por el patrón, ya que si bien es cierto que el artículo 5º constitucional indica que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador", también nos señala que "La falta de

cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Otra práctica común que utilizan algunos patrones es la de elaborar convenios en los cuales hacen constar la voluntad de las partes en dar por terminada la Relación de Trabajo e inclusive algunas veces los ratifican ante las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, principalmente para evitar que posteriormente el trabajador demande ante dicha autoridad a la Empresa alegando vicios en el consentimiento respecto de tales documentos, práctica con la que por nuestra parte estamos de acuerdo y que por lo mismo recomendamos, debiéndose agregar que estos convenios deberán contener por lo menos el o los hechos que lo motivan, así como los conceptos y las cantidades comprendidas en la liquidación que se le entregue al trabajador.

II.- La muerte del Trabajador.- Es por demás evidente que el fallecimiento del trabajador trae como consecuencia directa e

inmediata la terminación de la Relación de Trabajo, ante la imposibilidad total de la prestación de los servicios.

Ahora bien, para los efectos indemnizatorios correspondientes, se pueden presentar diversas situaciones o hipótesis según sea la causa de la muerte, esto es si deriva de un accidente o riesgo de trabajo o bien de una enfermedad o un accidente no relacionado con el trabajo que desempeñaba el trabajador.

En el supuesto de que la muerte de un trabajador sea como consecuencia de una enfermedad o un accidente que no constituye un riesgo de trabajo, las personas a que se refiere el artículo 501 de la Ley de la Materia, exclusivamente tendrán derecho al pago por parte del patrón del trabajador fallecido, de las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y demás prestaciones generadas por el trabajador y que no le hubiesen sido cubiertas, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos de lo dispuesto por la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de que si en el lugar donde se

ubica la Empresa opera el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, reciba los beneficios que establece la ley de dicho instituto.

Cuando la muerte del trabajador es el resultado de un accidente o riesgo de trabajo, las personas a que hace mención el artículo 501 de la Ley Laboral, tendrán derecho según lo establecen los artículos 500 y 502 al pago de dos meses de salario por concepto de ayuda para gastos funerarios, así como el pago de setecientos treinta días de salario por concepto de indemnización, independientemente de la cantidad que corresponda por concepto de las prestaciones generadas por el trabajador durante el último año de servicios prestados y de su prima de antigüedad respectiva, en los términos antes mencionados. En este supuesto, si en el lugar del domicilio de la Empresa opera el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, el patrón quedará relevado del pago a que se refieren los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo y sus beneficiarios recibirán los beneficios que establece la ley de dicho instituto.

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

Como es sabido, las relaciones de trabajo según lo dispone el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, "Pueden ser para obra o tiempo determinado o indeterminado".

"Los contratos de trabajo por obra o tiempo determinado, solo pueden celebrarse cuando así lo requiera la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente³⁹ⁿ .

El artículo 36 de la ley de la materia nos indica que "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", por otra parte el artículo 37 estipula que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse a 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 ésta ley".

Así pues, los contratos de trabajo por obra y tiempo determinados, deberán señalarse con toda precisión para que tengan plena validez jurídica, esto es, en qué consiste la obra que se va a realizar o bien especificar claramente el motivo o la razón de ser del tiempo determinado, de tal suerte que cuando haya concluido la obra o bien se haya vencido el término, se dé por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las partes. Por otra parte siempre hay que tener presente que la relación de trabajo deberá prolongarse mientras subsista la materia que le dio origen a la contratación.

Cuando la relación de trabajo termina por el vencimiento del contrato respectivo, el patrón, exclusivamente tendrá la obligación de pagar al trabajador, por aquellos conceptos que

³⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan, op. cit. Pág. 99 y 100

hubiera generado el trabajador durante el tiempo en que le prestó sus servicios, como son: salarios devengados y prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones y su prima correspondiente, en su parte proporcional al tiempo laborado.

A continuación nos permitimos transcribir algunas resoluciones de nuestros más altos Tribunales, a fin de ejemplificar casos que podrían suscitarse y que resultan por demás ilustrativos.

Ejecutoria. Contrato Permanente, presunción de. Si se celebran sucesivamente varios contratos en los que se señala tiempo de duración, pero no se indica el motivo por el que se limita dicho término, y la prestación de los servicios se hace por un lapso largo o ininterrumpido, tal circunstancia constituye una necesidad permanente en la empresa. (D-4451/60, Petróleos Mexicanos, 16 de noviembre de 1960.)

Ejecutoria. Contrato de Trabajo. Duración de la prórroga. Si la empresa, por necesidad del servicio, tuvo que prorrogar un contrato

celebrado por tiempo fijo, y ningún elemento acredita que se haya fijado un nuevo plazo en lo concerniente a la prórroga, se infiere que debe operar siempre y cuando subsista la materia del trabajo y el objeto de la contratación. (D-409/60, Petróleos Mexicanos, 27 de enero de 1961.)

Ejecutoria. Trabajadores Substitutos. No adquieren Derechos.

Es obvio que el sustituto de un trabajador no tiene más derechos que los de desempeñar el puesto del trabajador sustituido, mientras éste no regresara nuevamente a ocupar su lugar, toda vez que un trabajador que substituye a otro es un trabajador transitorio que jamás puede adquirir derechos de un trabajador de planta, ni menos para desplazar al que substituye. (D-2933/60, Ricardo Reyes Espinosa, 4 de enero de 1961.)

Contrato de trabajo, terminación del, por concluir la obra que constituía su objeto. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de

los casos de separación injustificada.

Amparo directo 4427/71, Aurelio Moreno Uribe, 9 de marzo de 1975, 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981, Cuarta Sala, pág. 33.

Ejecutoria. Trabajo por obra determinada. Si se contrata a varios obreros para la construcción de una obra determinada, y a la terminación de la misma, el patrono está ejecutando otras obras, no ha lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones las realicen los obreros que había contratado para la obra determinada, y el agravio que por este concepto se haga valer contra el laudo dictado por la Junta, que declaró improcedente la petición de los obreros, deberá declararse infundado y negarse el amparo.

Quinta Epoca, Tomo LXIII, pág. 1104. Zamora Manuel y Coags, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 52.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del Trabajo.- Respecto de esta causa, es lógico pensar que cuando un trabajador como consecuencia de un accidente o enfermedad, derivada o no de un accidente o riesgo de trabajo, queda imposibilitado para prestar sus servicios en una fuente de trabajo determinada, en forma definitiva, la Relación de Trabajo necesariamente concluirá.

Cuando la incapacidad del trabajador es consecuencia de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, el patrón cuando no opera en la localidad el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, exclusivamente esta obligado en términos del artículo 54 de la Ley Laboral a cubrirle un mes de salario, el importe correspondiente a la prima de antigüedad, así como al pago de las prestaciones que hubiera generado o bien de ser posible y si el propio trabajador así lo desea, se le proporcione en la misma fuente de labores otro empleo que sea compatible con sus aptitudes. Si en este supuesto, opera en esa localidad el Régimen del Seguro Social, el trabajador independientemente de

recibir por parte del patrón el pago de los conceptos antes mencionados, tendrá también derecho de obtener los beneficios que señala la ley del mencionado Instituto.

Ahora bien, si la incapacidad es el resultado de un accidente o enfermedad que constituye un riesgo de trabajo y en el lugar no opera el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, según lo establece el artículo 495 de la Ley Laboral, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, que es prácticamente el salario correspondiente a tres años de servicios, debiéndose pagar como máximo al doble del salario mínimo de esa zona económica cuando el trabajador rebase dicha cantidad, en términos de lo dispuesto por el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo. Si en este supuesto, en la localidad opera el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajador independientemente del pago correspondiente a la prima de antigüedad y de sus prestaciones generadas, disfrutará también de aquellas que en especie y en dinero señala la Ley del mencionado Instituto, liberándose al patrón del pago de los

tres años de salarios antes señalados.

C).- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

La prima de antigüedad es una prestación que se genera con el transcurso del tiempo trabajado en una empresa y consiste en el pago de doce días de salarios por cada año de servicios prestados.

De igual manera, es del conocimiento que dicha prestación se cubre también en forma proporcional si no alcanza el año completo de servicios y de que existe un tope salarial para esta prima, que es el doble del salario mínimo del área económica correspondiente, ahora bien, nuestros más altos Tribunales han emitido una serie de criterios para el pago de esta prestación, como son los siguientes:

Prima de antigüedad en caso de rescisión justificada o injustificada.- Si bien es cierto que ésta Cuarta Sala ha sostenido el

criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación, o sin ella también lo que es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5º. Transitorio de la Ley federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal, del primero de mayo de mil novecientos sesenta hasta la fecha de separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 92 Pág. 86.

Prima de antigüedad en caso de retiro voluntario. Improcedente.- Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 15 Pág. 15

Antigüedad, prima de. Cómputo de todos los años de servicio cuando el trabajador se separa voluntariamente.

Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir de 1º. de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento, y en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la Fracción IV del artículo 5º. Transitorio del mismo ordenamiento.

Tesis de Jurisprudencia, Informe 1975, Cuarta Sala, Pág. 39.

En virtud de lo anterior, hemos visto con preocupación que la Ley y los criterios Jurisprudenciales llegan a ser injustos desde nuestro punto de vista en el caso de retiro voluntario, imaginémonos un trabajador con catorce años de servicios y que se retire

voluntariamente de su trabajo, no tiene derecho al pago de prima de antigüedad y sí lo tendría una persona que fuera despedida con causa justificada y con un año de servicios.

Es por ello que proponemos se modifique la Fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo decir:

“III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido”.

La anterior propuesta la fundamentamos en que, como ya se dijo, la prima de antigüedad es una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo trabajado.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios que tutelan el equilibrio entre los factores de la producción, garantizando la seguridad social de los trabajadores, la inversión de los patrones y la productividad.

SEGUNDA.- La prestación de un trabajo personal y subordinado es suficiente para acreditar una relación individual y de trabajo. Entendemos por subordinación la facultad de mando y el derecho de obediencia, tratándose de trabajo contratado.

TERCERA.- La Ley laboral establece que la existencia del contrato individual de trabajo y de la relación individual de trabajo se presumen entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe.

La diferencia entre contrato y relación individual de trabajo, estriba en que el primero es el acuerdo de voluntades y el segundo es la prestación de servicios, es decir, la materialización del contrato de trabajo.

CUARTA.- El contrato individual de trabajo es la regla general de los contratos en materia laboral, ya que es factor indispensable para lograr la estabilidad en el empleo y además, porque el hombre que trabaja debe tener seguridad jurídica de permanecer en su empleo hasta en tanto no exista una causa justa de disolución.

Los contratos por tiempo y obra determinada son la excepción a la regla general y para que tengan eficacia jurídica se requiere que en los mismos se señale su justificación.

QUINTA.- No es el factor tiempo el que distingue a un trabajo de planta con uno eventual, sino las labores que se realizan ya que si éstas son necesarias y permanentes para los fines habituales de una empresa estaremos frente a un trabajo de planta, de lo contrario el

trabajo será eventual.

SEXTA.- El contrato a prueba no está reglamentado en nuestra legislación laboral, por lo que no puede aceptarse, pues su existencia dejaría, según nuestro criterio, en un estado de indefensión al trabajador.

SÉPTIMA.- La figura jurídica de la suspensión de la relación de trabajo es una institución que tiene como finalidad, la de mantener viva la relación de trabajo, cuando por situaciones justificadas el trabajador está imposibilitado para prestar sus servicios suspendiéndose la producción de sus efectos, esto es, interrumpiendo temporalmente su obligación de prestar sus servicios y por tanto para el patrón la de pagar el salario, para que, cuando desaparezca la causa que la motivó, surjan nuevamente sus efectos, respetándose todos aquellos derechos adquiridos por el trabajador, evitando la disolución de la relación de trabajo, asegurando así la permanencia y estabilidad en el empleo.

Esta Institución es privativa del Derecho del Trabajo y tiene como finalidad suspender los efectos de la relación individual de trabajo; esto es que el trabajador no preste sus servicios temporalmente y que el patrón no pague los salarios correspondientes, por eso es una de las Instituciones laborales que fortalecen el principio de estabilidad en el empleo.

OCTAVA.- Las causas de suspensión, son aquellos acontecimientos que al presentarse imposibilitan temporalmente el cumplimiento y ejercicio de algunos de los derechos y deberes de los integrantes de la relación laboral.

NOVENA.- Respecto a la causa de suspensión consistente en la prisión preventiva del trabajador, a que se refiere la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que dada la necesidad que tiene el trabajador de laborar y por lo mismo de recibir su salario, este pueda incorporarse a sus labores desde el momento en que alcance su libertad, ya sea por que la media

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aritmética de la penalidad del delito que se le imputa permitiera su libertad bajo fianza o bien que alcanzara su libertad por cualquier otro medio jurídico, ya que si aplicamos estrictamente lo que señala ésta fracción, el patrón podrá negarse a reinstalarlo hasta en tanto no se dicte sentencia absolutoria y lo que es más, hasta que ésta no cause ejecutoria, a menos claro está, que el delito que se le impute al trabajador haya sido en agravio del patrón.

Proponemos se adicione una fracción al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que determine:

"Son causas de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón:

XII Bis Dejar el trabajador de avisar inmediatamente a su patrón la enfermedad contagiosa que padezca y sea de su conocimiento".

No estamos de acuerdo con la contradicción de tesis emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la nación, en el sentido que

en el caso de suspensión temporal de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador, se concluya hasta que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, sino que esta suspensión debe de dejar de tener efectos cuando el trabajador goce de su libertad caucional, ya que puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo, a menos que el trabajador haya delinquido por delitos cometidos por motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón.

DÉCIMA.- La modificación de las relaciones individuales de trabajo es la sustitución de algunos de sus elementos o términos que no implique renuncia a los derechos del trabajador.

DÉCIMA PRIMERA.- Proponemos se establezca un capítulo especial dentro del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo con los siguientes artículos:

“Artículo .- Las partes en la relación individual de trabajo pueden modificar las condiciones de la misma, siempre y

cuando dicha modificación no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores”.

“Artículo .- Los convenios que celebren las partes, modificando las condiciones individuales de trabajo, deberán hacerse por escrito y no contener renuncia de derechos, ni cláusula contraria a la moral, al derecho y a las buenas costumbres como requisito indispensable de validez”.

“No será necesario que dichos convenios se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ni que se aprueben por la misma”.

DÉCIMA SEGUNDA.- No estamos de acuerdo en que se violen los derechos de los trabajadores ya que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, determina que son irrenunciables; sin embargo, las condiciones y prestaciones laborales pueden modificarse, ya sea monetizando o en su caso indemnizándolas.

Proponemos que el artículo 33 de la Ley Federal del trabajo debe modificarse en su párrafo segundo, manifestando lo siguiente:

Artículo 33:

“Todo convenio o liquidación de carácter colectivo, para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

DÉCIMA TERCERA.- La rescisión es la figura jurídica, por medio de la cual, una de las partes de la relación laboral, da esta por terminada en forma unilateral y voluntaria, por el incumplimiento grave de la otra, en sus obligaciones.

DÉCIMA CUARTA.- El despido es el acto por medio del cual un patrón separa a un trabajador de su empleo, justificada o injustificadamente, por así convenir a sus intereses, siendo la rescisión patronal y el despido equivalentes.

DÉCIMA QUINTA.- Creemos firmemente que es demasiado rigorista la parte in-fine del artículo 47 de la Ley Laboral, al considerar injusto el despido por el solo hecho de no dar aviso de rescisión por escrito en forma personal al trabajador, pues se dan en la práctica diaria casos en los cuales no existe la oportunidad de hacerlo, principalmente por no encontrarse el trabajador cuando se configura y resulta aplicable la causal de rescisión, ya que éste, cuando es sabedor que ha dado causa para ser despedido, se ausenta de la fuente de labores y/o se esconde de manera que hace imposible al patrón notificarle su despido, por lo que sugerimos se modifique en particular el penúltimo párrafo del artículo 47, proponiéndolo de la siguiente forma:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo o bien de que se esté por alguna circunstancia ante la imposibilidad de hacerlo personalmente, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva,

proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador"

Proponemos se modifique el segundo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, determinando:

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

Lo anterior en virtud en que la omisión de un acto administrativo, no puede ni debe prejuzgar sobre un acto judicial (la injustificación del despido en un juicio laboral) y en éste caso se admitiría prueba en contrario.

DÉCIMA SEXTA.- La terminación individual de la relación de trabajo, es la figura jurídica laboral, que se da cuando se suspende definitivamente la relación de trabajo, ya sea por consentimiento mutuo de las partes que la integran, o bien, como resultado de algún acontecimiento que trae como consecuencia directa, la imposibilidad

de prestar el servicio y por ello la extinción de la obligación de pagar un salario, sin mayor responsabilidad para las partes.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Respecto de la incapacidad permanente de un trabajador como resultado de un accidente o enfermedad que constituye un riesgo de trabajo, cuando en el lugar no opera el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, consideramos un tanto injusto que el patrón, en términos de lo dispuesto por el artículo 495 de la Ley Laboral, esté obligado a pagar al trabajador como indemnización una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario (tres años de servicios), ya que no debemos olvidar que no todos los patrones poseen una situación económica desahogada, que le permita hacer un pago de tal naturaleza, por lo que consideramos se debe de tomar en cuenta para tales efectos dicha situación.

DÉCIMA OCTAVA.- Proponemos se modifique por injusta, la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral, para que determine:

“III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido”.

La anterior propuesta la fundamentamos en que, la prima de antigüedad es una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo trabajado.

BIBLIOGRAFÍA

1.- CASTORENA, J. Jesús.

"Manual de Derecho Obrero".

Sexta Edición.

Editorial ERS.

México, D.F.

1964.

2.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.

"Causales de Despido".

Segunda Edición

Editorial Trillas.

México, D.F.

1983.

3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.

"El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica".

Editorial Jus.

México, D.F.

1972.

4.- DE BUEN LOZANO, Néstor.

"Derecho del Trabajo".

Quinta Edición

Editorial Porrúa S.A.

México, D.F.

1984.

5.- DE LA CUEVA, Mario

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".

Sexta Edición

Editorial Porrúa S.A.

México, D.F.

1982.

- 6.- DE LA CUEVA, Mario
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I.
Décimo Cuarta Edición
Editorial Porrúa S.A.
México, D.F.
1996.
- 7.- GUERRERO, Euquerio.
"Manual de Derecho del Trabajo".
Décima Tercera Edición
Editorial Porrúa S.A.
México, D.F.
1983.
- 8.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio.
"El Problema Agrario en México".
Quinta Edición
Editorial Porrúa, S.A.

México, D.F.

1985.

9.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto.

"Derecho del Trabajo". Tomo II.

Editorial Porrúa S.A.

México, D.F.

1986

10.- RAMIREZ FONSECA, Francisco

"Suspensión, Modificación y Terminación de las

Relaciones de Trabajo".

Editorial Publicaciones Administrativas y Contables S.A DE

C.V.

México, D.F.

1984.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Código Civil del Distrito Federal.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 5.- Ley del Seguro Social.
- 6.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.
"Ley Federal del Trabajo Comentada".
Octava Edición
Editorial Esfinge.
México, D.F.
1994.

7.- RAMIREZ FONSECA, Francisco.

"Ley del Seguro Social Comentada"

Tercera Edición

Editorial Pac.

México, D.F.

1983.

8.- TRUEBA URBINA, Alberto.

"Ley Federal del Trabajo Comentada".

Décima Novena Edición

Editorial Porrúa S.A.

México, D.F.

1992.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1.- **Diccionario Jurídico Mexicano.**
Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM.
Tercera Edición
Editorial Porrúa S.A.
México, D.F.
1989.