

308909

1



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

**FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS
A LA U. N. A. M.**

**NATURALEZA JURIDICA DE LA RESCISION
EN MATERIA DE TRABAJO**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:**

CAMILO ARGÜELLES NAME

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JUAN CRISTOBAL IBAÑEZ MARIEL

MEXICO, D. F., 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACION DISCONTINUA

Una persona merece todo el agradecimiento por lo que este trabajo representa: Mi Madre, María Eugenia Name de Argüelles... Gracias Mamá.

Por otro lado, el carácter y rectitud de un hombre, Luis B. Argüelles Medrano, mi Padre, me han marcado tanto que no puedo menos que admirarlo y agradecerle.

Al licenciado Carlos M. Brizuela Ruíz, para quien no existe distinción entre hombre ejemplar y profesionista ejemplar, mi agradecimiento, respeto y amistad.

A Claudia; por tantas cosas, pero especialmente por motivarme a terminar este trabajo. Nunca olvidaré lo que me dijiste en ese sillón azul.

Mención especial merece mi abuelo, Julián Name Maccise, quien horas antes de dejarnos, me preguntó sobre este trabajo.

A Julián y Felipe; hombres de una sólo pieza.

A todos mis amigos, pero muy en especial José Antonio y Edgar. YO sé porqué.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE GENERAL

INTRODUCCION

I

CAPITULO I

PAG.

DERECHO COMUN Y DERECHO DEL TRABAJO

1

A) Derecho Común

1

B) Derecho Público y Derecho Privado

3

C) Derecho del Trabajo

9

CAPITULO II

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

16

A) Origen

16

1.- Orígenes del Derecho del Trabajo

16

2.- Antecedentes de Derecho Positivo en México

17

3.- Marco Constitucional

18

B) El Derecho del Trabajo con su Parte Adjetiva
Autónoma

20

1.- Necesidad de un Derecho Adjetivo Propio

20

2.- Tribunales Especiales

21

3.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo

23

a) Marco Legal

23

b) Principio de Publicidad

24

c) Principio de Gratuidad

25

d) Principio de Inmediatez

25

e) Principio de Oralidad

26

f) Instancia de Parte

26

g) Concentración de Actuaciones

27

h) Principio de Sencillez

28

i) Subsanación de la Demanda y Suplencia de la
Deficiencia de la Queja

28

j) Laudos en Conciencia

30

4.- Problema Práctico

31

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO

33

A) Generalidades del Contrato

33

B) Elementos del Contrato

34

1.- Consentimiento

35

2.- Objeto

39

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Capacidad	40
4.- Forma	45
5.- Ausencia de Vicios en el Consentimiento	48
6.- Licitud en el Objeto del Contrato	54
C) Partes del Contrato	57
D) Bilateralidad del Contrato de Trabajo	61
E) El Contrato de Trabajo y el Principio de Estabilidad en el Empleo	62
1.- Preeminencia del Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido	64
2.- El Principio de Estabilidad en el Empleo	64
3.- La Estabilidad "Reforzada"	69
F) Contrato Colectivo y Contrato Ley	72

CAPITULO IV

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y RESCISION

A) Generalidades	74
B) Terminación	75
1.- Terminación Voluntaria	77
2.- Terminación por Causa Ajena a la Voluntad	78
C) La Rescisión como Factor de Conclusión de la Relación de Trabajo	79
1.- Noción de Rescisión	79
2.- Orígen y Concepto de la Rescisión	80
3.- Rescisión y Resolución	81
D) Rescisión del Contrato de Trabajo	83
1.- Rescisión del Patrón	85
a) Rescisión Genérica	85
b) Causas Especiales de Rescisión	90
i.- Trabajadores de Confianza	91
ii.- Trabajadores de Transportes	91
iii.- Deportistas Profesionales	92
iv.- Trabajadores Domésticos	93
2.- Aviso de Rescisión y Acción de Rescisión	93
a) Aviso de Rescisión	93
b) Acción de Rescisión	94
3.- Causas de Rescisión	96
a) Causas Calificadas	96
b) Forma de la Rescisión	102

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

E) Rescisión del Trabajador	103
1.- Concepto	103
2.- El Problema de la Responsabilidad	105
3.- Causa	106
4.- Momento de la Rescisión	106
5.- Consecuencias de la Rescisión	108
a) Diferencia entre Rescisión Genérica y Rescisión del Contrato de Trabajo	108
b) Acciones	110
i.- A Favor de Quién Nacen	110
ii.- Cumplimiento, Daños y Perjuicios	111
CAPITULO V	
NATURALEZA JURIDICA DE LA RESCISION	118
A) Generalidades	118
B) El Problema de la "Naturaleza Jurídica"	119
C) Rescisión, Despido y Retiro	120
D) Naturaleza Jurídica	121
CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFIA	130

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCION:

Juan B. Climent Beltrán señala: *El problema de las fuentes del derecho en materia laboral, trasciende a toda la estructura del derecho del trabajo, y de tal manera altera el panorama de las fuentes en el derecho común que no sólo difiere en la mayor complejidad de éstas y en la subversión del orden jerárquico de aplicación, sino también en el significado jurídico de las propias fuentes.*¹

En el presente trabajo se trata sobre las complicaciones que conlleva el estudio de instituciones típicamente civiles, como el contrato y la rescisión, en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo. Como se verá, el Derecho del Trabajo es formalmente autónomo; sin embargo, está permeado por instituciones originalmente civiles.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹ CLIMENT B., Juan. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*. Ed. Esfinge, 9ª. Edición, México, 1994.

El contrato de trabajo, conocido también como *relación de trabajo*, constituye la institución principal de la citada rama del derecho. En este estudio se analiza dicho contrato y se soluciona la aparente dicotomía entre contrato y relación.

Lo anterior, con la finalidad de estudiar otra institución típica del derecho civil, y que se aplica al contrato de trabajo: La rescisión.

Cuándo y por qué se puede rescindir el contrato de trabajo son cuestiones que se analizan plenamente; sin embargo, es en el estudio de las consecuencias de la rescisión donde se notarán diferencias con el derecho común, y que le dan a la rescisión propia del contrato de trabajo una naturaleza particular, y distinta a la de la rescisión genérica.

Por otro lado, se plantea la cuestión de la que deriva el título del presente estudio: Cuál es la naturaleza jurídica de la rescisión a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo. ¿ Es una verdadera rescisión?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se verá en el último capítulo, la rescisión de la Ley Federal del Trabajo, no coincide en su totalidad con lo que llamamos *Rescisión Genérica*, pues las acciones que derivan de la primera no son acciones de rescisión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

DERECHO COMÚN Y DERECHO DE TRABAJO.

A) DERECHO COMÚN:

En la actualidad, en México se habla de Derecho Común como el derecho que se aplica a la generalidad de personas y de situaciones jurídicas, en oposición obvia a grupos de personas, que por contar con algún vínculo o característica particular, tienen un derecho "especial".

Por diversas razones, el Derecho Civil es identificado actualmente como Derecho Común. Sin embargo, dicha identificación es errónea, tomando en cuenta lo siguiente:

El Derecho Común, estrictamente dicho, es el *Ius Commune*, que contiene preponderantemente Derecho Romano Vulgar. La historia del derecho nos enseña la gran importancia del Derecho Común Europeo como pilar fundamental del derecho occidental contemporáneo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Posteriormente, en la historia del derecho occidental aparecen dos fenómenos fundamentales sin los cuales es imposible explicar la realidad jurídica contemporánea en México; a saber, el constitucionalismo y la codificación. Desde luego, el presente trabajo no pretende profundizar en estos temas, por lo que se tratarán los mismos de manera superficial, pero no por eso dejan de ser fenómenos importantes para el mismo.

Retomando la idea del Derecho Civil y el Derecho Común, es importante señalar que es el Derecho Civil la parte más importante del Derecho, en tanto que de sus instituciones derivan, en mayor o menor medida, las instituciones de todas las demás ramas; y no sólo eso, sino que figuras o instituciones de Derecho Civil se aplican de manera supletoria a otras ramas del Derecho, o inclusive son parte integrante de las mismas, siendo un buen ejemplo de lo último la figura de la representación voluntaria, cuyas normas en cualquier materia están basadas en la institución de Derecho Civil.

Es el Derecho Civil por antonomasia, la rama característica del Derecho Privado en oposición al público; sin embargo el Derecho Público

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

requiere constantemente del Derecho Civil, sin el cual estaría incompleto, o sería un conjunto de normas totalmente diferente a lo conocido en el mundo occidental y en México.

Es por lo anterior que consideramos correcto equiparar para fines del presente trabajo al Derecho Civil con el Derecho Común -previa distinción realizada con anterioridad con el Derecho Común Europeo- como derecho que le es común en mayor o menor medida, a las distintas ramas del derecho, tanto público como privado, en oposición al Derecho del Trabajo, que consideramos como *derecho especial*.

B) DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO.

La manera común de clasificar a las distintas ramas del derecho, consiste en ordenar a estas según sean derecho público o derecho privado.

Sin embargo, la doctrina no tiene un criterio de clasificación bien determinado para lo anterior, ya que no está perfectamente claro qué le da a determinada rama tal carácter, y no el opuesto.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Existen muchas teorías, entre las cuales destacan principalmente tres.

En primer lugar, hay quien sostiene que se puede clasificar a una rama del derecho identificando la finalidad que tiene dicha norma; por ejemplo, si su finalidad es proteger *familia y patrimonio*, se trata de derecho privado, pero si busca proteger a la *res publica*, se trata de derecho público. La anterior es conocida como Teoría Romana, o *del Interés en Juego*. Según esta clasificación, *Las normas del público corresponden al interés colectivo; las del privado refiérense a intereses particulares*¹

En segundo lugar, existe la Teoría de la Naturaleza de la Relación, en virtud de la cual se clasifica a la norma o al conjunto de estas, según la calidad que tengan los sujetos de la relación jurídica que regula dicha norma. Así las cosas, será derecho público el conjunto de normas que regulen la actividad del estado como soberano frente al particular; y privado el que regule la relación jurídica de particulares. Cabe mencionar que, según esta teoría, el Estado puede actuar como sujeto de derecho privado, en las llamadas relaciones de coordinación, pero siempre que actúa como soberano, nos encontramos ante una normatividad de derecho público.

¹ GARCIA MAYNEZ, E. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, México, 43ª edición, México, 1992. Pp. 132

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por último, existen quienes afirman que es imposible clasificar qué es derecho público y qué es privado ya que no existe un criterio material de distinción entre uno y otro, y frecuentemente normas de un tipo se aplican a las del otro.

Desde luego, aun cuando aparentemente es fácil distinguir a un tipo de derecho del otro, ya sea por el tipo de normas o por la calidad de los sujetos que intervienen en el acto regulado por la norma, es claro que es tarea mucho más difícil diferenciar y clasificar en el caso concreto.

Buen ejemplo de lo anterior es el Derecho del Trabajo, que regula relaciones entre particulares, pero en el cual el Estado tiene intervención directa, y además en distintas facetas. Es bien sabido que es el Derecho del Trabajo una de las ramas del Derecho donde en mayor medida interviene el Estado, y sin embargo, la relación jurídica entre trabajador y patrón, que es la esencia del Derecho del Trabajo, no deja de ser una relación entre particulares; lo mismo se puede decir de los sindicatos, que no son otra cosa que personas morales particulares, ajenas al Estado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tan inaplicable le es al Derecho del Trabajo la clasificación de público o privado, que se le ha llegado a clasificar, junto con el Derecho Agrario, como Derecho Social.

La anterior denominación o clasificación no es equiparable, desde luego, a la de público en oposición a privado, y sin embargo, algunos doctrinarios que se ocupan del presente asunto, incluyen la categoría en dicha clasificación, ya que consideran que ni el Derecho Agrario, ni el del Trabajo se pueden encuadrar en cuanto a públicos o privados exclusivamente.

A este respecto, el propio García Máynez señala que *Lo mismo que el Derecho Agrario, el del Trabajo es considerado entre nosotros como rama del Público, aun cuando, en realidad, no esté integrado exclusivamente por normas de esta índole.*²

Sin embargo, tanto el Agrario como el Laboral tienen una nota característica, aunque no única en común, por la cual se clasifican como Derecho Social; a saber, la tutela de los intereses de un grupo o *clase* determinado por su actividad.

² Op. Cit. Pp. 152.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se habla al respecto que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase. Consideramos que dicha clasificación no es estrictamente correcta, ya que nuestra materia no es exactamente protectora de una clase, en el sentido más aceptado del concepto, o clase social, sino que es en realidad tutelar de la relación. La relación de trabajo es la figura principal de la materia, mas no la clase, o supuesta *clase social* como tal. Sobre la relación de trabajo se tratará exhaustivamente en el presente estudio.

Lo anterior también se verifica del hecho de que la misma normatividad laboral hace una distinción entre trabajadores y patrones, o trabajo y capital; pero a su vez distingue dentro de esos rubros a distintas *clases*; a manera de ejemplo, dentro de los trabajadores separa a los de confianza de los *sindicalizados* (o de los que por sus funciones no son de confianza, sin ser requisito ser sindicalizados); separa también, al hablar del salario en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, a las personas que realicen un trabajo material (conocidos en la doctrina como *obreros*) de los que realicen cualquier otro tipo de trabajo; también distingue, dentro de los trabajadores de confianza, a los directores, administradores y gerentes

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

generales, quienes no participarán del reparto de utilidades de las empresas, según el artículo 127 de la ley citada; entre otros.

De lo anterior, y del hecho de que ser trabajador no significa necesariamente pertenecer a una *clase social*, término más económico que jurídico, es que consideramos que la materia que nos ocupa, no es, por lo menos actualmente, derecho de clase estrictamente, aun cuando por razones históricas así se le clasifica.

Sin profundizar mayormente en el tema, es conveniente señalar que en el caso del Derecho Agrario si es correcto hablar de derecho de clase en sentido estricto, ya que sus disposiciones no tutelan una relación jurídica, como la relación de trabajo, sino que tutelan los intereses y derechos de un grupo de personas determinado por su actividad.

La anterior diferenciación se corrobora fácilmente al observar que en la relación de trabajo, como relación bilateral necesariamente, existen siempre dos sujetos o *partes*, a saber el patrón y el trabajador; mientras que en derecho agrario existe, por regla general un solo sujeto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior se concluye que la figura principal del Derecho del Trabajo es una relación jurídica bilateral, por lo que en términos de Derecho Común se puede hablar de un acto jurídico bilateral, sobre lo que se profundizará más adelante en este estudio.

C) EL DERECHO DEL TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el presente estudio, se trataran cuestiones relacionadas con el Derecho Laboral, razón por la cual es indispensable empezar por tratar su concepto y características fundamentales. Para esto, se señalan algunos de los criterios y definiciones que respecto a esta rama del derecho se han formulado por diversos estudiosos de la materia, así como algunos comentarios de su naturaleza que lo distinguen de otras ramas del Derecho, y, en general, del Derecho Común.

Existen muchas definiciones de Derecho del Trabajo. Estas tienen elementos coincidentes y también elementos a los cuales cada autor da mayor importancia, tales como el objeto, los sujetos, los fines y las

implicaciones sociales derivadas de una relación entre partes que en principio la ley considera como desiguales. Una de las primeras definiciones es la de J. Jesús Castorena:

*"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas"*³

De la anterior definición se desprende claramente la importancia que se da a los sujetos de la relación jurídica, aunque no contempla las características de la relación en si. Dicha definición tampoco contempla otro tipo de relaciones que son materia del Derecho del Trabajo, tales como las relaciones con y entre los sindicatos; razón por la cual es un concepto incompleto, ya que no incluye a una parte fundamental del Derecho del Trabajo, a saber, el Derecho Colectivo.

Citado por Alberto Trueba Urbina, Alfredo Sánchez Alvarado expone su concepto de derecho del trabajo de la siguiente forma:

³ CASTORENA, J.J., *Tratado de Derecho Obrero*. Editorial Jaris, 1ª Edición, México, 1941 Pp 17.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

" Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden, para que pueda alcanzar su destino" ⁴

La anterior definición es más completa pues incluye tanto a los sujetos de la relación -también sindicatos- como al objeto del Derecho del Trabajo como conjunto de normas. Con respecto al fin que señala, la definición parece un poco vaga -o ambiciosa- ya que desde nuestro punto de vista el Derecho del Trabajo tiene como fin regular una relación jurídica, y el autor busca atribuirle un fin sociológico. En realidad parece más correcto decir que el fin que se señala en dicha definición es uno de los fines del Derecho en general, por lo que es necesario ser más específico al hablar del fin de una rama especial del Derecho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁴ TRUEBA URBINA, A. *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, D.F. Pag. 134

También se incluye en la definición una de las características típicas de la relación de trabajo -la subordinación- pero no hace mención de las otras dos características: Que el servicio subordinado debe prestarse en forma personal, y que debe ser remunerado.

El Dr. Miguel Borrell Navarro, en su obra "*Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*", define al derecho del trabajo de la siguiente manera:

"(...)Conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales. (SIC)

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad. " 5

⁵ BORRELL NAVARRO, M. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Sista, México, 1987. 3ª. Edición. Pp 25-26.

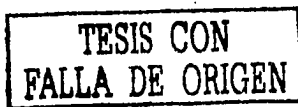
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta conceptualización del Derecho del Trabajo incluye el señalamiento de los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del gobierno que son autoridades en materia de trabajo, como instituciones reguladas por la rama del derecho que se estudia, lo cual nos parece adecuado; no solamente se avoca a regular las relaciones entre los sujetos, sino que abarca también a los órganos dependientes del Estado que en cierto momento intervienen en la relación jurídica. Por otro lado, la propia definición es un tanto extensa.

Transcribiremos la definición que diera el Dr. Alberto Trueba Urbina, la cual deriva de su Teoría Integral:

"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 o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" ⁶

⁶ Op.Cit. Pág.135



De nueva cuenta, se ratifica lo manifestado anteriormente en el sentido de que se refiere únicamente a los intereses de la clase trabajadora, los cuales a pesar de ser de inminente importancia y trascendencia, no son exclusivos, para nuestro punto de vista, del estudio del Derecho del Trabajo, pues esta rama es mucho más amplia y no se puede restringir a tal situación. Cabe destacar además, que el doctor Trueba en su definición habla de una reivindicación, con lo cual no estamos de acuerdo. El Derecho del Trabajo en ningún momento busca una reivindicación, sino un equilibrio -dentro de una relación jurídica- que no es lo mismo que una "reivindicación", por lo menos en el sentido jurídico de la palabra.

Para efectos de un estudio más jurídico que político o sociológico, podemos concluir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, instituciones y principios tendientes a regular la relación derivada de la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado, que a su vez están encaminadas a lograr una armonía social entre el capital, la clase trabajadora y el estado como tutelar de dicha relación.

Sin embargo, la definición más adecuada que hemos encontrado de Derecho del Trabajo, no por cubrir todos los aspectos a que se ha hecho

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

referencia, sino por distinguir de entre ellos al más importante y del cual se puede decir que los demás son derivados, es la que sintetiza Guillermo Cabanellas: *Conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo.*⁷

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁷ CABANELLAS, G. *Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. I*. Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Arg. 1963. Pp. 40.

CAPITULO II

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A) ORÍGEN

1.-Orígenes del Derecho del Trabajo:

No es el objetivo del presente estudio hacer un análisis histórico de los fenómenos sociales y la evolución de la ciencia jurídica que, en determinado momento de la historia dieron lugar a una rama del Derecho tan particular como la del Trabajo; Sin embargo, no deja de ser importante destacar algunas notas particulares.

El doctor Nestor De Buen, en su obra *Derecho del Trabajo*¹, realiza un profundo análisis de la historia y nacimiento de tal rama, refiriéndose principalmente al desarrollo del mismo en Europa, y a su posterior difusión en el ámbito de influencia del derecho occidental, y, en consecuencia, en México.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¹ DE BUEN L, N. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, D.F. Tomo I, Pag 147.

Sin embargo, como se puede apreciar en esas páginas, dicho estudio, por ser histórico, está íntimamente ligado a las causas sociopolíticas que dieron origen a la disciplina que estudiamos.

Como es de poco provecho para este trabajo regresar al análisis de cuestiones como el movimiento obrero, el socialismo, el comunismo, el anarquismo, etcétera; por el momento nos centraremos en el Derecho *Positivo* del Trabajo en nuestro país.

2.- Antecedentes de Derecho Positivo en México:

Aun cuando existieron disposiciones positivas previas a 1917 en nuestro país en materia de trabajo, como la "Ley de Accidentes de Trabajo" distintas pero homónimas en el Estado de México y Nuevo León, de 1904 y 1906, respectivamente -esta última promulgada por el General Bernardo Reyes, que estuvo vigente hasta 1931, cuando fue derogada por la Ley Federal del Trabajo de ese año-, así como las de Chihuahua, Zacatecas, Coahuila, Veracruz y Jalisco, de fechas semejantes a las primeras; igualmente, destaca de manera especial la legislación del Estado de Yucatán, de gran trascendencia por la creación de los tribunales del trabajo, que son considerados actualmente como antecedente directo de las Juntas de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conciliación y Arbitraje, en virtud de su integración tripartita y de ser ajenos al Poder Judicial.

3.- Marco Constitucional:

No es sino hasta el año de 1917 con la entrada en vigor de la Constitución vigente, que se consolida el Derecho del Trabajo como una rama autónoma, tal y como se desprende del artículo 123 constitucional.

Es bien sabido que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, resultado formal de la Revolución Mexicana de 1910, es pionera dentro de la regulación profunda de la materia laboral a nivel internacional.

El artículo 123 de dicho ordenamiento es el fundamento superior del Derecho del Trabajo en México. En el mismo orden de ideas tratado en páginas anteriores sobre el carácter social del Derecho del Trabajo, es importante señalar que la doctrina mexicana considera a dicho artículo como *Garantía Social*, tal y como lo señala el doctor Ignacio Burgoa:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“Los derechos específicos, con sus obligaciones correlativas que derivan de la relación jurídica que implica la garantía social y que están consignados en el artículo 123 constitucional, cuyo ordenamiento reglamentario es la Ley Federal del Trabajo, constituyen el objeto de estudio de una disciplina jurídica autónoma como es el Derecho del Trabajo”²

Con respecto a lo anterior, es muy importante mencionar que no sólo es la Ley Federal del Trabajo el ordenamiento legal reglamentario del artículo 123 constitucional, sino que también lo es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que tiene su fundamento en el Apartado B del dispositivo constitucional, así como las leyes destinadas a proporcionar seguridad social; a saber, la Ley del Seguro Social, para el trabajo regulado en el Apartado A del artículo 123, que tiene su fundamento en la fracción XXIX de dicho apartado; y las correlativas leyes de Seguridad Social para los trabajadores al servicio del Estado, que tienen legislación análoga inclusive para las fuerzas armadas, que tienen su fundamento en las Fracciones XI y XIII del apartado B del mismo artículo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

² BURGOA ORIHUELAS, I. *Las Garantías Individuales*. Ed. Porrúa, México, D.F. Pág 699, 21a. Edición.

B) EL DERECHO DEL TRABAJO CON SU PARTE ADJETIVA AUTONOMA:

Una vez que se ha ubicado al Derecho del Trabajo como ha quedado dicho, es importante hacer el análisis del derecho adjetivo que le es aplicable al mismo, que como se verá a continuación, es diferente al derecho procesal aplicable al derecho común.

1.- Necesidad de un derecho adjetivo propio:

El Derecho Procesal del Trabajo es sin duda una de las ramas más jóvenes dentro del ámbito del derecho en general, así como en el ámbito del derecho adjetivo. Ante la notoria necesidad de una rama del derecho que tomara en cuenta las particularidades propias de los conflictos surgidos entre trabajadores y patrones, así como la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal del Trabajo.

Sería falso decir que el Derecho Procesal del Trabajo emana totalmente de la legislación sustantiva especial de la materia. Es evidente que como disciplina autónoma también reconoce sus orígenes en el derecho procesal en general, o teoría general del proceso.

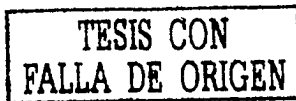
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En México, hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931 existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de dicha ley que el legislador se mostró seriamente preocupado por ordenar más o menos sistemáticamente los diferentes principios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado en la materia de trabajo.

Aun cuando desde 1917 se incluyó en el texto de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución de la República que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”, no fue sino hasta 1931, con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de ese año, que se dio una verdadera regulación de la materia procesal del trabajo.

2.- Tribunales Especiales

El Ordenamiento Constitucional sujeta la solución de todos los conflictos de la materia de trabajo al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y su carácter de tribunales especiales ajenos al poder judicial,



deviene del mismo ordenamiento. El Estado es el encargado de la impartición de justicia en materia laboral, entendiendo por Estado en sentido estricto al poder ejecutivo y no al poder judicial; también es un “defensor” de la parte trabajadora dentro del proceso jurisdiccional. Lo anterior se nota claramente en algunos principios procesales, que se estudian más adelante, que favorecen a la parte trabajadora, y que son inaplicables en relaciones de derecho común. También es importante señalar que el Estado proporciona servicios de asesoría y representación en juicios laborales a los trabajadores por vía de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, que son tanto federales, como de las entidades federativas o del Distrito Federal. Por otro lado, algunos principios procesales que benefician a los trabajadores en un juicio laboral también se extienden, en lo aplicable, al juicio de garantías, que se desahoga ante tribunales del Poder Judicial de la Federación.³

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son locales o federales. Las Federales deben conocer de los asuntos señalados en la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, que equivale al Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, mientras que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal conocerán y resolverán todos los demás asuntos que

³ Ver artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

deriven de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo. La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales, aunque determinada más o menos precisamente, es muy a menudo en la práctica materia de problemas interpretativos, ya que hay sectores de la industria a los que no se les puede identificar claramente con alguno de los ramos o rubros señalados en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Principios Del Derecho Procesal Del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo como una rama independiente del Derecho cuenta con características distintivas que lo diferencian del Derecho Procesal Común y de cualquier otra rama del Derecho Público o Privado. Esas características lo convierten en una rama muy peculiar, y para su estudio se clasifican como principios.

a) Marco legal

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ARTÍCULO 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas

necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Del artículo citado derivan las características o principios esenciales del proceso laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b) Principio de Publicidad:

El principio de Publicidad se encuentra establecido en el Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone expresamente que las audiencias serán públicas, lo que significa que cualquier persona puede estar presente durante el desarrollo de las diligencias procesales, así como que cualquiera de las partes en conflicto puede consultar los autos del juicio. Por

otra parte con este principio se reduce el riesgo de parcialidad que significaría el proceso secreto en oposición a público. El artículo citado prevé la excepción al principio al señalar que *de oficio o a instancia de parte, las audiencias podrán ser a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.*

c) Principio de Gratuidad:

El principio de Gratuidad consigna la obligación del Estado de proporcionar gratuitamente los elementos necesarios para resolver los conflictos, y aunque es un principio general del derecho procesal consignado en el Artículo 17 de la Constitución, se encuentra expresamente señalado en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

d) Principio de Inmediatez:

El principio de Inmediatez es de los más importantes en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que obliga a las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a estar presentes y en constante contacto con las partes, facilitando así el conocimiento más preciso del conflicto. Esto constituye una verdadera garantía para las partes ya que implica que una misma persona conoce del procedimiento, lo vigila y lo lleva hasta su fin.

e) Principio de Oralidad:

El principio de Oralidad es el más característico del Derecho Procesal del Trabajo y está íntimamente relacionado con el de inmediatéz. Implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita. Este principio no excluye de ninguna manera la posibilidad de la presentación o utilización de escritos en general, pero habrá que distinguir entre las promociones que se presentan para ser agregadas al expediente del juicio en cualquier momento procesal, de aquellos escritos que se exhiben como manifestaciones de una parte dentro de una audiencia, que tendrán que ser *reproducidos* como si se tratara de manifestaciones de viva voz; ejemplo de lo anterior son la gran mayoría de las contestaciones de demanda, ofrecimientos de pruebas, pliegos de posiciones y dictámenes periciales, que se presentan por escrito, frecuentemente mediante una fórmula que se puede sintetizar en *...escrito que en este acto se exhibe, ratificándolo y reproduciéndolo en todas y cada una de sus partes...*

f) Instancia de Parte:

El principio procesal de Instancia de parte no es exclusivo del Derecho Procesal del Trabajo, sino que es regla general de todo Derecho Procesal. Esto significa que la autoridad no puede iniciar ningún

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procedimiento, entendiendo esto como parte del proceso, si no es por ser instada por alguna de las partes en conflicto. A esto se le conoce en general como principio dispositivo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

g) Concentración de Actuaciones:

El principio de Concentración de actuaciones consiste en la realización del mayor número de actos procesales en una sola audiencia; es presupuesto de la economía procesal. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 existían para el procedimiento ordinario cuatro audiencias; la de conciliación; la de demanda y excepciones; la de ofrecimiento de pruebas; y la de recepción de pruebas. En la ley vigente, antes de 1980 se contemplaban tres audiencias: conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento de pruebas; y recepción de pruebas. Después de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se contemplan dos audiencias; *conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas*; (que es una sola audiencia) y, una segunda de recepción de pruebas, que sólo se celebrará cuando las pruebas admitidas requieran desahogo. La primera audiencia, de acuerdo con la ley, solo puede ser diferida en su etapa de conciliación, en una sola ocasión. La audiencia de recepción de pruebas es en realidad el término genérico que se da a las audiencias en que se desahogan las pruebas de las partes, y no hay

limitación legal para el número de estas, sino que dependen de las pruebas admitidas en el acuerdo correspondiente, aunque siempre tomando en cuenta el principio de concentración, por lo que se deberán desahogar todas las pruebas en el menor número de diligencias.

h) Principio de Sencillez:

El principio de sencillez es característico del proceso laboral. Consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Lo que se pretende es que la autoridad actúe de forma expedita y sin formalismos utilizados comúnmente en otras ramas del Derecho. La formalidad común exigida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 721 consiste en que el Secretario debe autorizar las actuaciones y hacerlas constar en actas, que deberán ser firmadas por las partes, y en su caso, por los terceros que participen en dicha actuación.

i) Subsanción de la Demanda y Suplencia de la Deficiencia de la Queja:

El artículo 685 citado previamente señala al respecto dos supuestos; en primer lugar, si la demanda del trabajador es incompleta al no comprender —o reclamar— todas las prestaciones que deriven de la acción

intentada o *procedente*, la Junta, al momento de admitirle, deberá subsanar la demanda. Este primer supuesto obliga a la Junta a modificar la propia demanda del actor. Supongamos entonces que un trabajador demanda, como acción principal, el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, pero no demanda el pago de la prima de antigüedad, que es accesoria de la indemnización; en este caso la Junta debe subsanar la demanda.

En el segundo supuesto, cuando existan irregularidades o acciones contradictorias ejercitadas por el trabajador, la Junta en el propio acuerdo de radicación prevendrá al trabajador para que subsane su demanda en un término de tres días.

Este principio de protección al trabajador, se manifiesta en el juicio de amparo, ya sea directo o indirecto, pues la propia Ley de Amparo (art. 76 bis) señala que las autoridades que conozcan del amparo deberán *suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta Ley establece (...) Fr. IV.- En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará a favor del trabajador.*

j) Laudos en Conciencia:

Como último principio del Derecho Procesal del Trabajo está el de Laudos en Conciencia, lo que implica la libertad de las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al hacer el análisis valorativo de las pruebas, y se fundamenta en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice que no es necesario sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, bastando expresar los motivos y fundamentos legales, mismo que por su importancia se transcribe.

ARTÍCULO 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

De lo anterior, se concluye que no existe regla especial alguna para valorar las pruebas desahogadas en juicio, sin embargo, se deberán tomar en cuenta las mismas, en relación con los hechos, lo que se deberá asentar en el laudo respectivo.

Como ya se dijo, los anteriores principios se aplicarán en todos los conflictos que se deban resolver ante autoridades laborales, por lo que son de especial importancia para el presente estudio.

4.- Problema Práctico:

No obstante que los principios analizados son claros en cuanto al objetivo que persiguen, en la práctica forense ni son aplicados en toda su extensión, ni obtienen –en consecuencia- dicho objetivo.

El principio de inmediatez rara vez se aplica, principalmente – pero no en forma exclusiva- por el exceso de juicios en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El principio de oralidad, en consecuencia, carece de mayor importancia, al no escuchar la autoridad, de viva voz, las declaraciones de las partes, lo que nos lleva directamente a que el principio de laudos en conciencia se limite a la interpretación que un *auxiliar dictaminador* de a determinadas constancias procesales o *actas*, con lo que se elaborará un proyecto de resolución, que eventualmente discutirán (según la propia ley, pero de dudosa aplicación práctica) los representantes que integran la Junta,

quienes al no haber presenciado las propias actuaciones, difícilmente podrán resolver en conciencia.

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO.

A) GENERALIDADES DEL CONTRATO.

Dentro de la legislación mexicana, es el Código Civil (ya sea del Distrito Federal, que es el que se cita en el presente trabajo, o sus correlativos de la estados) la norma que define al contrato como institución.

El artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal define al contrato como el convenio que produce o transfiere las obligaciones y derechos. Como se infiere de lo anterior, el contrato es un tipo de convenio, que a su vez es definido por el artículo 1792 del mismo ordenamiento como el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

De las anteriores definiciones se deduce, sin profundizar más, ya que no es el objeto del presente trabajo, que tanto el convenio como el contrato son fuentes de las obligaciones.

B) ELEMENTOS DEL CONTRATO:

De acuerdo con la doctrina del Derecho Civil, todo contrato presenta elementos fundamentales al mismo, sin los cuales es inexistente, y otros más sin los cuales será nulo o anulable.

Dentro de los primeros elementos, sin los cuales el contrato es inexistente de acuerdo con el Código Civil, se encuentran dos, a saber: el consentimiento y el objeto.

Los elementos que hacen al contrato ser válido, o inane son cuatro: la capacidad del contratante, la forma, la ausencia de vicios del consentimiento, y la licitud del objeto del contrato. Según Sánchez Medal, *la falta de uno de esos cuatro elementos hace que el contrato en cuestión resulte privado de efectos jurídicos.*¹

Ahora bien, en nuestra materia, y según se ha visto, el contrato individual de trabajo es figura fundamental, por lo que es importante analizar

¹ SANCHEZ MEDAL, R. *De los Contratos Civiles*, Ed. Porrúa, México, 1994, 13ava. ed. Pp 25.

genéricamente como se manifiestan en tal contrato los elementos arriba señalados, tanto de existencia como de validez.

1.- Consentimiento

El primer elemento de existencia del contrato es el consentimiento. En este sentido consentimiento equivale a voluntad de contratar, y como ya se ha dicho, sin esto no existe contrato alguno.

En materia de trabajo, y refiriéndonos a los contratos individuales de trabajo, por fuerza celebrados entre dos partes, patrón y trabajador, es requisito el consentimiento, aunque por diversas disposiciones legales, su verificación es diferente que en materia civil.

El artículo 20 de la Ley Federal del trabajo señala:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

A primera vista, el artículo transcrito incluye dos instituciones diferentes, pues distingue la relación de trabajo del contrato individual de trabajo. Sin embargo señala que sus efectos son los mismos.

Sin embargo, nuestra opinión es en el sentido de que más que producir los mismos efectos, el contrato individual de trabajo es la causa y la relación el efecto.

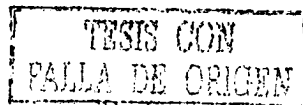
La pregunta obvia es si será posible que exista relación de trabajo sin contrato de trabajo, y la respuesta, a nuestro juicio es negativa, ya que aun en la relación de trabajo más informal existió el consentimiento y el objeto.

Para sustentar la anterior tesis, tenemos que entender que el contrato de trabajo es un acto jurídico que se verifica en un momento, y son sus efectos, o sea la relación de trabajo, lo que continúa y es objeto de protección de la Ley Federal del Trabajo. Por esto creemos que en materia laboral es más utilizado el término relación que el propio contrato.

Como sustento de tal afirmación, es importante realizar un análisis más profundo del consentimiento. Para tal efecto, nuevamente recurrimos al Código Civil, que en su artículo 1803, dispone:

ARTÍCULO 1803.- El consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlos, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente.

El consentimiento en el contrato de trabajo se puede manifestar de cualquiera de las maneras anteriores, por lo que, en un caso extremo, el consentimiento se puede verificar por la simple no oposición por parte del patrón a que el trabajador realice sus labores. Con lo anterior, queda claro que



el único acto jurídico que puede dar lugar a la relación de trabajo es el contrato de trabajo, aun cuando este se reduzca a las mínimas formalidades.

Para proporcionar protección a la relación de trabajo, se tiene al contrato como un hecho, siempre que exista trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Por lo cual tiene menor importancia el contrato en sí, pero no por esto se puede negar su existencia. Si se analizara tal cuestión desde el punto de vista del derecho civil, bastaría decir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, sin embargo, al referirse la propia Ley Federal del Trabajo a la relación de trabajo, consideramos que es correcto utilizar tal término.

Es este sentido, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo señala que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Lo anterior confirma nuestra tesis de que el contrato es la causa de la relación de trabajo.

En cuanto al consentimiento, la Ley Federal del Trabajo no señala condición alguna, sino que lo toma por hecho siempre que exista relación de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajo, pero como ya hemos visto, esta no existe sin contrato y el contrato requiere voluntad de las partes.

2.- Objeto

El segundo elemento de existencia de todo contrato es el objeto. El Derecho civil distingue aquí al objeto directo y al indirecto.

El objeto directo de un contrato es la creación o transmisión de derechos y obligaciones, mientras que el objeto indirecto de un contrato es el propio objeto de las obligaciones, esto es, en el caso del contrato de trabajo, por un lado el trabajo en sí, que debe ser personal y subordinado; y, por el otro, el salario o remuneración. Si no existen tales elementos, no existe contrato de trabajo, ni relación de trabajo, en consecuencia.

Una vez analizados los elementos de existencia, es importante estudiar también los que en Derecho Civil se conocen como elementos de validez, a saber: la capacidad de los contratantes, la forma de expresión del contrato, la ausencia de vicios del consentimiento, y la licitud del objeto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Capacidad

Manuel Borja Soriano define la capacidad como *la aptitud para ser sujeto de derechos y hacerlos valer*.²

La capacidad está dividida por la doctrina en capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo la primera la que tiene toda persona por el simple hecho de serlo, y la segunda la facultad que tiene la persona de ejercer dichos derechos por sí mismo.

Para tal efecto, Borja Soriano³ nos dice que la capacidad es la regla, siendo excepción la incapacidad, ya que son hábiles para contratar todas las personas que no están exceptuadas por la ley, y continúa diciendo que existe incapacidad de goce en casos remotos, como el del extranjero frente a actividades reservadas a mexicanos, tales como explotación de combustibles minerales en territorio nacional; existe también incapacidad de ejercicio para los menores de edad y los mayores de edad que señala el artículo 450, fracción II del Código Civil.

² BORJA SORIANO, M. *Teoría General de las Obligaciones*. Ed. Porrúa, México, 1994, 13ava. ed. Pp 240.

Sin embargo, en este caso si existen normas especiales aplicables al contrato de trabajo, derivadas de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la clasificación de personas incapacitadas para contratar según el Derecho Civil, no le es aplicable a nuestra materia.

La regla general para la Ley Federal del Trabajo es que tiene capacidad para contratar cualquier persona mayor de 14 años, como lo indican los artículos 22 y 23 de dicha ley:

ARTÍCULO 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya computibilidad entre los estudios y el trabajo.

ARTÍCULO 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus

³ Op. Cit., pag 240-241

padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Existen diversas excepciones a tal regla, comenzando con las que señala el propio artículo; sin embargo, a la edad de 16 años, una persona es considerada como mayor para la realización de cualquier trabajo, siendo la única excepción el trabajo nocturno industrial, según el artículo 175, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, actividad para la cual se deberán tener 18 años cumplidos.

Las excepciones indicadas son las que se contienen en el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, que comprende de los artículos 173 a 180, destacando de estos lo siguiente:

El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 estará sujeto a lo dispuesto por los artículos 22 y 23 previamente citados; además a vigilancia y protección especial de las autoridades laborales (art. 173), dichos trabajadores deberán obtener un certificado médico especial (art. 174), no podrán trabajar en labores peligrosas o insalubres (arts. 175 y 176), tendrán igualmente condiciones de trabajo superiores a las de los demás trabajadores (arts. 177, 178 y 179), y por último, sus patrones estarán sujetos a un control especial por parte de las autoridades laborales (art. 180).

En cuanto a la incapacidad, entendida en los términos de la fracción II del artículo 450 del Código Civil, la Ley Federal del Trabajo sólo se refiere a que será causa de terminación de la relación de trabajo, según el artículo 53, fracción IV, que a continuación se transcribe:

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

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

Como se aprecia, aquí no se tomó a la incapacidad como impedimento del contrato, sino como causa de terminación, por lo que es claro nuevamente que la Ley Federal del Trabajo no se ocupa de este elemento de validez, sino de las consecuencias *a posteriori* que tal elemento pueda tener, no en relación al contrato, sino a su posterior vigencia.

Por otro lado, en referencia a la capacidad de ejercicio dentro del derecho del trabajo, ya no como elemento de validez, es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo les da tal capacidad a los menores trabajadores, que pueden ejercitar las acciones derivadas de la ley, como lo señala el artículo 691.

ARTÍCULO 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Del artículo anterior se desprende que existe la capacidad de ejercicio para cualquier persona que tenga capacidad legal para trabajar; esto es, si alguien está facultado para trabajar según la Ley Federal del Trabajo, también lo está para ejercitar las acciones correspondientes. También es notable que de nuevo se señala la edad de 16 años como punto de inicio de la capacidad de ejercicio sin limitación alguna.

4.- Forma

El siguiente elemento de validez según la teoría contractual civil, es la forma, y este es un tema que en nuestro ramo tiene particular importancia, como se verá a continuación.

La forma, como elemento del contrato, no es otra cosa que la formalidad que, en determinados casos, la ley exige para la celebración de un contrato.

Ejemplos de formalidades en materia civil son, por ejemplo, el contrato de mandato, que, en determinados casos debe ser otorgado por escrito y ante dos testigos. Sin embargo, gran cantidad de contratos no requieren

formalidad expresa para su celebración, siendo el ejemplo más común la compraventa (salvo en casos excepcionales). Igualmente existen otros actos jurídicos que requieren de una formalidad especial, a la cual doctrinalmente se conoce como solemnidad, como lo son el matrimonio y el testamento, que deben ser celebrados ante funcionarios dotados de fe pública, y cuya sanción no es la anulabilidad, como en el caso de los anteriores, sino la inexistencia.

Como ya se dijo, un contrato que no reviste la forma legal, es susceptible de ser anulado, lo cual tiene especial importancia, por sus diferencias, con el contrato de trabajo.

Como ya se vio anteriormente, al existir relación de trabajo, ya sea un hecho aceptado o presumido, se da por hecho también que existe contrato de trabajo, para lo cual la Ley Federal del Trabajo no señala requisito alguno de formalidad. Sin embargo, los artículos 24, 25 y 26 se refieren a un documento que no puede ser otra cosa que un contrato de trabajo, como se desprende de su simple lectura:

ARTÍCULO 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se

harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

ARTÍCULO 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

ARTÍCULO 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

De tales artículos se desprende que la Ley Federal del Trabajo si exige, aunque no expresamente, que el contrato de trabajo se celebre por escrito, e inclusive que se deje una copia en poder de cada una de las partes, de lo cual se desprende que se trata de un contrato formal, pero la conclusión más importante es que la falta de forma legal no es una causal de nulidad, como lo sería en materia civil, y para concluir lo anterior no es necesario analizar las acciones que derivan de tal contrato.

5.- Ausencia de vicios en el consentimiento:

El siguiente elemento de validez del contrato según la doctrina civil es la ausencia de vicios en el consentimiento. El presupuesto de dicho elemento de validez es el consentimiento, que, como ya se vio, es un elemento de existencia. Sin embargo, no basta que exista consentimiento para que el contrato sea válido, sino que dicho consentimiento debe ser pleno, y el Código Civil identifica los elementos que lo pueden viciar, siendo estos el error, el dolo, la lesión y la violencia, cuyo análisis profundo no tiene mayor relevancia para este estudio, con excepción de las siguientes consideraciones.

La fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que posteriormente se analizará más a fondo, da derecho al patrón a rescindir la relación de trabajo cuando existió dolo por parte del trabajador o del sindicato sobre las aptitudes o facultades del trabajador. En el mismo sentido pero de manera inversa, la fracción I del artículo 51 de la misma ley, da derecho al trabajador a rescindir la relación de trabajo al patrón cuando este, o la *agrupación patronal*, lo engañen respecto de las condiciones del trabajo. En los dos supuestos anteriores, se deberá rescindir la relación de trabajo dentro de los treinta días de que esta se inicie, y una vez concluido dicho plazo, se convalidará tal *vicio*.

De lo anterior se obtienen distintas conclusiones: en primer lugar, el supuesto del artículo 47 es mucho más específico, al referirse a las facultades o aptitudes del trabajador, respecto a las que él mismo o el sindicato hubieran manifestado previamente (al momento de contratarlo el patrón), sin embargo, el caso del artículo 51 es más amplio, ya que se refiere a las condiciones de trabajo, las cuales pueden variar dentro de la relación de trabajo, bastando como ejemplo la necesidad, justificada incluso en la propia ley, de que un trabajador labore horas extraordinarias.

Por otro lado, y en oposición a lo señalado por la doctrina civil, tales vicios en el consentimiento al momento de contratar, no dan lugar a la nulidad del contrato, sino a la rescisión que la parte afectada lleve a cabo, y además, dentro de un plazo de treinta días a partir de que se inicie la relación de trabajo.

Otro vicio en el consentimiento que en materia de trabajo merece especial atención, es la lesión. La lesión es definida por el Código Civil, que en su artículo 17 señala:

ARTÍCULO 17.- Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios.

El derecho concedido en este artículo dura un año.

Del artículo anterior, se desprende que para que exista lesión, deberán verificarse dos supuestos; uno objetivo: el lucro excesivo, evidentemente desproporcionado a la contraprestación, y otro subjetivo: la suma ignorancia, notoria inexperiencia o la extrema miseria de una de las partes.

Reflexionando sobre la figura de la lesión, en el campo del derecho civil nos parece un poco difícil, aunque no imposible, que existan casos en que se den los dos elementos, tanto el objetivo como el subjetivo, sobre todo por lo superlativos que utiliza el propio artículo 17 del Código Civil. Por otro lado, en materia mercantil, ni siquiera está contemplada la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

figura como causal de nulidad de un contrato, ya que el comerciante se presume conocedor de la materia. Sin embargo, reflexionando al respecto, en materia de trabajo no sería imposible encontrar casos en los que se verificaran las condiciones tanto objetivas como subjetivas del artículo 17 del Código Civil. No obstante lo anterior, la propia Ley Federal del Trabajo no contempla la figura de manera expresa, sino que, supuestamente, contiene los mecanismos y presunciones (en el sentido más amplio de la palabra) para que tales elementos no se verifiquen.

Para comprobar lo anterior, basta recordar que el salario mínimo es considerado por la propia Ley Federal del Trabajo como *remunerador*, al señalar el artículo 85 de dicha ley que nunca deberá ser menor al mínimo de acuerdo a las disposiciones de la propia ley. Por lo tanto, si el salario es igual o mayor al mínimo, es considerado remunerador, pero posteriormente la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 señala que tal salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

De lo anterior se concluye que las necesidades reales de la vida diaria de un trabajador, han superado ampliamente a lo previsto por la propia

Ley Federal del Trabajo, y sin embargo, la misma ley no previene acción individual alguna para solucionar tal situación, ampliamente gravosa para el trabajador, como lo hace el artículo 17 del Código Civil, que inclusive contempla los daños y perjuicios causados.

A este respecto, nada menos que un doctrinario civilista, Don Ramón Sánchez Medal, citando a J. Leflour, nos dice: *hoy día ya no se pretende tanto asegurar la justicia entre los contratantes individualmente considerados cuanto entre categorías de contratantes: patrones y obreros; arrendadores e inquilinos; aseguradores y asegurados.*⁴

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, considerada como una legislación especial, como ya se mencionó antes, y que pretende *asegurar la justicia* entre trabajadores y patrones, como lo señala su propio artículo 1º, en la práctica, parece no sólo no cumplir con ese objetivo, sino bloquear otras opciones, como podría ser una acción equivalente a la contenida en el artículo 17 del Código Civil. Lo anterior, desde luego, no es materia del presente trabajo, sino que es un ejemplo interesante que se obtiene como conclusión del análisis que se está llevando a cabo.

⁴ Op. Cit. Pp 59.

6.- Licitud en el objeto del contrato

Como último elemento de validez del contrato, la doctrina del Derecho Civil nos indica que el objeto del contrato debe ser lícito.

El propio código Civil, en su artículo 1830, nos indica:

ARTÍCULO 1830.- Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.

En el mismo sentido, el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

ARTÍCULO 5.- Las disposiciones de esta 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:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;

III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos de prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

La fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, señala que las condiciones inferiores a las legales (señaladas en la propia fracción citada), serán nulas, y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese lo contrario.

De los anteriores artículos, se desprende que, efectivamente, la Ley Federal del Trabajo, como su fundamento Constitucional, se ocupan de la licitud del objeto del contrato de trabajo, más sin embargo, en principio sólo serán ilícitas las disposiciones en contrario a las señaladas en los artículos previamente indicados, las cuales no causarán efecto alguno. En tal sentido cabe señalar lo contenido en la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Federal

del Trabajo, en el sentido de que en dichos casos, serán aplicables la Ley o las “normas supletorias”.

A este respecto, Guillermo Cabanellas indica que *el contrato libremente consentido por el Código Civil ha sido reemplazado por un tipo de contrato semilegal, semicontractual, que sólo requiere la declaración de voluntad para reconocer la sumisión de las partes a la situación impuesta por la ley. Esa gran verdad se hace por demás sensible en presencia del contrato de trabajo, pues puede calificarse del menos contrato de todos los contratos.*⁵

C) PARTES DEL CONTRATO:

Ya que estamos ciertos de que la relación de trabajo, a la que constantemente se refiere la Ley Federal del Trabajo, tiene necesariamente su origen en un contrato, en el cual se deben manifestar los elementos a que se hizo referencia, con las salvedades guardadas, es importante hacer un breve análisis de las partes del contrato.

⁵ CABANELLAS, G. *Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. I*. Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Arg. Pp. 31.

Por su propia naturaleza, el contrato de trabajo es celebrado por dos personas, y nada más. Por un lado, nos encontramos con el trabajador, persona física; y por el otro, el patrón, persona física o moral.

Por lo que hace al trabajador, este es definido por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTÍCULO 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

En primer lugar, del artículo transcrito, se desprenden consecuencias inmediatas, como que el trabajador será siempre persona física; subordinada al patrón, para el cual deberá realizar un trabajo. Como ya se vio, el trabajo en si es el *objeto cosa* del contrato de trabajo que corresponde al trabajador, ya que es el objeto de su obligación.

Sin embargo, de lo anterior se desprenden otras conclusiones, que en la práctica dan lugar a sinnúmero de controversias. La pregunta que surge en ellas es cómo distinguir al trabajador del que no lo es, en los casos en que es dudosa la clasificación, de lo cual deriva la controversia sobre quién es sujeto de la protección de la Ley Federal del Trabajo y quién no.

La respuesta es muy sencilla en el plano teórico: es trabajador el que presta a otro un trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración. Sin embargo, en la práctica constantemente nos encontramos con dos situaciones:

Por un lado, profesionistas que en realidad no tienen el carácter de trabajadores, sino que son *parte* de otra relación jurídica, por ejemplo prestadores de servicios profesionales, que al ver perjudicados sus intereses optan por demandar a la contraparte por la vía laboral; y, por el otro lado, patrones que se valen del trabajo personal y subordinado de personas a las que no consideran trabajadores, principalmente para evitar ser sujetos de las obligaciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y otras leyes como la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto Nacional del Fondo de la

Vivienda para los Trabajadores, Ley del Impuesto Sobre la Renta, y algunas más.

Los dos problemas anteriores, como la gran mayoría de las cuestiones litigiosas, frecuentemente se reducen a un problema de prueba dentro del juicio respectivo. Naturalmente, el problema doctrinal está ampliamente superado, ya que sabemos que la nota que determina cuál es la naturaleza de una relación jurídica o, en este caso un contrato, no es el nombre que se le dé, sino el contenido de las obligaciones que por el mismo se causan.

Por último, es importante recalcar que, al ser el trabajador únicamente persona física, y por tanto un individuo, quedan excluidas de la Ley Federal del Trabajo las figuras de trabajo en equipo, por lo que un grupo de trabajadores (en el sentido genérico) que presten sus servicios de manera conjunta, serán o todos trabajadores, o prestarán sus servicios como resultado de un contrato distinto, ajeno a la Ley Federal del Trabajo, siendo a su vez trabajadores de un patrón integrante del mismo grupo, quién habrá celebrado un contrato con la persona, física o moral que, a primera vista parecería ser el patrón.

En la práctica, la anterior distinción tiene mucha importancia. Por presentar un ejemplo, se analizará la siguiente situación: Una persona física con actividad empresarial (según la clasificación de la Ley del Impuesto Sobre la Renta) ofrece sus servicios a distintas empresas; para tal efecto tiene a su servicio a distintos trabajadores. Es muy común que, al existir algún problema con dichos trabajadores que de lugar a la terminación de la relación de trabajo, el propio trabajador demande a la empresa en la cual su auténtico patrón le ordenó realizar sus labores, empresa que como se ha visto, no tiene el carácter de patrón.

La solución a tal problema, es igualmente sencilla en el plano teórico; simplemente hay que acreditar que no existió relación de trabajo entre las partes, sin embargo en la práctica reviste mayor complejidad, ya que como se ha visto, la relación de trabajo se determina por la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario, lo que, en casos como el señalado puede constituir un problema probar, sobre todo para la empresa que en realidad no tiene el carácter de patrón.

D) BILATERALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El Código Civil señala, en sus artículos 1836 y 1837 que, el contrato será bilateral cuando las partes se obligan recíprocamente, y oneroso cuando se estipulen provechos y gravámenes recíprocos.

Por su propia naturaleza, el contrato de trabajo se incluirá dentro de esas clasificaciones, ya que las obligaciones de las partes son recíprocas, lo que no significa otra cosa que la obligación del trabajador es causa de la obligación del patrón, y a la inversa; mismas obligaciones que, desde luego, les producen provechos y gravámenes a las partes.

Tales características del contrato de trabajo, son el fundamento de la rescisión. No obstante, la Ley Federal del Trabajo nada trata al respecto, lo que consideramos es correcto, ya que al ser el contrato de trabajo el único *contrato*⁶ del que se ocupa dicha ley, no existe la necesidad de distinguirlo según esa clasificación.

E) EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

⁶ Del análisis realizado, se concluye que, ni el Contrato Ley ni el Contrato Colectivo tienen el carácter de verdaderos contratos

Como última nota clasificadora del contrato de trabajo, es importante analizar su vigencia en el ámbito temporal, cuestión de gran trascendencia en esta materia, por más de una razón.

Como se ha determinado, el contrato de trabajo es el único acto que puede dar origen a la relación de trabajo, por lo cual a partir del primero nace la segunda, ya que guardan una relación de causa y efecto.

Ahora bien, de lo anterior, parecería que el contrato de trabajo se agota en el momento de su celebración, y que posteriormente sólo se manifiestan sus efectos, o relación de trabajo.

Tal figura no es opuesta a la doctrina civil, como se verá a continuación; como es bien sabido, no todos los contratos se agotan de manera natural inmediatamente después de su celebración, sino que los mismos civilistas contemplan la figura del contrato de tracto sucesivo⁷ como aquel cuyos efectos perduran a lo largo del tiempo.

⁷ Sánchez Medel (Op. Cit., Pp 114-115) distingue los contratos de ejecución instantánea de los "duraderos", y estos últimos los subdivide en contratos de tracto sucesivo y contratos de ejecución continuada. Siguiendo tal clasificación, el contrato de trabajo sería de "ejecución continuada".

1.- Preeminencia del Contrato de Trabajo por Tiempo

Indefinido:

En materia de trabajo, lo anterior es regla general, ya que, salvo que se especifique lo contrario (y que tal estipulación sea lícita, así como posteriormente cumplida en términos), el contrato de trabajo será considerado como vigente *por tiempo indefinido*.

La propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 35, señala:

ARTÍCULO 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

De lo anterior, se desprende que, salvo excepción, la relación de trabajo durará por tiempo indeterminado. De aquí lo que en la doctrina se conoce como el principio de la estabilidad en el empleo.

2.- El Principio de Estabilidad en el Empleo:

Como ya se ha dicho, la relación de trabajo —o contrato de trabajo— es el objeto de la protección del Derecho del Trabajo; así las cosas, podemos decir, con toda seguridad, que la estabilidad en el empleo es el fundamento de dicha protección.

Aun cuando en el presente estudio se ha procurado no adentrarse en cuestiones ajenas a lo legal, en el punto que nos ocupa es menester analizar porqué el contrato de trabajo recibe una protección extraña a otros contratos; protección que persigue la continuación de su vigencia.

Tan importante es el principio que nos ocupa, que diversos autores le dedican sendas páginas en sus obras; a continuación se citan algunas de las más sobresalientes:

Trueba Urbina señala: *Al nacer el derecho del Trabajo en nuestro país, en el artículo 123, y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquieren la dignidad*

*de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido*⁸

La anterior nota hace referencia a la importancia social que tiene la estabilidad en el empleo, pero también indirectamente, a la facultad del patrón de rescindir dicho contrato, no obstante su importancia social, cuando el trabajador de *motivo para el despido*, lo que se tratará más adelante.

Por su parte, Nestor de Buen, señala que *El principio general de que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, es una de las manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho del trabajo.*⁹

Roberto Muñoz Ramón distingue la estabilidad en el empleo absoluta de la relativa: *Nos encontramos con la estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurra en una causal de despido. En cambio, nos topamos con la estabilidad relativa cuando, sin que exista causal de despido, el patrón está facultado*

⁸ TRUEBA URBINA, A. *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1970, Pag. 297

⁹ DE BUEN, N. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1977, Tomo I, Pag. 546

*para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo.*¹⁰

La distinción entre estabilidad absoluta y relativa equivale – atendiendo a las causas por las cuales termina el contrato– a la rescisión, única que supera al principio de estabilidad absoluta, frente a la terminación de los contratos *excepcionales* que no sean por tiempo indeterminado, que terminan sin necesidad de que se verifique una causa justificada por la cual el patrón rescinda dicho contrato.

En primer lugar, y como ya se ha visto, existe la presunción del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, artículo que señala cuáles son las excepciones posibles a dicha regla, siendo estas el contrato por *obra determinada* y el contrato por *tiempo determinado*. Sin embargo, para que uno de tales contratos pueda terminar sin que sea considerado como por tiempo indefinido, deberán existir circunstancias especiales.

En el caso del contrato de trabajo por obra determinada, el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

¹⁰ MUÑOZ RAMÓN, R. *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976, Tomo I, Pag. 281.

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

En el mismo sentido, para el caso del contrato por tiempo determinado, el artículo 37 señala:

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

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

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

III. En los demás casos previstos por esta ley.

Como se ha visto en ambos casos, no será suficiente la estipulación de que el contrato tiene tal carácter, sino que se deberán cumplir con los requisitos que exige la naturaleza de tales contratos. Con tales

disposiciones, es claro que el legislador buscó al máximo garantizar la estabilidad en el empleo, aun a costa de la voluntad de las partes.

La estabilidad en el empleo es, en consecuencia de lo anterior, uno de los principales objetos de protección de la Ley Federal del Trabajo, y de tal principio o ideal, derivan distintos procedimientos para su cuidado, de los cuales se tratará posteriormente.

3.- La Estabilidad “Reforzada”

Otra manifestación del principio de estabilidad en el empleo, aunque ya no relacionada con el contrato en sí, es la contenida en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Como se ve, la Ley Federal del Trabajo da especial importancia a la antigüedad en el empleo, lo cual se manifiesta en relación a la permanencia del trabajador al servicio del patrón, limitando inclusive el derecho del patrón para rescindir el contrato de trabajo por una causa justificada por la propia ley, en el caso de excepción señalado en el artículo transcrito previamente.

Lo anterior constituye un problema real para el patrón, por dos aspectos que a continuación se analizan brevemente:

En primer lugar, el patrón no podrá rescindir válidamente la relación de trabajo de un trabajador que tenga 20 años o más de antigüedad salvo que exista una causa *particularmente grave*, o que se verifique reiteración de una de las faltas —ya de por sí graves— de las señaladas como causas válidas de rescisión. Desgraciadamente, la ley no indica cuáles de

dichas causas pueden ser particularmente graves, ni tampoco en qué período se deberá computar que una falta se repite o reitera.

Por otro lado, el patrón que decida rescindir la relación de trabajo de un trabajador que se ubique en el primer supuesto del artículo 161, estará sujeto a probar la particular gravedad de dicha causa, lo que en la mayoría de los casos le resultará muy complicado, sobre todo si se trata de una causa de las que requieran una interpretación subjetiva por parte del juzgador.

Cabe en el presente punto suponer dos casos concretos: En el primero de ellos, supongamos que un trabajador con 20 años de antigüedad ha faltado seis veces a su trabajo, sin justificación, en un período de treinta días. ¿Será particularmente grave dicha causa? Como se puede anticipar, la solución dependerá exclusivamente de lo que piense al respecto el juzgador. Por otro lado, supongamos que dicho trabajador revele secretos industriales de la empresa ¿de qué dependerá la calificación de *tan sólo* grave o *particularmente* grave?

Si las causas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya son graves, desde nuestro punto de vista el artículo

161 de dicha ley tiene un efecto negativo, al proteger —mediante impunidad— a un trabajador que incumple con sus obligaciones respecto del patrón. Por otro lado, ya no sólo será requisito para que el patrón pueda rescindir sin responsabilidad el contrato de trabajo en cuestión acreditar en juicio los hechos que constituyen la causa, sino que estará sujeto a una interpretación totalmente subjetiva de la gravedad de dicha causa.

F) CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY:

Es necesario hacer, para el presente trabajo, la aclaración de que las instituciones llamadas *Contrato Colectivo de Trabajo* y *Contrato Ley*, —que regulan las relaciones *colectivas* de trabajo, y cuya naturaleza estrictamente contractual no es clara, en oposición al contrato individual de trabajo¹¹, problema que no vamos a tratar— no substituyen al contrato individual de trabajo, sino que, en caso de existir, simplemente modifican el contenido obligacional del contrato individual, generalmente aumentando las obligaciones a cargo del patrón, ya sea directamente o en sentido inverso, al reducir las que corresponden al trabajador. Sin embargo, la existencia o no de

¹¹ El tema de la verdadera naturaleza, contractual o no, de estos contratos ha sido ampliamente discutido, y existen opiniones en ambos sentidos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

uno de estos contratos, en nada altera la naturaleza del contrato individual de trabajo.

Una vez que hemos analizado los elementos del contrato de trabajo, que como ya se ha visto es el origen de la relación entre trabajador y patrón, entraremos al estudio de las maneras en las que tal relación termina, sobre todo la llamada *rescisión*.

CAPITULO IV

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y RESCISION

A) GENERALIDADES:

Como nos indica la doctrina del Derecho Civil, a la luz de la cual se estudian los contratos, los mismos deben terminar. El contrato de trabajo no es excepción de tal regla.

No obstante que, por regla general, el contrato de trabajo será vigente por tiempo indefinido, esto no significa que no deba terminar, sin embargo, la forma y el momento en que termine dicho contrato, tendrán consecuencias diversas tanto para el patrón como para el trabajador, mismas que darán lugar, en algunos casos, a las acciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Ya se ha visto que el Derecho del Trabajo es una rama especial de la ciencia jurídica, y que en México tiene inclusive tribunales y normas adjetivas particulares. También se ha visto que es el contrato de trabajo la institución que da origen a la relación de trabajo, objeto de protección de la Ley Federal del Trabajo en cuanto hace al derecho individual, ya en cuanto a

las obligaciones que de ella devienen, como en lo que hace a su conservación en el tiempo. A continuación, se analizarán las maneras en que esta relación termina, atendiendo a las causas de terminación, en el sentido más amplio de la palabra, y a las consecuencias jurídicas que se siguen de la causa de tal terminación.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la relación individual de trabajo puede concluir de dos maneras. Rescisión o terminación en sentido estricto.

B) TERMINACION:

Serán causas de terminación, como ya vimos en sentido estricto, las señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 53.- *Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

- I. El mutuo consentimiento de las partes;***
- II. La muerte del trabajador;***

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

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

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

El artículo 434, a su vez señala:

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

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada. Si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Como indica Mario de la Cueva¹³, estas causas de terminación, pueden fácilmente clasificarse a su vez en el mutuo consentimiento y las causadas por hechos ajenos a la voluntad de los sujetos de la relación que hacen imposible su continuación.

1.- Terminación Voluntaria:

El mutuo consentimiento a que se refiere la fracción I del primero de los artículos citados, es conocido ordinariamente como renuncia, y aquí existen algunas cuestiones que merecen ser comentadas.

En estricto sentido, según la fracción invocada, se requiere el consentimiento de las partes de la relación para que termine esta. Sin embargo, es bien sabido que nadie puede prestar sus servicios sin su pleno consentimiento, lo que inclusive se consigna en el párrafo 7° del Artículo Quinto Constitucional, que señala la imposibilidad de obligar al trabajador a prestar el servicio convenido por un tiempo mayor al que fije la ley, que nunca será de más de un año, y, en caso de que lo dejara entes, el trabajador sólo estará obligado a la responsabilidad civil. En el mismo sentido, el artículo 32

¹³ DE LA CUEVA, M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, primera edición, 1972. Pp. 247.

de la Ley Federal del Trabajo señala que el incumplimiento de las normas de trabajo, y en consecuencia del propio contrato, sólo darán lugar a la responsabilidad civil del trabajador, y que no se podrá hacer coacción sobre su persona.

No se busca hacer un análisis de la *responsabilidad civil* a que se refieren los artículos citados, que a nuestro juicio es letra muerta, sino simplemente señalar que, la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo es imprecisa, ya que, al renunciar el trabajador, el consentimiento o la falta del mismo por parte del patrón, carecen de mayor importancia.

2.- Terminación por causa ajena a la voluntad:

Por otro lado, tenemos las causas de terminación ajenas a la voluntad de las partes, que tampoco merecen para el presente trabajo de mayor atención, salvo las siguientes consideraciones.

En los casos de terminación de la relación de trabajo por terminación del plazo o agotamiento de la obra determinada, la misma sólo será válida cuando el señalamiento del plazo o la obra indicada sean verdaderos, y en caso contrario, el contrato se entenderá celebrado por tiempo

indeterminado, por lo que la terminación del mismo será válida sólo mediante renuncia del trabajador o por rescisión *justificada*. Lo mismo sucede con el caso especial del artículo 38, que es un tipo específico de contrato de trabajo por obra determinada, cuya posibilidad de entenderse por tiempo indeterminado está sujeta a la condición de la costeabilidad, e inclusive al agotamiento del capital destinado a la explotación sin que existan beneficios.

C) LA RESCISIÓN COMO FACTOR DE CONCLUSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

La otra causa por la cual concluye el contrato de trabajo, como ya se ha visto, es la rescisión.

1.- Noción de Rescisión:

Rescisión proviene del latín *rescissum*, que significa dividir o romper. Cabe señalar que, etimológicamente, significa lo mismo que escisión, palabra a la que comúnmente se le identifica como separación.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

El Diccionario Jurídico Mexicano, define a la rescisión como *privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.*¹⁴

De la anterior definición, se siguen tres consecuencias básicas: *a)* la rescisión termina con el contrato, *b)* dicho contrato es válido, y *c)* se lleva a cabo por declaración de voluntad, por lo que es, desde luego, un acto unilateral, necesariamente de una de las partes del contrato.

Con lo anterior, ya se ha definido, de manera elemental, cuál es la naturaleza jurídica de la rescisión: un acto jurídico unilateral. Es acto jurídico, pues extingue derechos y obligaciones. Sin embargo, de dicho acto nacerán, o cuando menos se harán exigibles otros derechos y otras obligaciones, lo cual tiene particular importancia en nuestra materia.

2.- Origen y Concepto de la Rescisión:

Como institución jurídica, la rescisión tiene su origen en el Derecho Romano, del cual, como ya se señaló al principio del presente

¹⁴ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Autores varios. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México y Editorial Porrúa. 2ª Edición, México, 1988, Tomo IV.

trabajo, deviene, en gran parte, el derecho occidental, y por lo tanto el Derecho Positivo Mexicano y la Ley Federal del Trabajo.

En Derecho Romano, en virtud de una *lex commissoria*, el vendedor se reservaba el derecho de *rescindir* la venta si no le era pagado el precio.

Posteriormente, dicha figura se aplicó a la generalidad de los contratos bilaterales, en los cuales, como ya se señaló previamente, el fundamento de la obligación de una de las partes, lo es la obligación recíproca de la contraparte.

3.- Rescisión y Resolución:

Adicionalmente a lo indicado en el párrafo anterior, cabe señalar que *el término rescisión, se ha utilizado análogamente al de resolución*, tal como lo señala Borja Soriano¹⁵, lo cual consideramos incorrecto, como se verá posteriormente

¹⁵ Op.Cit.Pp 490.

Así, en el mismo sentido, el Código Civil, en su artículo 1949, señala:

ARTICULO 1949.- La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daño y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.

Como se desprende de lo anterior, para que opere tal figura, es necesario que las dos partes sean a la vez deudores y acreedores, o recíprocamente obligados, tal cual sucede en el contrato de trabajo.

Sin embargo, es necesario distinguir, por la naturaleza de las obligaciones que importa cada supuesto, si un contrato podrá ser resuelto o rescindido.

José Luis de la Peza¹⁶, en una obra breve y sencilla, aborda el problema, y concluye que la resolución al ser aplicada, destruye de manera retroactiva los efectos del contrato, mientras que la rescisión no opera de manera retroactiva, ya que su consecuencia es que el contrato pierda su eficacia futura, sin que se altere lo ocurrido con anterioridad. Consecuencia de tal distinción es que la rescisión sólo se aplique a contratos duraderos, de ejecución continuada o tracto sucesivo. En tal virtud, un contrato al rescindirse se terminará sin haberse agotado.

Como se ve, la rescisión opera cuando, en un contrato bilateral, en el que las obligaciones son recíprocas entre las partes, y son el fundamento de la obligación de la contraparte, una de ellas incumple con la que le corresponde, por lo que la otra decide terminar el contrato, pues considera válidamente que su obligación carece de fundamento.

D) RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Visto lo anterior, y sin entrar aún al estudio de tal figura en la Ley Federal del Trabajo, podemos presuponer que, por la naturaleza del contrato

¹⁶ DE LA PEZA, J. De las Obligaciones. Ed. Mc Graw Hill, México 1997. Pp. 144 y siguientes.

de trabajo que, como se ha visto, es bilateral, le es aplicable la rescisión por cualquiera de las partes. De lo anterior, se sigue que, al rescindirse el contrato de trabajo, el mismo terminará, sin que se afecte retroactivamente su contenido.

Aplicando igualmente lo señalado en el artículo 1949 del Código Civil, podremos ver que la parte agraviada por el incumplimiento de la obligación de la contraparte, al dar por terminado el contrato, o al exigir su cumplimiento, tendrá derecho a una indemnización por concepto de daño y perjuicios.

A continuación, se verá cómo opera la rescisión en materia de trabajo cuando es llevada a cabo por el patrón, y cuando es llevada a cabo por el trabajador, así como las consecuencias que ambos casos conllevan. Para tal efecto, se utiliza el mismo orden que contempla la Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar, se cita el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el cual contempla el derecho general a rescindir el contrato de trabajo, además de que de él se desprenden otras conclusiones:

ARTICULO 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

El contenido del tal artículo es claro, sin embargo lo consideramos incompleto, en virtud de lo que posteriormente se señalará.

1.- Rescisión del patrón:

a) Rescisión Genérica.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus alojes en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo

que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

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

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

En primer lugar, el artículo señala cuáles son las causas de rescisión *sin responsabilidad* para el patrón, lo que de inmediato indica que el patrón también puede rescindir el contrato por una causa diversa, pero sujeto a una responsabilidad.

En el mismo sentido, el último párrafo del mismo artículo indica que el *despido* se considerará injustificado por la falta del aviso a que se refiere dicho precepto.

Como se ve, se utilizan los términos rescisión y despido para identificar al acto por virtud del cual el patrón da por terminada la relación quedando la justificación, y en consecuencia responsabilidad por lo mismo, como elemento que se determina únicamente por la causa en sí, y accidentalmente por la entrega del aviso al trabajador.

Por lo tanto, rescisión del patrón y despido son, de acuerdo con la ley, términos análogos, siendo válido, aunque no recomendable en la práctica, decir que se despide a un trabajador con justa causa. En el último capítulo de este trabajo se tratarán algunas cuestiones respecto de lo aquí mencionado.

b) Causas especiales de Rescisión.

Además de las dispuestas en el artículo 47, la Ley Federal del Trabajo previene otras causas de rescisión para el patrón, que encontraremos en el Título Sexto de dicha ley, denominado *Trabajos Especiales*.

En dicho título, la ley incluye distintos tipos de trabajo que, por sus características particulares, tienen una regulación particular dentro de la propia ley; es importante aclarar, sin embargo, que a los trabajadores que se encuentren en los supuestos del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, les son también aplicables las causas de rescisión del artículo 47, pero adicionalmente las causas especiales contenidas en dicho título, al igual que les son aplicables las disposiciones generales de la citada ley además de las especiales, lo que significa que en este caso no aplica el principio de que la norma especial deroga a la general, sino que sería correcto decir que la complementa.

A continuación se hace un breve análisis de las causas de rescisión contenidas en Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

i.- Trabajadores de Confianza.

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, señala que si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando este no esté contemplado en el artículo 47, el patrón podrá rescindir el contrato sin responsabilidad.

La presente causa de rescisión importa para el patrón un riesgo, pues desde luego, no obstante que deberá probar la causa, la calificación de su justificación, en el caso que nos ocupa, es totalmente subjetiva.

ii.- Trabajadores de Transportes.

Aquí nos referimos a trabajadores de buques, tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero y trabajo de autotransportes pues, no obstante que cada uno de ellos tiene un capítulo especial, su regulación es semejante, al igual que las causas especiales de rescisión.

Destacan entre dichas causas: La pérdida de los documentos o "certificados de aptitud" de los trabajadores para realizar dichos trabajos (incluyéndose aquí pasaporte, visas etcétera); el estado de embriaguez inclusive anterior a la realización del viaje, así como el uso de enervantes; el no presentarse puntualmente a la salida del viaje; negarse a realizar o concluir el viaje o recibir carga o pasaje en lugares diversos; los actos que pongan en peligro la seguridad propia, de otros trabajadores, de pasajeros, carga o bienes del patrón y de terceros; la insubordinación a sus superiores (por ejemplo al capitán); y, la violación de leyes en materia de importación.

La propia ley en sus artículos 208, 244, 255 y 264, especifica dichas causales.

iii.- Deportistas profesionales:

Para estos trabajadores serán causas especiales de rescisión, según señala el artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo, la *indisciplina grave* y las *faltas repetidas de disciplina* así como la *pérdida de facultades*. Ambas causales, pero en especial la segunda, de interpretación absolutamente subjetiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

iv.- Trabajadores Domésticos.

En este caso, según dispone el artículo 341 de la Ley Federal del Trabajo, será causa especial de rescisión el faltar a las obligaciones que el propio capítulo señala para el trabajador, como lo son *Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto, y poner el mayor cuidado en la conservación del manejo de la casa*, según indica el artículo 340 de la citada ley.

Llama la atención que el presente caso es el único contenido en la Ley Federal del Trabajo, en el que la causa de rescisión es *expresamente* el incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador, y no una conducta descrita en el propio artículo que indica la causa.

2.- Aviso de Rescisión y Acción de Rescisión.

a) Aviso de Rescisión:

Para que el patrón rescinda válidamente el contrato de trabajo, debe entregar aviso por escrito al trabajador en el cual señale la fecha y causa de la rescisión. Inclusive en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo, el patrón lo deberá presentar a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, y solicitar expresamente que por ese conducto le sea notificado, sin lo cual, como ya se adelantó, se considerará al despido injustificado.

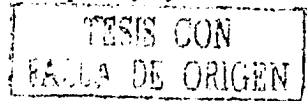
El aviso de rescisión es la única manera en la que el patrón puede rescindir sin responsabilidad el contrato individual de trabajo. Sin embargo, existe un artículo dentro de la propia Ley Federal del Trabajo que hace pensar en otra alternativa; efectivamente, el artículo 517, que se refiere a la prescripción de las *acciones*, señala expresamente que prescribe en un mes la acción del patrón para *despedir* al trabajador.

b) Acción de Rescisión:

Evidentemente, de la lectura del artículo 517 se desprende que el patrón efectivamente tiene una acción para despedir al trabajador, y ya que el término acción es muy claro, pues en derecho no puede tener otro significado que el *poder jurídico de provocar la actividad de juzgamiento de un órgano*

que decida los litigios de intereses jurídicos¹⁷, considerando que no existe en la práctica dicha acción, y que el plazo que señala la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo se utiliza como plazo para rescindir con arreglo al artículo 47 el contrato de trabajo, es claro que se requiere una explicación.

Efectivamente, aunque no es una cuestión que se discuta actualmente, en su momento lo fue. Tanto los Tribunales Colegiados de Circuito, como la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvieron que la acción por la cual el patrón pretenda rescindir el contrato de trabajo es *inexistente*, en virtud de que el derecho potestativo que tiene el patrón para tal fin, se debe ejercitar en la forma prevista por la ley, esto es, mediante el aviso de rescisión al que se refiere el artículo 47. La anterior, desde luego, no es una solución satisfactoria. Si el legislador hubiera querido referirse a que el patrón tendrá un mes para rescindir el contrato de trabajo, hubiese indicado que tal derecho *más no acción, precluye y no prescribe*, en dicho plazo.



Por último, del artículo 47 se desprende que, la falta de aviso escrito al trabajador, ya directamente o por conducto de la Junta, bastará para

¹⁷ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Varios autores. Publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM y Editorial Porrúa. México, 1987. Segunda Edición, Pp 31 y sig.

considerar que el despido fue injustificado. La anterior, es, desde luego, una presunción de gravísima trascendencia para el patrón.

3.- Causa de Rescisión.

a) Causas calificadas.

Ahora bien, como ya se vio, el presupuesto de la rescisión es el incumplimiento, por una de las partes, de las obligaciones que son el fundamento de las recíprocas obligaciones de la contraparte. Sin embargo, la Ley federal del Trabajo y en especial el artículo transcrito, señalan causas específicas dentro de las cuales no se describe a las obligaciones, propiamente dichas, del trabajador para con el patrón. Son los artículos 134 y 135 de la misma ley, los que señalan las obligaciones y prohibiciones del trabajador, las que, a ciencia cierta, corresponden en principio a las causas justas que señala el artículo 47, con la salvedad de que en este último se especifican requisitos superiores al simple incumplimiento de dichas obligaciones y prohibiciones, de lo que se desprende que la causa justa no es constituida exclusivamente por el incumplimiento del trabajador, sino que tal incumplimiento debe ser calificado*. Por tal razón, se dice que las causas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo son por necesidad graves, tal como lo confirma

* Se utiliza el término *calificado* haciendo una analogía a la agravante del mismo nombre en materia penal, ya que la conducta contemplada por un artículo de la ley es "calificada" por otro.

la fracción XV del artículo citado, al referirse a las causas análogas, *igualmente* graves.

A continuación se transcriben dichos artículos:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

II.- 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;

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

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

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

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

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

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

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

I. 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;

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

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

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

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

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta

disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

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

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

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

Como ya se dijo al principio del presente estudio, en caso de que se pretenda rescindir el contrato de un trabajador con veinte años o más de antigüedad, la causa de rescisión deberá ser particularmente grave, o que impida la continuación del contrato, o que el trabajador reincida en tal causa, o en otra de las que contempla el artículo 47 antes transcrito. El último supuesto es particularmente dudoso, ya que no se especifica cuál es el plazo en el cual

se puede verificar la segunda causa de rescisión, y hace presumir igualmente que el patrón deberá, cuando menos, notificar al trabajador la primera de dichas faltas en el momento en que suceda.

b) Forma de la Rescisión.

En cuanto a la forma en que se debe llevar a cabo la rescisión, la Ley Federal del trabajo es muy clara. La única manera en la que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin que esto le genere responsabilidad, o, en otras palabras *con causa justificada*, es a través de un aviso por escrito, conocido ordinariamente como *aviso de rescisión*.

Como se ha indicado previamente, el patrón deberá entregar el aviso a que se refiere el artículo 47, o en su caso presentarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por ese conducto le sea notificado al trabajador.

Por el simple hecho de que el patrón no entregue dicho aviso al trabajador, la rescisión, o despido, se considerará injustificado. Como se concluye de tal disposición, despido y rescisión se utilizan como sinónimos, lo

cual consideramos correcto, aun cuando en la práctica se considera que la rescisión corresponde a una terminación con causa justificada, mientras que el despido es lo contrario. Cabe señalar que la calificación de justificado sólo se hará dentro del juicio, promovido necesariamente por el trabajador, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el caso muy frecuente de que el trabajador demande al patrón, este probar tanto la entrega del aviso de rescisión, como la causa de rescisión y su propia gravedad. Sólo después de que se pronuncie un laudo absolutorio que quede firme, el patrón podrá considerar como justificada la rescisión o despido.

Por lo tanto, cabe concluir que la rescisión o despido sólo será justificada cuando así lo declare la autoridad competente.

E.- RESCISION DEL TRABAJADOR.

1.- Concepto:

En caso de que el patrón incumpla con las obligaciones análogas y recíprocas que tiene con el trabajador, el último podrá rescindir el contrato

de trabajo *sin responsabilidad*, tal cual señala el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

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

2.- El problema de la responsabilidad.

Consideramos que el artículo citado está planteado, desde un principio, erróneamente, ya que señala que tales causas darán lugar a la rescisión *sin responsabilidad* para el trabajador, siendo que en este caso la responsabilidad del trabajador nada tiene que ver, ya que los supuestos contenidos en las fracciones del mismo describen conductas del patrón, en perjuicio del trabajador, lo que constituye el fundamento de la rescisión es *con responsabilidad* del patrón, ya que del hecho de que el trabajador no tenga

responsabilidad, no se sigue que el patrón si la tenga, lo cual es el único fundamento de la rescisión.

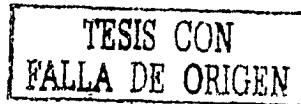
3.- Causas

En cuanto a las causas, en general son análogas a las que señala el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo para el caso de la rescisión que lleva a cabo el patrón. Dichas causas corresponden al incumplimiento grave de las obligaciones del patrón con la contraparte del contrato, en esta caso el trabajador, ya que dichas obligaciones son el fundamento de las obligaciones recíprocas.

Para que el trabajador pueda rescindir su contrato de trabajo, deberá observar lo que señala el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

4.- Momento de la rescisión.



Como se observa, el trabajador cuenta con treinta días desde que se verifique alguna de las causas contempladas en el artículo 51 para rescindir su contrato de trabajo. Lo anterior no debe confundirse con el momento en que el trabajador deja de prestar sus servicios, lo cual es requisito para la procedencia de su acción, sino que se refiere a la fecha en que se debe presentar la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, fecha en la que se interrumpe la prescripción a que se refiere la fracción II del artículo 517.

Aquí es importante hacer una distinción especial: El trabajador puede rescindir su contrato de trabajo en cualquier momento dentro del plazo de 30 días que le concede el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, para que su demanda sea procedente, debe haberse separado del empleo previamente, ya que de no ser así, no se entendería que los hechos en los que base su reclamación constituyen una causa grave, ni que hagan imposible la continuación del contrato de trabajo. De lo anterior, se desprende necesariamente que el trabajador no demanda la rescisión del contrato de trabajo, sino que previa rescisión que él lleva a cabo, demanda al patrón la indemnización que para tal supuesto especifica la Ley. En virtud de lo anterior, parece inexacto lo que señala la fracción II del artículo 517 de la Ley Federal del trabajo, que indica que prescriben en un mes *las acciones de los*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores para separarse del trabajo, ya que la acción que el trabajador ejercita ante la autoridad jurisdiccional no es para tal efecto, sino que lo es por tal causa, y para ser indemnizado en términos de ley.

5.- Consecuencias de la Rescisión.

a) Diferencia entre rescisión genérica y rescisión del contrato de trabajo.

Como ya se había señalado previamente, la rescisión de un contrato dará lugar a demandar su cumplimiento o su terminación, más la indemnización por los daños y perjuicios causados.

De lo anterior se sigue, desde luego que la parte del contrato que incumpla sus obligaciones, si la contraparte utiliza su derecho facultativo de rescindir dicho contrato, estará obligado, en los términos de lo mencionado, ya sea al cumplimiento o la terminación, más los daños y perjuicios causados.

Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo, la aplicación de tal regla no es precisa. Lo anterior se demuestra a simple vista, al considerar que la única parte obligada al pago o al cumplimiento, en caso de falta grave a sus obligaciones, es el patrón. Mientras tanto, el trabajador no tiene

responsabilidad alguna derivada de la Ley federal del Trabajo para el caso de incumplimiento de sus obligaciones, ni se le puede exigir el cumplimiento del contrato. Así las cosas, en el mejor de los casos, un patrón que rescinde el contrato de trabajo, lo mejor que puede esperar es no ser condenado, al haber probado la justificación de la rescisión o despido.

En caso de la rescisión que lleva a cabo el trabajador, tampoco es exacto que este pueda demandar el cumplimiento del contrato, sino solamente la indemnización que para tal supuesto previene la Ley Federal del Trabajo, ya que sería contradictorio que pretendiera el cumplimiento del contrato, conocido en materia de trabajo como reinstalación.

El único caso en que el se puede demandar el cumplimiento del contrato es en el supuesto de la rescisión que lleve a cabo el patrón, en el que el trabajador efectivamente puede demandar la reinstalación, la cual procederá si se determina que dicha rescisión o despido fue injustificado, ya sea porque no se cumplió con los requisitos que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la entrega al trabajador del aviso por escrito de la fecha y causas, o porque la causa aducida en tal aviso no corresponda a las que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contempla el mismo artículo, ya sea por su propia naturaleza o porque sea falsa.

De lo anterior, se concluye que, efectivamente, la rescisión del contrato individual de trabajo es un acto individual y potestativo de cualquiera de las partes del contrato, sin embargo, las acciones que de tal acto derivan, no corresponden exactamente a las que señala el artículo 1849 del Código Civil.

No sería completo el análisis de la naturaleza jurídica de la rescisión sin analizar dichas acciones.

b) Acciones.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

i.- A favor de quién nacen.

La Ley Federal del Trabajo no previene acción de rescisión a favor del patrón, ni para el cumplimiento ni para la terminación ni para los daños y perjuicios que se le generen. El artículo 517 le concede el plazo de 30 días para rescindir, y a tal acto le da el carácter de acción, lo cual es incorrecto, como ya se indicó con anterioridad, pues al término *acción* no se le puede dar otro significado que el de someter un conflicto, por iniciativa de la

parte afectada, a la decisión de un tribunal. Por lo tanto, el patrón sólo tendrá acceso a la terminación del contrato, mas no al cumplimiento del mismo, y no podrá ejercitar ninguna acción, sino que, muy al contrario, la rescisión que lleve a cabo del contrato de trabajo, dará derecho al trabajador a ejercitar alguna de las acciones, ya sea de terminación de contrato con la respectiva indemnización, o de cumplimiento de contrato que equivale a la reinstalación en el empleo.

En caso de que sea el trabajador quien rescinda el contrato de trabajo, este sólo tendrá acción para reclamar la terminación del contrato con la respectiva indemnización.

ii.- Cumplimiento, daños y perjuicios.

Ya se ha visto que, genéricamente, la rescisión da lugar, además de la acción *principal*, al pago de los daños y perjuicios que se generen. Sin embargo, en materia de trabajo no sucede exactamente igual.

En primer lugar, de nuevo para el patrón no existe indemnización alguna que derive de la rescisión del contrato. El caso del trabajador es distinto.

En caso de que sea el trabajador el que rescinda el contrato, o de que sea el patrón sin los requisitos del artículo 47, ya de forma o de fondo, el trabajador si tendrá derecho a distintas indemnizaciones, e inclusive, en caso de que se trate de la rescisión por parte del patrón, al cumplimiento del contrato.

En caso de que sea el patrón quien rescindió o despidió sin causa justificada el contrato de trabajo, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo nos indica a qué tendrá derecho el trabajador.

ARTICULO 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Como se ve, existen dos opciones para el trabajador, a saber, la reinstalación, o cumplimiento del contrato, y la indemnización por el importe de tres meses de salario. Además, en cualquiera de los dos casos, tendrá derecho al pago de los salarios *vencidos* desde la fecha de la rescisión hasta el momento en que se cumplimente el laudo.

Las dos primeras opciones corresponden, a primera vista, a las que derivan de la rescisión genérica; sin embargo, la indemnización por el importe de tres meses de salario no corresponde exactamente a la terminación del contrato por incumplimiento de las obligaciones de la parte contraria, sino que mas bien se le puede identificar con la indemnización por daños que se generen al trabajador, y desde ese punto de vista, los salarios vencidos corresponderán al pago de los perjuicios que se le causen al trabajador. En caso del cumplimiento del contrato, distinguir a los daños de los perjuicios es más complicado, ya que no existe una *indemnización* como tal. En dicho caso, el daño se reparará con la reinstalación del trabajador en su empleo, y los perjuicios se cubrirán con los salarios vencidos, por todo el tiempo que dure el juicio, hasta que se cumplimente el laudo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Ahora bien, en caso de que sea el trabajador el que rescinda el contrato de trabajo, la Ley Federal del trabajo no previene como opción el cumplimiento de las obligaciones del patrón como opción del trabajador, ya que no es posible que en este caso el trabajador demande la reinstalación. En materia de trabajo tal acción sería contradictoria, por lo que , como lo indica el artículo 52 de dicha Ley, sólo se previene la indemnización a que se refiere el artículo 50.

ARTICULO 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestado; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salario vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La fracción III de dicho artículo es la indemnización general, que corresponde a la *indemnización* en sentido estricto, o daños, así como a los perjuicios, según lo que se indicó antes. Sin embargo, la fracción II contiene una indemnización especial, misma que no puede tener carácter distinto al de reparación de daños.

Tal reparación de daños especial a que se refiere la fracción II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a los casos en que no hay reinstalación, o cumplimiento del contrato por parte del patrón, ya sea por que así se le haya demandado, pero se niegue a hacerlo, o porque se trate de la rescisión del contrato por parte del trabajador.

Efectivamente, como ya se anticipó, el patrón, aun condenado a cumplir el contrato, esto es reinstalar al trabajador en su empleo, se puede

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

oponer a tal, siempre y cuando cumpla con los requisitos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Lo consignado en tal artículo responde, definitivamente, a la prerrogativa del patrón de separar a un trabajador al que no desea, sin embargo

mediante una indemnización mayor a la de tres meses de salario. Si bien es cierto que, al menos en nuestro país, no se puede forzar en cualquier caso al patrón a seguir empleando a un determinado trabajador, en dicho caso, el costo de la terminación con que cargará el patrón será mayor, y todavía más en razón de la antigüedad.

CAPITULO V

NATURALEZA JURIDICA DE LA RESCISION

A) GENERALIDADES

Ya hemos analizado a la rescisión en general y a la rescisión del contrato de trabajo, tal cual la regula la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, nos enfrentamos ahora al problema de determinar si la *rescisión* a que se refiere la citada ley, corresponde a una verdadera rescisión.

A este respecto, Alberto Trueba Urbina, al comentar el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, señala: *El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho de trabajo*¹⁸.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹⁸ TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, J. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía*. Editorial Porrúa, 1ª. Ed. México, 1970.

Así las cosas, nos encontramos de nueva cuenta con el problema, previamente enunciado, de la mayor o menor autonomía del derecho del trabajo respecto del derecho común. En el presente capítulo habrá de determinarse si la rescisión en materia de trabajo es tal, o si no lo es, para después poder proponer cuál sería la forma adecuada de resolver el problema ya enunciado.

B) EL PROBLEMA DE LA "NATURALEZA JURIDICA"

- Según Sergio Le Pera, *La elucidación de "naturalezas jurídicas"* constituyó, para un estilo de ciencia del derecho que comienza en un momento de no fácil determinación y culmina con la escuela histórica y la pandectista alemana una actividad a la que se atribuía altísimo valor teórico, y en la que se suponía debía enfrentarse una alternativa de verdad o error¹⁹.

Como se aprecia inmediatamente, y sin entrar en profundidad al tema tratado por Le Pera, existe dentro de nuestra disciplina quien señala que la *elucidación* de naturalezas jurídicas muchas veces recibe mayor atención de la que en realidad requiere.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nosotros proponemos una visión menos radical; si bien es cierto que en el derecho moderno, por su complejidad es difícil determinar la naturaleza jurídica precisa y concreta de tal o cual institución, también lo es que dicha disciplina es de gran utilidad para casos como el que aquí se estudia. En términos de lo anterior, la pregunta obligada será si la *rescisión* a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, es en verdad una *rescisión* o, en cambio es una institución diversa, tanto de la propia *rescisión* a la que previamente se ha llamado *genérica*, así como distinta dependiendo de quién sea el sujeto que la lleve a cabo, refiriéndonos desde luego al trabajador o el patrón.

B) RESCISION, DESPIDO Y RETIRO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como ya se ha anunciado previamente al citar a Trueba Urbina, el artículo 123 Constitucional no utiliza el vocablo *rescisión*, y por el contrario la Ley Federal del Trabajo lo utiliza indistintamente para referirse a lo que el propio Trueba llama *despido* y *retiro*.

Roberto Muñoz Ramón, por su parte nos indica que *La disolución de la relación de trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral y continúa*

¹⁹ LE PERA, S. La "Naturaleza Jurídica" Ediciones Pannedille, 1ª. Ed. Argentina, 1971.

diciendo que *Los actos que pueden originar la disolución de la relación de trabajo son: el despido, el retiro y la terminación.*²⁰

Por otro lado, cabe precisar que la Ley Federal del Trabajo, utiliza de forma análoga los vocablos *rescisión* y *despido* en el artículo 47, según se comentó previamente.

La cuestión planteada en este trabajo no se resuelve exclusivamente anunciando que el problema es meramente terminológico; sin embargo, no se puede negar tampoco que dicho problema existe. Ahora bien, como dicho problema se anunció antes, intentamos a continuación determinar si aquello a lo que la Ley Federal del Trabajo se refiere como rescisión, es en si una rescisión.

C) NATURALEZA JURIDICA.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Previamente se señaló lo que es la rescisión; ahora es menester analizar la naturaleza jurídica de la institución así nombrada por la Ley Federal del Trabajo.

²⁰ MUÑOZ RAMON, R. *Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones*. Ed. Porrúa, 1ª. Ed., México, 1983., Pág. 315

Como se anunció previamente, consideramos que el contrato de trabajo es precisamente un contrato, pues tiene todos los elementos propios de los contratos, a la luz del derecho común. Por lo tanto, se trata de un acto jurídico que crea un vínculo válidamente contraído entre trabajador y patrón.

En virtud de lo anterior, podemos decir también que la rescisión de dicho contrato es el acto por el cual se rompe dicho vínculo válidamente contraído; este acto es potestativo de las partes y ejercitado por una de ellas, por el incumplimiento grave de las obligaciones de la contraparte.

Hasta este punto, podemos decir que la *rescisión* en materia de trabajo, corresponde precisamente a una rescisión. Así las cosas, consideramos válido decir, tal cual señala el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, que las partes, *trabajador o patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo.*

Sin embargo, existen también elementos que hacen suponer lo contrario. No nos referimos a lo expuesto por Trueba Urbina y que se citó con anterioridad; el argumento de Trueba, referente a que *la rescisión es un*

término de aboengo civilista, aunque válido, no soluciona el problema. Dicho argumento parece referir más a cuestiones lingüísticas que jurídicas.

Nos referimos más bien a la forma en que se encuentra regulada la rescisión en la Ley Federal del Trabajo. Al contrario que en materia civil, en derecho de trabajo la rescisión es un acto que la parte que se siente agraviada ejercita de forma autónoma, sin la intervención de autoridad alguna. El patrón a través del aviso de rescisión y el trabajador al separarse del empleo; en el caso del trabajador es menester distinguir, pues la rescisión se verifica en un momento, y sólo con posterioridad se ejercita la acción correspondiente; esta acción no es *de rescisión*, sino de daños y perjuicios.

En el caso de la rescisión llevada a cabo por el patrón, sólo accidentalmente se ejercitará una acción que, sobra decirlo, tampoco es de rescisión pues, como ya se dijo, sólo el trabajador podrá ejercitarla.

Por el contrario, en derecho civil, no se entiende la rescisión si no se ejercita la acción correspondiente. Un ejemplo muy claro sería la demanda en la que se reclama la rescisión de un contrato de arrendamiento y como

consecuencia de lo anterior, la desocupación del inmueble de que se trate, y las acciones que pudieran ser accesorias.

Así las cosas, tenemos que la llamada *rescisión* por la ley federal del trabajo, coincide en su naturaleza con la rescisión genérica y, sin embargo, las acciones que de ella derivan, son diversas a la acción de rescisión.

Entonces, ¿Es rescisión la de la Ley Federal del Trabajo? Consideramos que sí, y que es correcta la denominación que la da la Ley Federal del Trabajo, no por razones lingüísticas, sino por que en esencia coincide con los presupuestos de la rescisión genérica previamente analizados. El hecho de que el tratamiento que la Ley Federal del Trabajo le da a las acciones que de ese hecho derivan, no coincida con la acción de rescisión, desde nuestro punto de vista no le quita dicha naturaleza.

Consideramos también que el hecho de que el patrón no pueda válidamente demandar la rescisión del contrato de trabajo, es consecuencia directa de la protección que el derecho de la materia otorga a los trabajadores; pero no por eso deja de ser una rescisión.

Sin embargo, es en lo referente a las acciones donde consideramos que radica el problema que nos ocupa. El patrón no tiene acción de rescisión, aun cuando la propia ley, como ya se señaló, refiere a la acción del patrón para rescindir el contrato prescribe en un mes. Por otro lado, la acción que ejercita el trabajador que rescinde el contrato de trabajo, tampoco es de rescisión, sino de daños y perjuicios, como ya se señaló.

De lo anterior se concluye que en la Ley Federal del Trabajo, no existe acción de rescisión alguna. Se confunde entonces el acto de la rescisión, que en la Ley Federal del Trabajo es unilateral, con la acción que, según sea el caso, puede derivar de dicho acto.

El problema anterior tiene una solución que consideramos viable: En primer lugar, se debe reformar el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, adicionando la frase *mediante la entrega del aviso de rescisión a que se refiere el artículo 47, en caso del patrón, o al separarse el trabajador de su empleo, en términos de lo dispuesto por el artículo 51.*

Adicionalmente, se debería incluir en el artículo 47 el término de un mes a que hace referencia el artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del

Trabajo como aquel de prescripción, precisando que dicho término es el que corresponde al patrón para rescindir el contrato, sin utilizar el vocablo *acción*.

Por último, se debería adaptar igualmente el artículo 517, fracción II, precisando que el trabajador contará con un mes para ejercitar la acción de daños y perjuicios derivada de la rescisión por causa imputable al patrón, dejando claramente establecido que dicho término correrá a partir de que se verifique el hecho constitutivo de la rescisión, pero que es menester la separación del empleo para que se pueda ejercitar la acción correspondiente.

CONCLUSIONES:

- 1. El Derecho del Trabajo es una rama del derecho formalmente autónoma; tiene un ordenamiento propio, con disposiciones tanto sustantivas como adjetivas que le son únicas. Sin embargo, muchas de sus instituciones corresponden originalmente al derecho común. En especial, el contrato y la rescisión.**
- 2. No existe diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo. La Ley Federal del Trabajo simplemente previene formalidades mucho menores que las requeridas por el derecho común para que el contrato se perfeccione; sin embargo, consideramos correcto identificar al contrato como el punto inicial de la relación de trabajo, y a la relación en si misma como el período de vigencia del contrato de trabajo.**
- 3. El contrato de trabajo termina por necesidad, y cuando termina por incumplimiento grave de las obligaciones de una de las partes, la parte**

contraria, si así lo determina, se encuentra facultada para rescindir dicho contrato. La rescisión del contrato de trabajo es un acto potestativo y unilateral de la parte agraviada por el incumplimiento de la contraria.

4. Sólo cuando el trabajador ejercite las acciones correspondientes, ya sea para reclamar al patrón la responsabilidad por una rescisión que considera injusta, o para reclamar la responsabilidad del patrón por la rescisión a que dio lugar, se determinará jurídicamente si la rescisión fue justificada.

5. No obstante que algunos autores consideran que la rescisión es una institución ajena a la Ley Federal del Trabajo, y que lo correcto sería llamarle despido, en caso del patrón y, separación, en caso del trabajador, consideramos que los presupuestos que le dan origen a la rescisión a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, y que se enuncian en la conclusión 3, le dan a la de la Ley Federal del Trabajo, la naturaleza jurídica de una verdadera rescisión.

6. Las acciones que previene la Ley Federal del Trabajo para el caso de rescisión, ni son acciones de rescisión, ni coinciden con las acciones que derivan de una rescisión genérica de un contrato. Por el contrario, se trata

de acciones que ejercita exclusivamente el trabajador, ya sea por considerar que la rescisión previamente ejercitada por el patrón es ilegal, o para que se le cubran los daños y perjuicios que le corresponden por causa de determinada conducta del patrón y que motivó la rescisión ejercitada previamente por el trabajador.

7. Para solucionar el problema, lo adecuado sería reformar los artículos 46, 47, y 517 de la Ley Federal del Trabajo, aclarando en primer término que la rescisión es un acto potestativo y unilateral de la parte agraviada por el incumplimiento de la contraria; que el término que tiene el patrón para entregar el aviso de rescisión al trabajador es de un mes; y que la acción del trabajador para reclamar los daños y perjuicios que son consecuencia de la rescisión por causa imputable al patrón, prescribe en un mes.

BIBLIOGRAFIA

BENITEZ DE LUGO Y REYMUNDO, Luis: Extinción Del Contrato De Trabajo (Disolución De La Relación Laboral), Ed. Reus. Madrid, 1945, 402 Pags.

BORJA SORIANO, M. Teoría General de las Obligaciones, Ed. Porrúa, México, 13a. ed. 1994

BORRELL NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista S.A. de C.V.; México, 1992, 687 Pags.

BRISEÑO SIERRA, Humberto: El Juicio Ordinario Civil, ed. Trillas, Tomos I y II, México, 1988, 2ª ed. 1392, Pags.

BURGOA O., Ignacio: El Juicio de Amparo, ed. Porrúa S.A., México, 1990, 27ª ed. 1088, Pags.

_____ : Las Garantías Individuales, ed. Porrúa S.A., México, 1988, 21ª ed. 772, Pags.

CABANELLAS, Guillermo: El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1º Ed., 1945, 601 Pags.

_____ : Contrato de Trabajo. Parte General. (Tomos I, II y III), Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1º Ed., 1963.

CAVAZOS FLORES, Baltasar: 38 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 7ª ed, 1992, 409 pags.

_____ : El Mito del Arbitraje Potestativo, Ed. Jus S.A., México, 1978, 321 Pags.

_____ : 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed: Trillas, México, 6ª ed., 1990, 385 Pags.

CASTORENA , J. Jesús: Manual de Derecho Obrero... Ed., México, 6ª ed., 1984, 317 Pags.

CLIMENT B., Juan. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, 9a. Edición, México, 1994

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa S.A., México, 1991, 91ª ed., 132 Pags.

DAVALOS, José: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 2º ed., 1991, 283 Pags.

_____ : Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa S.A., México, ed. Porrúa S.A., 1985, 446 Pags.

DE BUEN LOZANO, Nestor: Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 4º ed., 1981, 613 Pags.

_____ : Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México, 4º ed., 1981, 871 Pags.

_____ : La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa S.A., México, 2º ed., 1983, 142 Pags.

_____ : Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 3º ed., 1994, 653 Pags.

DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 13ª ed., 1993, 749 Pags.

_____ : El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México, 13ª ed., 1993, 765 Pags.

DE LA PEZA, J. De las Obligaciones, Ed. Mc Graw Hill, México, 1997

DE PINA, Rafael: Derecho Civil Mexicano, Ed. Porrúa S.A., México, 12ª ed., 1982, 404 Pags.

_____ y CASTILLO LARRAÑAGA, José: Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 16ª ed., 1984, 661 Pags.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Autores varios. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México y Editorial Porrúa. 2a ed. México, 1988.

FRAGA, Gabino: Derecho Administrativo, Ed. Porrúa S.A., México, 22ª ed., 1982, 492 Pags.

GALINDO GARFIAS, Ignacio: Derecho Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 5ª ed., 1982, 754 Pags.

GARCIA MAYNEZ, E. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, México, 43a. ed. 1992.

GUERRERO, Euqueiro: Manual del Derecho Del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 14º ed., 1984, 595 Pags.

HERNANDEZ A., Octavio: Curso de Amparo, Ed. Porrúa S.A., México, 1966, 425 Pags.

CARRO IGELMO, Alberto J: El Despido disciplinario, BOSCH, Casa Editorial, S.A., Barcelona, 1º Ed., 1984.

LE PERA, Sergio: La Naturaleza Jurídica, Ediciones Pannedille, Argentina, 1971, 97 Pags.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Secretaría del Trabajo y Pevisión Social, México, 1992, 9ª ed., 454 Pags.

MUÑOZ RAMON, R. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976.

OUALLE FABELA, Jose: Derecho Procesal Civil, Ed. Harla México, 2ªed., 1985, 413 Pags.

PALLARES, Eduardo: Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 9ª ed., 1981, 680 Pags.

_____ : Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 16ª ed., 1984, 881 Pags.

RAMIREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo, Ed. Pac, México, 2ª ed., 1992, 146 Pags.

REYNOSO CASTILLO, Carlos: El Despido Individual en América Latina, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1990, 247 Pags.

ROJINA VILLEGAS, Rafael: Compendio de Derecho Civil, Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 18ª ed., 1982, 509 Pags.

ROSS GAMEZ, Francisco: Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2ª ed., 1986, 681 pags.

SANCHEZ MEDAL, R. De Los Contratos Civiles, Ed. Porrúa, México, 13a. ed. 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 4ª ed., 1977, 687 Pags.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA, Ed. Porrúa S.A., México, 1991, 65ª ed., 915 Pags.

VIVANCO CISTERNAS, Manuel: El Despido Laboral, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 1994, 1a. ed., 170 Pags.