



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**SUSPENSIÓN, RESCISIÓN, TERMINACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA
RELACIÓN DE TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ERIKA MARTÍNEZ APARICIO

ASESOR DE TESIS:
LIC. GUILLERMO ZUMAYA PEREZ





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**Te dedico especialmente este trabajo Dios,
por acompañarme en esta senda.**

**A mi padre, Fernando Martínez por tu
invaluable apoyo, dirección y cariño.**

**A mi madre por darme amor, apoyo,
aliento en todo momento y por luchar
junto a mi contra las adversidades.**

**José Miguel, gracias por tu ternura y
por comprender que realizáramos
esta tarea juntos.**

**Dedico especialmente José Antonio por compartir
sus anhelos conmigo, por acompañarme en los
momentos más importantes de la vida.**

**A mis hermanos Fernando, María y Miguel,
con el anhelo de que este trabajo les sirva de inspiración.**

**A mi tía Amalia por todo el apoyo y aliento
que me brindó, sin ello,
esta meta sería inalcanzable**

**A mi tía Rufina por cariño y apoyo que
de su parte siempre obtuve.**

**Al Doctor Elias Polanco, por su ejemplo
de profesionalismo, sapiencia y convicción.**

**Al licenciado Guillermo Zumaya, quien al dirigirme
este trabajo, hizo una lección inolvidable.**

**A la Universidad Nacional, por brindarme una
oportunidad de vida.**

**A las personas que me honran
con la bondad de su amistad.**

INDICE

INTRODUCCION	I.
--------------------	----

CAPITULO I

CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. Trabajo	1.
1.2. Derecho del trabajo	3.
1.3. Relación de trabajo, trabajador y patrón	8.
1.4. Estabilidad en el empleo	14.
1.5. Contrato individual de trabajo	17.
1.6. Contrato Colectivo de trabajo	20.
1.7. Contrato ley	22.
1.8. Suspensión de la Relación laboral	25.
1.9. Rescisión de la relación laboral	30.
1.10. Terminación de la relación laboral	31.
1.11. Modificación de la relación laboral	33.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS.

2.1. La relación de trabajo en el ámbito jurídico mexicano	38.
2.1.1. En la época independiente	38.
2.1.2. En la época post-independiente	39.
2.1.3. En la Constitución de 1857	41.
2.1.4. En la época revolucionaria	43.
2.1.5. En la Constitución de 1917	45.
2.2. La relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931	52.
2.3. La relación de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1970	58.
2.4. Relación de trabajo en el Derecho comparado	59.
2.4.1. España	59.
2.4.2. Argentina	63.

CAPITULO III

ANALISIS DE LA SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN, RESCISION Y TERMINACION.

3.1. Causas de suspensión de la relación individual de trabajo	69.
3.2. Causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo	81.

3.3. Causas de modificación de la relación individual de trabajo	90.
3.4. Causas de modificación de las relaciones colectivas de trabajo	92.
3.5. Causas de rescisión de la relación de trabajo	95.
3.6. Causas de terminación de la relación individual de trabajo	112.
3.7. Causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo	129.
3.8. Jurisprudencia respecto a la suspensión, modificación, rescisión y terminación	136.

CAPITULO IV.

DIFERENCIAS ENTRE SUSPENSION, MODIFICACION, RESCISION Y TERMINACION.

4.1. Diferencias entre las causas de terminación de la relación individual de trabajo y relación colectiva de trabajo	151.
4.2. Efectos de la suspensión de la relación de trabajo	155.
4.3. Efectos de la modificación de la relación de trabajo	160.
4.4. Consecuencias de la rescisión de trabajo	161.
4.5. Diferencias entre suspensión y modificación	166.
4.6. Diferencias entre suspensión y rescisión	168.
4.7. Diferencias entre rescisión y terminación de la relación de trabajo	169.
4.8. Jurisprudencia respecto a las diferencias entre suspensión y rescisión.....	171.

CONCLUSIONES	186.
---------------------------	-------------

BIBLIOGRAFIA	183.
---------------------------	-------------

CAPITULO I

CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Trabajo

El significado etimológico del vocablo trabajo, sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, también conocido como "travail" francés, el "travaglio" italiano y el "trabato" portugués, deriva indudablemente de voces latinas, con la idea de sujeción y penoso. Para unos provienen de trabs, trabis: traba: por que el trabajo representa traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo. Por otra parte, existen quienes sostienen que ven su raíz, un sinónimo, en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra. Para la Academia Española, el origen también es latino: de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada por tripalis, algo de tres palos. Se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". De conformidad con lo expuesto anteriormente, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tienen por finalidad la creación de satisfactores.

El concepto de trabajo puede estudiarse desde dos aspectos de complicada separación: el económico y el laboral. Trabajo desde el punto de vista económico es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Es la actividad consciente y racional del hombre encaminado a la producción de satisfactores de necesidades. Se ha considerado tradicionalmente que la actividad del trabajador siempre se encamina hacia la producción, con el objeto de incorporar utilidades a las cosas sobre todo cuando se materializa u concreta

El trabajo puede ser simple, material, calificado, manual, intelectual, etc., generalmente el trabajo se clasifica en manual e intelectual. Sin embargo, no obstante esta distinción podemos afirmar: que no puede haber una separación tan precisa en cuanto a que el trabajo sea material o bien intelectual, ya que el trabajo material, es el más sencillo, el más simple requiere de cierta actividad intelectual y el trabajo intelectual, el más profundo, siempre requerirá el auxilio del trabajo material.

El concepto de trabajo desde el punto de vista jurídico se comprende como la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración, por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar el sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares. Con tales premisas existe trabajo, aunque no despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual como en los casos de los suplentes en espera de actuar y otros casos en los que el individuo se reduce a hacer acto de presencia o se coloca en disposición de prestar el servicio, no efectivo por motivos ajenos a su voluntad.

De los caracteres propios del trabajo se señalan los siguientes: •ser humano, por que solo es hombre (no una maquina o un animal), es capaz de trabajar por que la actividad ha de ser inteligente y moral; •digno, sin

equipararlo con una mercancía, ni con una máquina ni con una energía o fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y de un deber individual, y social; •libre, de modo tal que el hombre no se convierta en instrumento o medio de otro, y con posibilidad de elegir la actividad; •asociado, ya que aisladamente el hombre resulta de concepción difícil siempre, y menos de producción, donde cabe descubrir en todo caso una colaboración o una cadena en las tareas; •dividido, por que el individuo solo es capaz de realizar una parte de la producción dentro del proceso general, y por las ventajas de rendimiento económico y descanso personal que la división del trabajo procura; •unido al capital, aun cuando este no se encuentre en manos de los poderosos, y aun simbolizando en la comunidad o en el Estado; •protegido por la ley, para adquirir su más eficaz desarrollo y evitar sus molestias y riesgos.

1.2. Derecho del trabajo

Concepto de Derecho: El Derecho ha sido considerado como una necesidad para todo individuo que vive la sociedad. Siendo inconcebible que un hombre puede vivir apartado de los demás, sin relaciones con sus semejantes. Por lo que es inadmisibile la sociedad humana sin un cuerpo ordenador, que permita que sus miembros puedan convivir. Esta es la razón de ser del Derecho, como sistema de normas, regulando la conducta externa de los individuos. Es el Derecho el sistema de normas que regulan la conducta externa de los individuos pero con un principio coercitivo, coerción que puede ser de distintas formas, pero que siempre se presenta, con el objeto de asegurar el cumplimiento de la norma.

Del Derecho nunca se ha tenido un concepto unitario, presentándose una gama de definiciones, por demás disímbricas, al no estar de acuerdo los juristas sobre el concepto de derecho. Sin embargo, tomando en consideración los diversos criterios de distinción de las normas, proponemos la siguiente

definición: El derecho es el sistema de normas jurídicas que regulan conducta del hombre en sociedad, de acuerdo a determinados fines que histórica y dialécticamente son considerados como valiosos

Concepto de derecho del trabajo. El autor Cabanellas afirma que para fijar una definición del derecho del trabajo deben de tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto, todo este estudio se impone anterior a la definición, puesto que del análisis de estos elementos se derivara una definición acorde con el contenido de la disciplina.

El tratadista Nestor de Buen realiza una conjunción de diversos criterios y señala que se deben clasificar de la forma siguiente; Definiciones que atienden a: • los fines del derecho laboral, • los sujetos del derecho laboral, • los que atienden al objeto de la relación laboral, • las que atienden a la relación laboral en sí mismas, • definiciones complejas y • definiciones dobles.

Por su parte el autor Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como 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" ¹

En dicha definición se atiende a los fines del derecho del trabajo, pero omite el sujeto patrones cuyos derechos también los consagra la legislación laboral

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Séptima Edición. Ed. Porrúa. México. 1982. p. 135.

Para el tratadista Mario De la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" ²

Esta definición aun de omitir las relaciones que no son de trabajo, capital, es una de la mas completas y abarca a la generalidad de situaciones.

Conforme a Walter Kaskel y Herman Dersch citado por el autor Davalos es "el conjunto de todas las normas jurídicas de Indole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos" ³

Con respecto de esta definición se observa que solo atiende a los sujetos de la relación, por lo tanto es incompleta, ya que no menciona los fines del derecho e incurrir en el defecto de integrar lo definido en la definición: el trabajo.

De acuerdo con Rafael Caldera concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales" ⁴

En esta definición solo se toma al derecho del trabajo como un sistema regulador y no se toma en cuenta los fines del derecho.

² DE LA CUEVA, Mario. El derecho del trabajo. Décima Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México. 1996. P.85.

³ DAVALOS, José. Derecho Individual del trabajo. Décima Edición. Ed.Porrúa. México.2000 p. 37.

⁴ CALDERA, Rafael. Derecho del trabajo. Segunda Edición. Ed. El Ateneo. Argentina. 1960. P.77.

Pérez Botija considera que "es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".⁵

Esta definición atiende a la relación de trabajo en si misma, además de contener la relación reguladora, y los fines de las normas laborales.

Cabanellas define al derecho laboral como "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".⁶

Por lo que respecta a esta última definición trata de poner en claro las principales características del derecho del trabajo, pero corren el riesgo de caer en lo descriptivo, con lo que se pierde la nota científica que debe contener una definición

Por nuestra parte coincidimos con la definición que nos brinda el maestro De la Cueva al afirmar que "el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".

- Fines. Se estima que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de

⁵ PEREZ BOTIJA, Eugenio Curso de Derecho del trabajo. Sexta Edición. Ed. Tecnos. España. 1970. P.20.

⁶ CABANELLAS, Guillermo Introducción al Derecho Laboral. Ed. Omeba. Argentina. T1. p. 482.

los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades economicosociales

El derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego la finalidad suprema será la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo

Asimismo, el derecho del trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana. El derecho al trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía para cumplir con su cometido, se requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

Se ha propuesto la siguiente clasificación de los fines del derecho: Fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

En resumen, compartimos la idea de Cabanellas, respecto que "todo derecho tiene, sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera

cabe preferirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios".⁷

1.3. Relación de trabajo, trabajador y patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 afirma: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la 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.

De dicha disposición se formula la problemática siguiente: La naturaleza de la relación de trabajo; y el contrato individual de trabajo

La doctrina discute cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional (contractualista), cuyas raíces se encuentran en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre las personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones,

⁷ CABANELLAS, Guillermo. Op Cit. P 230

el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo, tienen como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

En realidad la **relación** es un término que no se opone al de **contrato**, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y por consecuencia la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social

Se ha considerado al artículo 20 como redundante no así contradictorio, pues de la lectura se llega a la conclusión que en el primer párrafo, el termino de relación se traduce en el genero y contrato en la especie.

Se desprende claramente del artículo citado que en el fondo no hay ninguna diferencia entre contrato y la relación de trabajo, aun cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual del trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan de la nada, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Asimismo, podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

Concluyendo: la Ley del Trabajo, considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona (artículo 20); añadiéndose que el 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.

• TRABAJADOR.

El concepto de trabajador es genérico, por que se atribuyen a todas las personas que, con apegó a la disposición de la Ley, entregan su fuerza de trabajo, al servicio de la otra. En atención a los lineamientos ese concepto no admite distinciones así se ha reconocido en forma expresa en el artículo 3° segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo que recoge este principio de igualdad al precisar " No Podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social"

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° define al trabajador como "la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado". Así los elementos que podemos desprender de este precepto son:

•El trabajador tiene que ser una persona física, por lo que dicho precepto requiere que el trabajador se una persona física, lo que excluye desde luego a la persona morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto a un contrato de trabajo, con el carácter del trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral, y •Que la prestación de un trabajo personal subordinado, esta constituye el elemento característico de la relación

de trabajo y consiste en la facultad de mando, la cual tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser durante la jornada de trabajo.

El concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- ◆ Sujeto obligado: persona física
- ◆ Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- ◆ Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- ◆ Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral.

Solo la persona física, esto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no pueden tener carácter de trabajador aun cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar el servicio. La prestación de los servicios personal implica que es intransferible, la relación de trabajo varia. Una persona física inicia la prestación de servicios y con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso para que continúe la labor; en ese momento la primera relación laboral desaparece y nace una nueva.

La prestación de los servicios debe ser personal y así lo exigen no solo la doctrina nacional si no la extranjera, pues si el trabajo fuera prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos de una figura jurídica que más adelante se estudiara.

Por lo que respecta al sexo de la persona física, la Constitución Política en su artículo 4°, segundo párrafo, prescribe que "el varón y la mujer son iguales ante la Ley". Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto la que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta. Por lo tanto, el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y por lo mismo solamente, en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de familia.

La posibilidad de que las "personas jurídicas" fueron consideradas como trabajadores, que resultaba de la deficiente definición de la Ley de 1931, ha desaparecido totalmente con la nueva definición, contenida en la Ley de 1970. En realidad el problema era meramente artificial. Ni siquiera en España, donde el artículo 4° de la Ley de contrato de trabajo señalaba que "el sujeto que celebre el contrato, tanto empresarios como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas", se ha considerado seriamente esa posibilidad. En realidad con ellos se hace referencias al "contrato de equipo" a virtud del cual se conviene con una organización gremial, la realización de una obra, y en el que, difícilmente podría verse un contrato de trabajo que tuviera como sujeto trabajador al sindicato, ya que el trabajo lo desempeñarían sus miembros, quienes serían "los trabajadores".

▪ PATRON

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc.

En los comienzos de las relaciones humanas, la palabra patrón tuvo el noble significado de defensor, amparador, etc., habiendo evolucionado en tal forma, que en el concepto original de defensa y protección se desnaturalizó para entenderse para desvirtuarse en el tiempo, como amo y señor en el tiempo, como amo y señor en la esclavitud primero y en la servidumbre después, y no fue hasta el Estado libero-individualista, cuando se consideró

patrón al burgués que contrataba al que realizaba un trabajo para obtener un lucro o para satisfacer una necesidad.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 10, conceptúa al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel también los será de estos".

Del precepto legal invocado podemos analizar los siguiente elementos: Que el patrón puede ser una persona física o moral; y es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que respecta al primer elemento, respecto de que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, pues lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

El referido ordenamiento acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. En lo relativo a que otros trabajadores presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideren sometidos al mismo patrón, pero la Ley señala que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, es así que encontramos un deseo de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón. En una disposición especial la Ley

señala que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La disposición contenida en el artículo 11 de la Ley antes citada, es necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa las cuales ejemplifica el Legislador, como directores, gerentes, administradores, etc.

Coincidimos con la opinión de Cabanellas, se entiende por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con base de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste sus servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".⁸

1.4. Estabilidad en el empleo

A la necesidad de certeza y de seguridad en el presente y el futuro se manifiesta en el ámbito del derecho del trabajo, como permanencia de la relación de trabajo -como estabilidad en el trabajo-.

La estabilidad en el trabajo implica en términos generales y doctrinales, solidez en las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y su familia no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones.

⁸ CABANELIAS, Guillermo. Op Cit. P.346.

La estabilidad en el empleo es una institución que otorga continuidad en la relación laboral. Cuya permanencia depende únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrón.

De esta descripción podemos inducir que existe una separación en cuanto a derechos y obligaciones por parte del trabajador y por parte del patrón; debido a que para el primero es un principio de un derecho, para el segundo constituye el origen de un deber.

Son diversas las aportaciones doctrinales relativas a este concepto, el autor Hugo Italo Morales Saldara afirma lo siguiente "la estabilidad es un derecho que se concede a los trabajadores, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".⁹

Por su parte el autor Deveali establece que "la estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."¹⁰

Lo anterior significa, que la estabilidad es un derecho propio del trabajador por el simple hecho de prestar un servicio personal subordinado, que le asegure que durante el desempeño de sus actividades, no tendrá el riesgo de la separación del trabajo que implica la pérdida del salario que le

⁹ MORALES SALDARA, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Ed. Trillas. México. P.19

¹⁰ DEVEALI Mario L. Tratado del Derecho del Trabajo. Vol. I. Ediciones La Ley. Argentina. 1983, P. 536.

permita subsistir con su familia, siempre que persista la relación laboral y se cumplan los requisitos establecidos en el nexo contractual.

Asimismo, el autor Víctor Rossomano, afirma que "son normas de estabilidad del trabajador de la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades".¹¹

De lo señalado podemos afirmar que la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo, es la negación, no solo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa.

De todo lo anteriormente expuesto se afirma que el concepto de estabilidad es variable; es por ello que debemos definir las clases de estabilidad que conocemos para efectos de estudio, analizaremos los términos de estabilidad relativa y absoluta. Por lo que hace a la primera el despido siempre es posible, de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente.

En rigor, no consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización consagre el principio de estabilidad, por estabilidad y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

¹¹ RUSSOMANO MOZART, Víctor La estabilidad del trabajador en la empresa. UNAM. México. P.3

En suma, la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa se distinguen en que en aquella no se puede –y en este si se puede en algunos casos de excepción- disolver la relación de trabajo por voluntad unilateral del patrón sin que exista causal de rescisión; pero se identifican en que, una y otra, pueden disolverse por despido.

La estabilidad es un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se imponga. Reafirmando el artículo 5° de la Constitución y 40 de La Ley Federal del Trabajo, se dispuso: "los trabajadores en ningún caso Estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año". Pero si el trabajador no ha cumplido un año y no quiere permanecer en el trabajo, no se le puede forzar a que siga trabajando, sino que puede separarse del trabajo.

1.5. Contrato individual de trabajo

El ligamento que une al patrón con el trabajador es determinante para aplicar el derecho del trabajo, y este es el contrato de trabajo que es el punto de partida del derecho laboral.

La Ley del Trabajo en su artículo 20 segundo párrafo establece lo siguiente: "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Analizando este concepto podemos decir lo siguiente:

Que el nombre que adopte o que las partes impongan al contrato que celebren, es intrascendente y este será un contrato de trabajo de todas formas se produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

Por otra parte, el contrato es un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente, para que surta todas las consecuencias de derecho que se inicie o no la prestación de un del servicio. Reafirmando esta reflexión, en el párrafo final del artículo 20 se establece que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto nos lleva a concluir que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando éste no haya generado aún la relación laboral.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo jurídico que une al que presta un servicio subordinado llamado trabajador con el que lo recibe denominado patrón, estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.

Analizaremos ahora los elementos esenciales y los presupuestos de validez del contrato individual del trabajo, en este sentido, las condiciones requeridas para la existencia del contrato de trabajo son:

- **Consentimiento de las partes.** El consentimiento de las partes se traduce en la voluntad de las partes, los cuales se denominan respectivamente trabajador o empleado y patrón o empleador, el primero de ellos persona física y el segundo persona física o moral, si el patrón es una persona moral se requiere que un representante del interés empresarial otorgue el consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias. La manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato, se le conoce como consentimiento, este puede tener dos vertientes, ser expreso o tácito, el primero se da cuando se otorga por escrito el contrato, en donde se estipulan las condiciones de trabajo o bien verbalmente, y el segundo cuando

no se ha empleado una forma de celebrar el contrato, pero se realizan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

- **El objeto posible**, el cual podemos observar que se expresa en dos vertientes fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar un salario por parte del patrón, lo que se identifica como objeto directo, a su vez el objeto directo lo constituirán la prestación efectiva del servicio específico y el importe del salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto, sin embargo, el contrato existe, la prestación del trabajo será aquella que sea compatible con las fuerzas o aptitudes etc., que sea del mismo genero que la formen el objeto de la empresa.

Puede suceder que se omita señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar el salario mínimo correspondiente.

Por lo que respecta a los supuestos de validez de una relación de trabajo son los siguientes:

- **Capacidad.** Es preciso señalar que en la Constitución y la Ley existen disposiciones expresas respecto a la prohibición de trabajo a los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de estos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política. (art. 123, III constitucional y 5°, 1; 22 y 23 de la del Trabajo).

- **Ausencia de vicios del consentimiento.** El presupuesto contenido en la Ley es el siguiente: el dolo, el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la

capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por este, o por el sindicato que lo propone. La ley sanciona tal supuesto con la rescisión.

- **Licitud en el objeto.** Estas causas de licitud se encuentran enumeradas en el artículo 5° de la Ley del Trabajo, en la primera hipótesis del artículo enunciado se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo, en donde se señala que se declara nula la contratación por que los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.
- **La forma.** Este requisito no solo se refiere al acto que dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que suceden durante la relación misma, por ejemplo en los supuestos del artículo 81 y 158, de la Ley Federal del Trabajo, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan. La falta de forma no invalida la relación laboral.
- **Requisitos de eficacia.** Dentro del contrato individual del trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea que de no existir plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, solo pueden fijarse si así lo permite la naturaleza del trabajo.

1.6. Contrato Colectivo de Trabajo

El artículo 386 de la Ley del Trabajo dispone lo siguiente: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Esta definición, en apariencia confunde, el concepto de contrato se confunde con el de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste el genero.

Los elementos que analizaremos son los siguientes:

- a) El contrato colectivo es un convenio;
- b) Que solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios;
- c) Que puede ser celebrado por uno o varios patrones, por un sindicato patronal o varios sindicatos patronales, para;
- d) Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación

De acuerdo con la doctrina, el Contrato Colectivo puede tener dos orígenes: o bien el de común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Este último acuerdo se da cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada laboral, el salario en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 919, lo cual precisamente es el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

La finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo de conformidad con el artículo citado consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento. Se trata de convenir en las normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren.

Una de las características de esta institución es la siguiente: para el patrón es obligatorio celebrar al contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes

sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior.

Por lo que respecta a la duración del Contrato Colectivo, este puede ser celebrado por tiempo indefinido, por tiempo fijo, y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última solo puede tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada. Asimismo por lo que respecta a la forma del mencionado contrato, este siempre debe llevarse a cabo por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado, para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite ante la Junta de Conciliación y arbitraje o en la Junta Federal o lo Local de conciliación, la que después de la presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

1.7. Contrato Ley

En el artículo 404 se define al Contrato Ley en los siguientes términos:

“Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias

Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”

Comentando el citado artículo 404 cabe decir que el contrato ley puede aplicarse a toda una industria y en consecuencia su jurisdicción comprenderá a todo el país; puede aplicarse únicamente a una entidad federativa; a diversas entidades o a una parte de varias entidades.

Estableciendo las diferencias entre el Contrato Ley y el Contrato Colectivo de trabajo cabe afirmar lo siguiente:

- El contrato ley por su aplicación puede ser nacional, en cambio, el contrato colectivo no lo es
- Por su formación y aplicación del contrato ley se encarga la Secretaría del trabajo y Previsión Social y el Presidente de la República, en cambio el contrato colectivo de trabajo nace sin la intervención de autoridad alguna y su aplicación y perfeccionamiento si entraña el reconocimiento por las autoridades Federales o Locales del trabajo.
- El contrato ley obliga a la rama industrial, en donde va a regir, en tanto que el contrato colectivo de trabajo es de empresa
- El contrato ley no podrá prorrogarse por más de dos años por su propia naturaleza, en tanto que el contrato colectivo de trabajo puede ser prorrogado
- El contrato ley puede otorgarse por varios patrones. El colectivo puede firmarse por uno solo.

Hacia fines del siglo pasado nace el derecho de la sindicalización como una consecuencia de las luchas sociales y como resultado del triunfo de ese derecho de asociación de la clase trabajadora, se va configurando el contrato colectivo de trabajo. Las ventajas que esta figura jurídica reporta a los trabajadores y patrones hizo comprender a las partes y al mismo Estado, la conveniencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esta forma

el Estado, como entidad soberana lo sanciona elevándolo a categoría de ley mediante un decreto, pero esta misma característica no le quita ese signo de origen y en el derecho laboral mexicano se llama contrato ley.

El Contrato Ley favorece a las grandes empresas que por el contrario con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de lo pequeños y medianos industriales no puedan soportar.

El contenido del Contrato Ley. La ley del trabajo señala que debe contener las disposiciones que integran el elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo (jornada de trabajo; días de descanso; vacaciones y el monto de los salarios), y además los siguientes datos:

- Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron en la convención.
- La entidad o entidades federativas, la zona o las zonas que abarque la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- Su duración, que no podrá exceder de dos años.
- Las demás disposiciones que convengan las partes.

La formalidad, elevada a la categoría de solemnidad, consiste en que el contrato colectivo para ser elevado a la categoría de ley deberá ajustarse a lo ordenado por el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley señala que la terminación del contrato ley se puede dar en los siguientes supuestos: por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, o si, al concluir la revisión, los sindicatos de los trabajadores y los patrones, no llegan a un acuerdo, salvo que los primeros ejerzan el derecho de huelga.

1.8. Suspensión de la relación laboral

La suspensión de la relación laboral es un derecho de los trabajadores porque permite que la relación laboral no se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente. **Esta figura jurídica parte del principio de estabilidad en el empleo** ya que protege al trabajador al permitirle que pueda regresar a laborar, es decir, a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

Se entiende por la palabra suspensión como un cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción.

El tratadista Mario de la Cueva define a la suspensión de las relaciones laborales como "una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene una circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de un trabajo".¹²

En este concepto se establece que cuando existen condiciones que impidan al trabajador desempeñar sus actividades, el patrón no podrá disolver las relaciones y se obliga a respetar todos los derechos de los trabajadores y a reinstalarlo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlas.

Es de trascendencia señalar, que la relación de trabajo se mantiene latente, aún cuando por algún tiempo, se suspendan determinados derechos y obligaciones, tales como prestar el servicio y pagar el salario.

¹² DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. p. 234.

Establecen los autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia que "se debe precisar que la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, fundamentadas en las causas que se señalan en el artículo 42, trae como consecuencia que el trabajador no preste sus servicios contratados ni el patrón pague el salario convenido, todo ello sin que exista responsabilidad alguna para las partes, ya que la Ley libera de la misma."¹³

Por su parte el autor Ramón Muñoz afirma lo siguiente "la suspensión de la relación laboral consiste en que, continuando el vínculo laboral cesan temporalmente los efectos de alguno de los derechos y obligaciones que lo integran".¹⁴

Del concepto arriba citado, se concluye que las características de la suspensión de la relación laboral son las siguientes: a) La suspensión no produce la disolución de la relación de trabajo, al contrario, su propósito fundamental es mantenerla vigente, a fin de que recupere su funcionalidad al desaparecer sus causas y pueda surtir nuevamente todos sus efectos; b) Su función consiste, según el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, por parte del trabajador, en la no prestación del trabajo, y por parte del patrón, en la no obligación de la prestación del salario; c) El carácter temporal de la suspensión trae como consecuencia natural que al concluir la causa que le dio origen, se reanuden los efectos de la relación, por lo que el trabajador volverá a prestar sus servicios y el patrón pagará el salario.

Inicio de la suspensión. El momento en que inicia la suspensión de la relación de trabajo varía de acuerdo a la causa que la origina.

¹³ RAMOS, Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Sista. México 1993. P. 58

¹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 304.

En los casos de incapacidad temporal, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 43 fracción I, la suspensión comienza "a partir de la fecha en que se produzca la incapacidad".

La misma fracción prescribe que en el supuesto de enfermedad contagiosa, la suspensión surte efectos "desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad".

En el mismo artículo antes citado la fracción II, hace referencia a la privación de la libertad del trabajador, caso en el que la suspensión "empieza desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa".

Tratándose del cumplimiento y desempeño de servicios y cargos públicos y sociales, la citada ley en el artículo 43 fracción III, señala que la suspensión surte efectos, "desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñarse los cargos".

En lo relativo a la falta de documentos necesarios para la prestación de servicios, la misma Ley en el artículo aludido fracción IV, indica que la suspensión empieza "desde el momento en que el patrón tenga conocimiento del hecho".

La ley Federal del Trabajo exige como presupuesto necesario para la suspensión de las relaciones de trabajo que el caso fortuito y la fuerza mayor "produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa", la imposibilidad del trabajador para cumplir con su obligación de prestar el servicio.

El artículo 134, fracción I, de la Ley del Trabajo dispone que, "es obligación de los trabajadores es dar aviso inmediato al patrón, salvo caso

fortuito o causa mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo”.

- **Consecuencias de la suspensión.** La suspensión de la relación laboral, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, “trae como consecuencia la cesación de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador”.

- **La duración de la suspensión** depende de la causa que la originó. En los casos de incapacidad temporal por riesgos naturales y enfermedad contagiosa, la fracción I del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo indica que continuará la suspensión,... “hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término de 78 semanas, que es el fijado por el artículo 104 de la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

La duración de la suspensión por arresto, conforme al artículo 21 Constitucional, es como máximo, “hasta por 36 horas”, salvo que el infractor se le hubiera impuesto una multa y no la pague, en que permutará ésta por el arresto correspondiente que no excederá en ningún caso de quince días. En el **segundo párrafo** del citado precepto constitucional se aclara, “si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su salario de una semana”

El lapso de duración de la suspensión por cumplimiento y desempeño de cargos públicos y sociales puede llegar a ser, hasta por seis años.

La fracción III, del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, prevé ese lapso tomando en cuenta que es el periodo que duran en sus funciones los Gobernadores, Senadores y el Presidente de la República.

La falta de documentos para la prestación del servicio suspende la relación de trabajo, hasta por un periodo de dos meses, según el artículo 43, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo. Aun de que esta no señala cual es la consecuencia del transcurso de esos dos meses sin que el trabajador obtenga y exhiba esos documentos, se entiende que la relación de trabajo no puede suspenderse por tiempo indefinido, ya que el patrón requiere de esos servicios.

En razón de lo anterior, consideramos que la falta de documentos, transcurridos los dos meses, se convierte en una causa análoga, de igual manera grave y de consecuencias semejantes a las estipuladas en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto, justificante de la rescisión de la relación de trabajo.

♦ **Final de la suspensión.** Una vez concluidas las causas que motivaron la suspensión de la relación laboral, se establecen plenamente los derechos y deberes que la integran. El trabajador tiene el derecho y el deber de presentarse a desempeñar sus labores. Los artículos 45 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta la causal que la origino estipula que, "cuando la suspensión se debió a enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, arresto, falta de documentos, el caso fortuito y fuerza mayor, "el trabajador debe presentarse a reanudar su trabajo al día siguiente de la fecha en que termina la causa de suspensión".

Respecto a la suspensión de la relación de trabajo por prisión preventiva o por cumplimiento o desempeño de servicios y cargos públicos y sociales, la fracción II, del artículo 45 de la Ley del Trabajo, estipula que el trabajador

"deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la suspensión".

1.9. Rescisión de la relación laboral.

La rescisión de los contratos es una forma de disolución de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes. Señala el autor Cavazos Flores lo siguiente: "Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de extinción anormal o patológica del mismo."¹⁵ Por su parte el maestro Euquerio Guerrero indica lo siguiente: "Por regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, por que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46 y 47"¹⁶

La rescisión de las relaciones de trabajo es el resultado del ejercicio de un derecho opcional correspondiente a cada uno de los integrantes de la relación, en caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones.

Los presupuestos requeridos para que esta potestad se actualice son los siguientes: • Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Solo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley. • Que implique un acto u omisión, imputable a cualquiera de los sujetos de la relación laboral del que deriva el incumplimiento de una obligación proveniente de la

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Lecciones de derecho laboral*. Séptima Edición. Ed. Trillas. México 1997. P.177

¹⁶ GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Ed. Porrúa. México 1990. P.273.

relación de trabajo; •Tal incumplimiento del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: La Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, expresando que esto debe referirse a las obligaciones principales e importantes ya que en la prestación del servicio, las faltas, los descuidos y los errores son frecuentes sino inevitables, debido a la naturaleza humana, y si a todos se les considera causa suficiente para la disolución de las relaciones, el principio de estabilidad perdería su razón de ser. Esta idea se respalda en lo prescrito por la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden; •el punto relevante de la rescisión radica en la circunstancia de que se trata de un acto humano que pudo haberse evitado.

Concluimos que la rescisión es un acto unilateral que puede llevarse a cabo, sin responsabilidad para el que la decreta, en los casos que la ley enumera.

1.10. Terminación de la relación laboral

Establece el autor Santiago Barajas "La estabilidad en el trabajo es elemental principio normativo de la legislación mexicana; el derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo ha dado a la terminación de la relación laboral características particulares no contempladas en otras legislaciones pues solo bajo condiciones jurídicas estrictas puede presentarse esta" ¹⁷

El autor Roberto Muñoz establece que: "La terminación conjuntamente con el despido y el retiro son las tres figuras jurídicas que, conforme a nuestra legislación vigente, originan la disolución de la relación de trabajo. El vocablo

¹⁷ BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie A, Fuentes b) Textos y Estudios Legales. Núm. 67. UNAM. México 1990. P.20.

terminación si lo aplicáramos gramaticalmente implicarla la conclusión, por cualquier causa, de la relación de trabajo; pero nuestra legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido: lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo solo por aquellas causas distintas del despido y del retiro.¹⁸

De lo anterior podemos concluir lo siguiente: La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de las partes, que imposibilite su continuación.

Por su parte el autor Alberto Briceño establece lo siguiente: "Vamos a encontrar con mucha frecuencia, que los términos se confunden en la Ley. Es necesario establecer las características distintivas, para ver en que casos estamos frente a una rescisión o ante una terminación."¹⁹

Dicho lo anterior debemos establecer lo siguiente; esta forma de disolución o extinción de la relación de trabajo, requiere de los siguientes elementos:

- ♦ La existencia de una causa, específicamente determinada en la ley. El artículo 53 precisa los motivos para la terminación individual; el artículo 434, enumera las causas de la terminación colectiva.
- ♦ No existe sujeto responsable al que imputarse la causa: esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la disolución de la relación laboral.

¹⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Ed. Porrúa. México 1990. Pág.377

¹⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México 1998. Pág.215.

La similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la ley. Su diferencia es la imputabilidad a una persona. De tal forma, podemos decir que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no. Aún cuando en la terminación se habla de mutuo consentimiento como una causa, éste debe entenderse en la concurrencia de voluntad de ambas partes.

1.11. Modificación de las relaciones de trabajo.

La permanencia de la relación de trabajo, aún cuando parezca paradójico, consiste en la dinámica de cambio. Por una parte el trabajador requiere la permanencia de la relación de trabajo y, por la otra, requiere, dentro de esa misma relación, mejorar y progresar. El trabajador necesita continuidad de su relación de trabajo, pero además desea que esa relación de trabajo no permanezca inmóvil ni invariable, sino, por el contrario, dinámica y cambiante por el solo transcurso del tiempo.

La doctrina y el ordenamiento jurídico laboral han designado bajo el nombre de modificación de la relación de trabajo a la transformación de los derechos y deberes del vínculo laboral.

Respecto a la modificación de la relación de trabajo cabe hacer el siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles son los procesos que transforman los derechos y deberes? Estos procesos que modifican la relación de trabajo, podemos clasificarlos en los tres siguientes grupos:

- **Procesos convencionales:** En los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo, se estipulan los procesos convencionales para modificar la relación de trabajo. Los procesos convencionales pueden ser ejecutados: 1. Por los trabajadores y el patrón y 2. Por los sindicatos y el patrón.

- En lo concerniente a los procesos convencionales ejecutados por los trabajadores y el patrón, debemos distinguir entre los convenios en que el trabajador renuncia a prestaciones devengadas, convenios en que se mejoran las condiciones de trabajo y convenios en que se disminuyen las condiciones de trabajo.

Los convenios en que los trabajadores renuncian a prestaciones devengadas no tienen validez, por lo que respecta a los convenios en que se mejoran las condiciones de trabajo, por ser en beneficio de los trabajadores, son válidos sin la necesidad de que se reúna requisito alguno; por ejemplo: sin necesidad de que se celebren por escrito, se expliquen los hechos que los motivan, se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o los apruebe esta, en tanto que los convenios en que se disminuyan las condiciones de trabajo, no debe ser en beneficio del patrón esa disminución; ni tampoco deben ser perjudiciales ni lesivos de los intereses del trabajador sino por el contrario en su beneficio.

- **Procesos de los conflictos económicos:** En el artículo 57 de la Ley del Trabajo, se otorga a los trabajadores y patrones el derecho de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

En su segundo párrafo el artículo citado continua: "El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

En el artículo en cita se consagra el derecho del trabajador y del patrón para solicitar el cambio de los derechos y los deberes de una relación individual de trabajo. Este cambio no es procedente, como se ha pretendido, solicitando por la vía del procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, previstos en los artículos 870 y siguientes, por que no se trata de la aplicación de normas preexistentes, sino de la elaboración de nuevas normas que modifican, aumentando o disminuyendo, los derechos y deberes de una relación individual de trabajo. Para solicitar y obtener esas modificaciones, el legislador debió establecer un proceso para la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza económica, a que nos referimos, al tratar la modificación de la relación de trabajo.

Las causas que explican jurídicamente la razón de la modificación de las relaciones de trabajo son los principios de mutación del contenido de las normas laborales y los principios de la restauración de la armonía y proporcionalidad perdidas consagradas por nuestro ordenamiento legal en los artículos 10, 54 y 55.

Los principios de mutación de las normas laborales (relación, experimentación, diferición y progresión- y los principios de restauración de la armonía y proporcionalidad perdidas -autorestauración; autocomposición y autodefensa; y heterorestauración; heterocomposición y heterodefensa- son las causas que imprimen a las relaciones de trabajo un carácter dinámico, un continuo movimiento que se manifiesta en el constante nacimiento y mejoramiento de los derechos y deberes que lo integran.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

2.1. La relación de trabajo en el ámbito jurídico mexicano

El objetivo del presente análisis es establecer un esbozo que permita situarnos en cada una de las etapas que marcaron el curso seguido por nuestro sistema jurídico laboral actual, desde la época de la independencia hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970. Asimismo realizar un estudio con el derecho comparado, que se aplica actualmente en otras partes del mundo en lo relativo al tema de la relación de trabajo.

2.1.1. En la época independiente.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que disponía lo siguiente: Artículo 1° "Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio".

Artículo 2° "Queda, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugne con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia".

El Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su art. 1° ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de 10 días, bajo pena de muerte.

Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaba, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y del artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesano que daban calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial, heredado de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación o 23 Puntos leídos por Morelos el catorce de septiembre de 1813, en Chilpancingo en el punto 12° se indica que como la buena ley es superior a todo hombre, en la que dicte nuestro Congreso debe ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, y mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. El punto 15° insiste en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.

El Decreto Constitucional para la libertad de América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos.

El autor Felipe Tena menciona lo siguiente: "La Constitución española, expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año. Que tuvo una vigencia precaria, fue suspendida por el Virrey Venegas, y restablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII, de 4 de mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista (publicado en la Nueva España el 17 de septiembre del mismo año), concluyera su vigencia. En el mes de marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII volvió a poner en vigor la Constitución y el Virrey Apodaca la juró el 31 de mayo. En ella no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Este fue prohibido por el Real Decreto de 20 de enero de 1834 de donde se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria".²⁰

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona en el artículo 12 que "todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, de 18 de diciembre de 1822, y al que hicimos referencia al principio de este inciso, es omiso con respecto al derecho vinculado al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derecho laborales.

²⁰ TENA RAMIREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*. Ed. Porrúa. México 1964. Pág. 59.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

2.1.2. En la época post – Independiente.

Fueron varios los ordenamientos expedidos en el México post-independiente a partir del Plan de Iguala y el Plan de la Constitución de 1822, pasando por la Constitución de 1824 y en la Constitución de 1836.

La época post – independiente se caracterizó principalmente por el ímpetu con que se luchó por establecer un régimen constitucional y por la creación de un México nuevo, en el que se otorgarían las garantías esenciales para su desarrollo.

Puede decirse, y con razón dadas las circunstancias prevalecientes en ese entonces, que los problemas de los gobernantes eran más bien políticos, que no tuvieron tiempo para afrontar las cuestiones sociales.

Fue hasta 1856, cuando apareció el estatuto provisional de Comonfort que se abordó el tema de la relación de trabajo en la sección quinta, bajo el título de garantías individuales que disponía en su artículo 32, "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa

determinada. Una ley especial fijara el término a que puede extenderse los contratos y la especie de obras sobre las cuales haya que versarse".²¹

El artículo 33 del citado ordenamiento preceptuaba "los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos de las autoridades políticas. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres o tutores y la autoridad política y en su caso, fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiéndose exceder de cinco años; las horas que diariamente se han de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro usen de malos tratamientos para con los menores, no provean a sus necesidades según los convenios o no los instruyan convenientemente".²²

Como se puede observar el artículo 33, contiene una prohibición expresa de la falta de trabajo de los menores de catorce años, y así por el contrario, exige la intervención del padre, tutor, o autoridad política que considera la calidad del menor más que de obrero.

En la redacción de los artículos transcritos se advierte una tendencia civilista, por lo que queda muy por debajo de las leyes de indias que muestran además una intención humanista.

No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaba el poder, viviendo, seguramente, en un Estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al asar los aspectos comerciales e industriales.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. El artículo 123. Ed. Porrúa. México 1973. p.45

²² *Ibidem*. p.47

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna inclusive, son de aquellas mismas épocas las llamadas juntas de fomento de artesanos y las juntas menores y que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se agrega que se trataba, además, de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios con el objeto de establecer en últimas instancias, cajas y bancas de ahorro.

En realidad la situación económica y demográfica nacional dejaba mucho que desear. "En 1856 —señala Gastón García Cantú— citado por el tratadista Néstor de Buen nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales... Había 8 fabricas de papel, 46 de hilados —movida por maquinaria— que producían más de 670 mil piezas de manta al año. En otras fabricas más pequeñas se elaboran principalmente, aguardientes de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, losa; una variedad cuyo valor anual, con el de las telas, se hizo ascender a cerca de cien millones de pesos, además de esta precaria industria, había una producción minera más importante de la que, en el mismo año de 1856, se obtuvo oro por valor de 1049, 222, plata por 16,636,955, más uno seis y medio millones en barras para la exportación y otros dos millones en diferente productos mineros." ²³

2.1.3. En la Constitución de 1857.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió el

²³ DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1991. pp. 300,301

Congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución.

A pesar de las incidencias de este Congreso, la Constitución de 1857 que resulto del mismo, no se consagro en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia de ellos se destacan dos el pronunciado por el diputado por Jalisco, Ignacio Ramírez, de 7 de julio, y el leído por el también diputado por Jalisco, Ignacio Vallarta, el 8 de agosto. El primero se refirió, en forma general al proyecto, para señalar sus graves omisiones; el segundo hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad del trabajo, para oponerse a su texto. El discurso de Nigromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto, por favorecer este una intervención de la libertad de industria contiene, a pesar de ello, brillantes palabras también a favor de los obreros.

No se puede hablar de una legislación del trabajo propiamente dicha, hasta la Constitución de 1857 que incluyo en su articulado un concepto que consideraba a la clase obrera, y quedo como sigue: Artículo 5° "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco pueden autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro".

Se advierte claramente que la libertad de trabajo ha sido el principio rector del artículo 5° que sobrevivió a varias reformas y que aun hoy prevalece en la Constitución actual.

2.1.4. En la época revolucionaria

La ubicación de esta etapa se encuentra básicamente a partir de 1910, y es cuando surgen una serie de postulados que reflejen vivamente el sentir de un pueblo de por sí escarnecido.

En el periodo revolucionario se dieron varios planes, entre ellos se encuentran principalmente, el Plan de San Luis emitido por Francisco I. Madero que criticaba al gobierno Porfirio Díaz por haberse reelegido, el Plan de Ayutla de Emiliano Zapata, que giraba en torno al derecho de los campesinos.

Estos planes tuvieron, ante todo, un carácter político, destinados a combatir gobiernos dictatoriales, y no hablan más que recrudescer la miseria de la población.

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de las leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora se inicia paralelamente al triunfo de movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza.

Las leyes más importantes del periodo preconstitucional son las siguientes:

La legislación del Trabajo del Estado de Veracruz; el gobernador del estado de Veracruz, Coronel Manuel Pérez Moreno, estableció el descanso semanal obligatorio el 4 de octubre de 1914.

El 8 de octubre de 1915, el gobernador provisional del Estado de Veracruz, Agustín Milán promulgo una ley local sobre asociaciones profesionales, a las que concedía personalidad jurídica, pero les reducía el

derecho de adquirir inmuebles, y solo permitía obtener lo necesario para cumplir con sus fines sociales.

La legislación del Trabajo del Estado de Yucatán. Esta legislación considerada como antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo, se inicia en el año de 1915, y creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, a los que siguió la Ley del Trabajo promulgada el 11 de diciembre del mismo año.

El general Alvarado, autor de estas iniciativas se propuso evitar la explotación de la clase obrera y lograr una transformación radical del régimen económico.

La legislación laboral del Estado de Yucatán influyó decisivamente en la formación del estatuto social de la Constitución de Querétaro.

Dicha legislación encargaba la vigilancia, la aplicación y desarrollo de la Ley del Trabajo a las Juntas de Conciliación y arbitraje y al Departamento del Trabajo.

La Ley en estudio, reconoció la existencia de las asociaciones profesionales, el derecho de huelga, limitó la jornada de trabajo, implantó el salario mínimo, reglamentó el trabajo de menores y de los niños, sentó la responsabilidad del patrono por los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o del trabajo que realizaban, a menos que el accidente fuese debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produce el accidente, y señala la necesidad de que el Estado creara una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores.

La legislación del Estado de Yucatán, opina Mario de la Cueva, citado por el autor Trueba Urbina, "ha sido considerada por diversos especialistas

como el primer intento serio para realizar una rara forma total del Estado Mexicano, asegurándose que representa uno de los pensamientos de esa época más avanzados, no solamente en México, sino el mundo entero".²⁴

2.1.5. En la Constitución de 1917

La Constitución Federal de 1917 fijó las bases de un derecho novedoso; el derecho del trabajo, poco conocido hasta entonces en México, insuficientemente experimentado en el extranjero, y de suma trascendencia para trabajadores y patrones, para la economía y progreso nacionales.

El contrato de trabajo, la responsabilidad patronal por riesgos profesionales, el derecho de huelga y los tribunales del trabajo, son las instituciones más significativas encausadas a brindar protección y seguridad a la clase trabajadora.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917 reconoció los ideales políticos, económicos y sociales que propiciaron el movimiento revolucionario de 1910.

Entre los preceptos más sobresalientes, plasmados en nuestra Ley suprema, tenemos los artículos 5° y 123.

Es de suma trascendencia incluir en nuestro trabajo el artículo 5° de la carta magna, por lo que a continuación se transcribe:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícita. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 66

derechos de un tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter de obligatorio y gratuito pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señala.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá excederse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.²⁵

De la lectura del artículo transcrito podemos concluir que el legislador busca, ante todo consolidar uno de los principios básicos de la existencia humana; la libertad de trabajo, imponiendo como restricción única la contemplada en la ley.

En la parte última del artículo 5° se señala la inviolabilidad del salario percibido por el trabajo realizado, no será retenido por ningún concepto, más como la propia ley lo señala "por resolución judicial".

El referido artículo hace mención en su párrafo tercero, primera parte, a la relación causa efecto existente entre el salario devengado y la aceptación expresa del trabajador de querer desarrollar ese trabajo a cambio del salario previamente convenido, idea base de la teoría relacionista que sostiene que al mediar el consentimiento de ambas partes no se requiere del contrato escrito, "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

²⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 133a. Ed. Editorial Porrúa. México 2001. Pp.10-11

El párrafo séptimo del citado artículo trata la duración del contrato de trabajo como opción del trabajador de quedar obligado a servir a un mismo patrón por un tiempo determinado, sin exceder de una año a elección del prestador del servicio cuando este considere que han lesionados sus derechos. "El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin exceder de un año en perjuicio del trabajador"

De la lectura del párrafo anterior podemos concluir que el legislador, preocupado por las condiciones existentes, abordó el problema de la temporalidad en el contrato de trabajo como medida protectora contra la voracidad patronal.

Por lo que respecta a lo dispuesto por el artículo 123, en el momento histórico en que surge a la vida jurídica, lo sitúa como el principio rector de la relación laboral.

En un país dependiente en su totalidad de la labores agrícolas, en grave crisis política debido al movimiento armado, decadente en su economía, de incipiente industria y comercio escaso, la actividad legislativa dirigió sus esfuerzos a establecer en el nuevo Código político las garantías esenciales tendientes a proteger las más elementales aspiraciones sociales hasta entonces olvidadas.

La jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, el descanso semanal, así como otros principios de idéntica naturaleza, como lo son la igualdad de salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidente profesional, etc., debían incluirse como normas del Código laboral que expidiera el Congreso de la Unión en uso de las facultades que le otorga la fracción XX, del artículo 72 del proyecto de Constitución.

Desde hace varios años el mundo occidental sufre la mas graves de la crisis, cuya causa radica en el principio mismo del capitalismo, que es una economía de lucro de beneficio de la clase poseedora de la tierra y de la riqueza, de una minoría titular del poder político y castrense, al que uso para imponer el mito del derecho sagrado de su propiedad privada y la consecuente posibilidad de explotar a los sin tierra y sin riquezas.

La revolución de 1910 representó en su tiempo el pensamiento más progresista, y durante las dos décadas siguientes produjo múltiples beneficios para los campesinos y trabajadores. Posteriormente para desgracia de las clases desvalidas, se desvirtuaron y desdibujaron tales beneficios creados por el nuevo derecho consignado en nuestra Carta Magna.

El constante vaivén de los precios, que parece interminable, de los productos más necesarios a la vida del hombre, consecuencia del fracaso general del sistema capitalista, que necesariamente se reflejo entre nosotros, agravado por circunstancias propias, provoco una considerable disminución del poder adquisitivo de los salarios que día a día se ven diezmados por este y un sin número de factores que inciden directamente en la cada vez más precaria situación del trabajador, obligado a veces a trabajar doble jornal para solventar las necesidades familiares.

El capítulo de nuestra Constitución sobre trabajo y previsión social ha sido copiado por algunas constituciones extranjeras y ha servido de guía a otras.

En su afán por manifestarse a favor de la clase más desprotegida; la clase trabajadora, los diputados constituyentes instituyeron en el artículo 123

los lineamientos adecuados de acuerdo a las exigencias de la época para satisfacer los requerimientos naturales de una sociedad en evolución.

El carácter proteccionista del derecho laboral reviste importancia y adquiere vigencia al enarbolar los postulados de derechos del trabajo que son como lo afirma el autor Davalos, "aquellos principios portadores de la política jurídica laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrada en sus normas".²⁶

Estos principios rectores del derecho laboral aseguran la realización del propósito para el que fue creado, el cual consiste según Jorge Carpizo "en la idea de la libertad, ya no solo de la libertad frente al Estado, sino de la libertad frente a la economía. Nuestro artículo, al igual que Minerva nació rompiendo la cabeza de un dios; la importancia económica, y abrió el cause de una nueva idea de la estructura económica, donde se deseo que termine la explotación del hombre por el hombre, que este lleve una vida que le permita participar en los bienes culturales, y las nuevas generaciones que tengan igual número de oportunidades donde el esfuerzo propio se de al hombre su lugar en la escala social".²⁷

A continuación analizaremos los aspectos más importantes del citado artículo relacionados con nuestro tema de estudio.

La primera parte del preoimio del artículo 123 establece, "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se proveerán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

²⁶ DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1988. Pág. 21.

²⁷ La Constitución Mexicana de 1917. 7a. Edición. Editorial Porrúa. México. 1986. Páginas 105.

La necesidad inoperante de crear un ambiente propicio para el sano desarrollo de las relaciones obrero patronales, exigen por parte del legislador un articulado que se ajuste a la realidad que a cada una de las partes les toca representar y "que aun cuando parece discutible, en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho del trabajo sea una realidad, al menos se empieza a dar forma a esa que es sin duda, una meta; garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puede adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente".²⁸

El artículo mencionado señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. El legislador instituye al trabajo como un derecho y un deber sociales.

El autor Dávalos Morales señala "... y a que la sociedad tiene el derecho de exigir a sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, el hombre a su vez tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible, digna de la persona humana".²⁹

Respecto del tema analizado, continuando con las fracciones XXI Y XXII, por estar relacionadas, con el principio de estabilidad en el empleo.

La fracción XXI, hace alusión específicamente a los casos en los cuales el patrón se rehusa a aceptar las decisiones arbitrales o los laudos pronunciados por la Junta, en los cuales, "... se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario..."³⁰

²⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 3ª. Edición Editorial Porrúa. México 1979. Pág. 355.

²⁹ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 21

³⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 133a. Ed. Editorial Porrúa. México. 2001 Pp 129, 133

La disposición anterior es una clara manifestación de justicia social a favor de la clase trabajadora, pues nuestra Carta Magna establece la opción para el trabajador de dar por terminada la relación laboral o exigir la indemnización constitucional, se dan las condiciones previstas en el capitulado correspondiente.

La fracción XXII, se refiere específicamente al despido injustificado, motivado supuestamente por causas ajenas al trabajador, "... por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, en cuyo caso el patrón, "... estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con un contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario".³¹

2.2. La relación de trabajo en la ley de 1931

Los lineamientos seguidos por la constitución de 1917, dieron pie al nacimiento de normas reglamentarias para su mejor entendimiento y aplicación.

La ley Federal del Trabajo surge como un código sistematizador de los preceptos plasmados en el artículo 123 constitucional, regulando conceptos tales como; contrato, salario y jornada de trabajo, para generalizar su observancia y facilitar su comprensión.

La ley Federal del Trabajo define al contrato individual de trabajo en base a la influencia de tipo técnico y económico que el patrón ejerce sobre el trabajador; a cambio de una remuneración determinada:

³¹ *Ibidem*. Pág. 133..

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

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, adopta una posición relacionista al aceptar la existencia del vínculo laboral sin mediar contrato por escrito y por el solo hecho de la dependencia y subordinación:

Artículo 18. "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulación expresa de este contrato, la prestación se entenderá regida por esta ley".

La constitución de 1917 otorga libertad plena a los jóvenes menores de dieciséis años para celebrar el contrato de trabajo, para recibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años.

Los menores de doce a dieciséis años se condicionan a la presentación del padre, representante o autoridad política:

Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de dieciséis, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, la autoridad política respectiva.

A la mujer casada se le libera del consentimiento del cónyuge para realizar el convenio laboral:

Artículo 21. "La mujer casada no necesitará del consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que de él deriven".

La ley reglamentaria del artículo 123 de 1931, establece como causas de nulidad de los contratos de trabajo las siguientes:

"Artículo 22. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- I. Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por la ley;
- ii. Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y menores de dieciséis años, establezcan para unos y otros el trabajo nocturno industrial, o el trabajo nocturno industrial, o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas;
- III. Las que estipulan trabajos para los menores de doce años;
- IV. Las que constituyen renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta ley".

La manifestación expresa de querer contratarse, era requisito indispensable para la celebración del convenio:

Artículo 23. "Todo contrato de trabajo deberá constar precisamente por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 26 de esta ley, y se harán por lo menos dos ejemplares, de los cuales deberá quedar uno en poder de cada parte."

El contrato de Trabajo deberá contener:

Artículo 24. "El contrato de trabajo escrito contendrá:

- i. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes.**
- II. El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;**
- III. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar,**
- IV. El tiempo de la jornada de trabajo de acuerdo con la ley.**
- V. El sueldo, el salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma de lugar de pago y;**
- VI. El lugar o los lugares donde habrá de prestarse el servicio".**

Por lo que respecta a la Fuerza del contrato de trabajo se dispone que:

Artículo 33. "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que están conformes a la buena fe, al uso o a la ley.

Si en el contrato de trabajo no se determina el trabajo que debe presentarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón".

Ahora bien en relación con la duración del contrato:

Artículo 37. "El contrato de trabajo sólo obligará por el termino previamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador sólo dará lugar a la responsabilidad civil, según lo consigna la propia Ley en su artículo 38 que a letra dispone: "La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará al trabajador que en ella incurra a la correspondiente responsabilidad civil sin que en caso alguno pueda hacerse coacción sobre su persona".

2.3. La relación de trabajo en la Ley de 1970

La finalidad principal de la legislación laboral, consiste en asegurar al trabajador una existencia digna y decorosa en su vida laboral. Este es quizá el propósito esencial por el cual dicha legislación no se haya limitado a cuestiones meramente jurídicas.

Esta afirmación se basa en la relación de trabajo capital, y en la relación entre salario y los precios de los satisfactores necesarios e indispensables a la vida del hombre. Para lo cual se han instrumentado mecanismos tendientes a favorecer la efectividad de las prerrogativas garantizadas en su legislación vigente.

La relación de trabajo, el contrato de trabajo, la responsabilidad patronal por riesgos patronales, el derecho de huelga y los tribunales de trabajo, son las instituciones más significativas encaminadas a brindar protección y seguridad a la clase trabajadora.

Por lo que respecta al término de relación de trabajo, en torno a la relación que, entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar la naturaleza jurídica; unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se origino en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se cambio el nombre, pero en el fondo ya hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Por ello se sostiene que el contrato de trabajo es regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert por el año de 1935, en el apogeo del nacional socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimo que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago de salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, por que si la relación de trabajo es acontractual, tan solo podría aplicarse el derecho objetivo a favor del trabajador.

La relación es un término que no se opone al de contrato sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes, superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no puede haber discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto explica lo que hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos se equipara el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que le dan origen.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores. Es así como actualmente la ley ya hace una precisa diferencia en cuanto a que la relación de trabajo existe independiente de los actos que le den origen.

2.4 Relación de trabajo en el derecho comparado

A continuación realizaremos, un análisis de las disposiciones jurídicas, en lo concerniente a las relaciones de trabajo, que se contienen en los diversos ordenamientos de otros países como lo son España y Argentina, por lo cual efectuaremos un estudio comparativo respecto de cómo se encuentra legislado el tema relativo la estabilidad del empleo puesto que es un aspecto trascendental para el desarrollo de nuestro trabajo, y que como observaremos cada legislación hace un regulación especial en torno a mencionado tema, como a continuación veremos

2.4.1. En España

Por lo que respecta a España realizaremos a continuación una referencia histórica. Son de mencionarse los gremios, que tienen el antecedente inmediato y directo de las cofradías y hermandades. Los Gremios siguen el sistema en cuanto a la clasificación de maestros oficiales y aprendices, evolucionando en tal forma, que se les reconoce personalidad jurídica llegando inclusive a adquirir privilegios reales, siendo los veedores los que se encargan de inspeccionar que se cumplan las ordenanzas profesionales, es de referir que entre maestros y aprendices, además de una relación personal, les liga una relación familiar.

En los gremios se encuentran las primeras manifestaciones sobre la reglamentación del trabajo, al obtener la prohibición de trabajar los días festivos, con una sanción para el caso de incumplimiento, creándose además la institución de aprendizaje teniéndose otras finalidades como son: religiosas y caritativas.

Los Gremios teniendo funciones de policía, reglamentan el trabajo y el aprendizaje, llegando a influir inclusive en la vida pública.

El 20 de enero de 1834 nos dice el autor Sánchez Alvarado: "se suprimen las corporaciones apareciendo un movimiento con miras a proteger el trabajo y a los trabajadores y no es sino hasta el 24 de julio de 1873, cuando se dicta una ley sobre el trabajo de los niños; en el año de 1889 aparece un proyecto sobre descanso dominical y el 13 de marzo de 1890 se forma por Decreto Real la Comisión de Reformas Sociales apareciendo en ese mismo año una serie de disposiciones sobre trabajo de mujeres y niños y la primera de Ley de accidentes de trabajo."³²

Por una orden de 23 de abril de 1903 se crea el Instituto de Reformas Sociales. El 3 de marzo de 1907 se promulga una Ley sobre protección a la mujer obrera, antes y después del parto; en este mismo año, entra en vigor la Ley que prohíbe que las cantinas y tiendas patronales; el 27 de febrero de 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión; el 18 de abril del mismo año se instituyen los Tribunales Industriales, naciendo en 1920 el Ministerio del Trabajo.

La legislación española de 1931 pretendía la estabilidad en el empleo pero no cristallizaba en la realidad de su letra. La Ley de Jurados Mixtos del Trabajo de 1932, fue la primera que indicó la obligación patronal de readmitir el trabajador despedido injustificadamente o cubrirle una indemnización. La misma ley estableció que en los servicios públicos, en los bancos y en todas las empresas, era necesario llevar un expediente para acreditar las faltas de los trabajadores, para el caso en el que se les despidiera; en esta virtud, si el tribunal de trabajo resolvía que la separación carecía de justicia, el trabajador

³² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Oficina de Asesores de Derecho del Trabajo. México. 1977. P.56

debía ser readmitido en todos los casos, independiente del pago de las prestaciones correspondientes que hubiere dejado de percibir durante la tramitación del juicio.

En 1944 se reformó la Ley del Contrato de Trabajo y se dispuso que la separación sin justa causa implicaba la opción patronal para la reincorporación del obrero en el mismo puesto e idénticas condiciones de trabajo, o bien una indemnización que fijarla la magistratura del trabajo, al tener en cuenta las aptitudes físicas, experiencia, cargas familiares, etc., pero sin exceder nunca de un año de salario.

Cabe hacer referencia que en empresas con menos de 50 trabajadores fijos, la opción de la reincorporación le corresponde al patrón; de ser superior el número le corresponde al operario.

La indemnización de mérito es superior a los límites establecidos por la ley de 1932, que disponía el pago de daños y perjuicios entre 15 días y 6 meses de jornal; únicamente cuando el trabajador perteneciera a un organismo mixto de trabajo, esta podía ampliarse hasta por un año.

El 1947, el despido requería del visto bueno de la delegación de trabajo o de la dirección general; la magistratura correspondiente lo declaraba nulo cuando no existía un expediente en el cual constarían las causas de la rescisión.

La violación a las determinaciones previstas originaba la nulidad del despido; siempre recibía este calificativo la suspensión o cese de las actividades sin autorización previa o en contra de las normas laborales.

Posteriormente, la opción de ser readmitido se otorgó a los enlaces sindicales o a quienes tuvieran cargo de dirección y gobierno en sindicatos o

unidades sindicales menores, haciéndose extensivo a los enlaces de sexo femenino.

En 1948, los porteros de las fincas urbanas quedaron incluidos en este derecho de opción y en 1956 se suprimió la obligación patronal de formar expediente. Se estableció la obligación de poner la separación en conocimiento del magisterio del trabajo, a menos que existiera jurado de empresa, caso en el cual, éste debía enterarse de la medida.

Se estableció también la obligación de comunicar al trabajador su separación, haciendo constar la fecha y las razones que la originan, para que esté pueda reclamar contra el despido.

La magistratura del trabajo declara procedente el despido, cuando se justifican las razones invocadas en la comunicación dirigida al trabajador en el momento de separársele e improcedente, si no se reúne este supuesto.

En este primer caso, el trabajador vuelve a su puesto y tiene la opción de sustituir la obligación por el pago de daños y perjuicios en las mismas condiciones establecidas por la ley de 1944, con respecto al número de empleados.

La ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, estableció modificaciones, en materia de seguridad social, en régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial, de conformidad con la orientación propuesta, de común acuerdo, por los agentes sociales por medio del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

Por lo que respecta a los criterios relativos a la jornada de trabajo, en primer lugar las jornadas laborales que son susceptibles de ampliación con respecto a la jornada común, en razón de que una organización racional del trabajo no consiente la aplicación estricta de las normas generales, que parten de la consideración de un trabajo desarrollado regularmente y con carácter de efectivo a lo largo de la jornada de trabajo, que a su vez se desarrolla en ciclos regulares. Existen actividades en la que esta situación no se da constantemente, y aparecen tiempos en los que el trabajador se encuentra incluido en el ámbito amplio de las facultades organizativas del empresario, aunque externamente no se desarrolle un trabajo efectivo en su sentido común, así como supuestos en que los centros de trabajo no reúnen las características habituales de ubicación fija y estable, o se encuentran aislados de los ámbitos urbanos, y pensando en todos ellos se han elaborado normas teniendo en cuenta el criterio de la Ley 4/1983, de limitar el tiempo de trabajo efectivo.

2.4.2. En Argentina

Por lo que respecta al régimen de estabilidad, este se inició en el Código de Comercio que impidió la ruptura arbitraria de los contratos indefinidos, estableció un aviso previo de un mes obligatorio para las partes e impuso el pago íntegro de salario de dicho periodo en caso de violación. En la parte relativa a la navegación se estableció el pago de una indemnización, a cargo del capitán, para todo el personal de la tripulación al que se le despidiera ilegítimamente.

El autor Bogliano Palmiro, nos establece lo siguiente: "El principio de un respeto hacia la estabilidad del trabajador, cede ante el concepto de la infracción de sus obligaciones que, hacen a su vez, a los derechos no menos respetables que el empleador. De tal surge la distinción entre el despido;

justificado o injustificado; el primero, como legítima expresión de un derecho incuestionable, y el segundo como una manifestación unilateral que si bien basada en un actual derecho potestativo patronal, apareja, la obligación, según los sistemas, de abonar una indemnización por daños y perjuicios: acorde con la legislación común, sistema adoptado por la legislación franco germana- o bien la tarifarla de nuestra legislación, a semejanza del régimen italiano." ³³

La denominada, Ley 11.317 de Trabajo de Menores y Mujeres, del 30 de septiembre de 1924, trató del despido con motivo del embarazo de las trabajadoras y de la obligación de conservarles el empleo como consecuencia de esa situación, aun mediando enfermedad consecuente derivadas del parto, se aplicaban graves sanciones (multas y prisión) en caso de incumplimiento y la multa se le entregaba a la trabajadora que hubiera sufrido el perjuicio. Las leyes relativas a la protección en caso de maternidad, confirmaron posteriormente que durante los periodos concedidos a la mujer trabajadora durante el embarazo, el patrón estaba obligado a conservarle el empleo.

En 1934, La Ley de Contrato de Trabajo protegió a los empleados de Comercio mediante un régimen de estabilidad imperfecta, sustituible por una indemnización tarifada, para los factores, dependientes de viajantes, y encargados, u obreros que realizarán actividades relacionadas con el comercio.

En una Ley posterior, dicho régimen incluyó a los obreros que laborarán en la industria a quienes se hizo extensivo el beneficio concedido a los empleados de comercio.

En el mismo año se expidió la Ley de la prohibición del despido por causas de matrimonio, que castiga con una indemnización a favor del

³³ BOGLIANO PALMIRO. B. La estabilidad en el Contrato de trabajo. Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires. 1957. P. 215.

despedido, liquidable por el patrón y nunca inferior a un año de salarios, independientemente de la multa a que se hace acreedor el responsable.

En 1940 se sanciona la denominada Ley de Estatutos de los Empleados de Bancos particulares, que otorgo a dicho personal el derecho a la estabilidad a menos que estuviera en condiciones de jubilarse o existieran causas graves que pudieran imputársele y que en todo caso, debían encontrarse previstas en la legislación.

Después de seis meses debe cumplirse el fallo que disponga el regreso obligatorio del trabajador bancario, en la inteligencia que la negativa patronal da lugar al pago de todas las remuneraciones a que tenga derecho, hasta el momento que alcance el beneficio de la jubilación.

El 17 de octubre de 1944 se publicó el Estatuto del Peón que protegió la estabilidad de todos los obreros rurales, siempre y cuando tuvieran más de un año al servicio al servicio del mismo patrón y estableció a su favor, para los casos de separación injusta, una indemnización equivalente a medio mes de sueldo por cada año de servicios o fracciones superiores a seis meses.

Por lo tanto se acepto la reinstalación impropia, la cual se aplica si se cumple con el lapso mínimo de labores exigido; es decir, que si no se reúne esta condición se carece de estabilidad.

El 20 de diciembre de 1945 la Ley del Contrato de Trabajo se hizo extensiva a todos los trabajadores, salvo a los domésticos y servidores públicos.

El 6 de junio de 1945 se publicó un ordenamiento que garantizó la estabilidad de los empleados de compañías de seguros, reaseguros,

capitalización y ahorro para la vivienda familiar, quedo excluido el personal supernumerario, entendiéndose por tal al que en el momento de la publicación de la ley no tuviera cuatro meses de prestación de servicios, o de encontrarse laborando en caso de renta u otros bienes raíces propiedad de la compañía, o terceros administrados por la misma.

Posteriormente, el beneficio de esta ley se hizo extensivo a todos los profesionistas laborales en relación de dependencia permanente con el empleador y que desempeñaran sus funciones fuera de las oficinas de la compañía. El tambiero mediero, también fue protegido por el régimen de estabilidad, aunque fue imperfecto; este trabajador, al igual que el Estatuto del Peón, no goza de la indemnización por aviso previo y para tener derecho al pago de daños y perjuicios por separación sin causa, se le exige un periodo mínimo de una año de servicios.

Los choferes particulares están protegidos mediante un aviso previo de quince días a la fecha de la separación; ante su omisión o despido injustificado debe entregárseles mes y medio de sueldo por cada año de servicios.

Al personal docente de establecimientos privados de enseñanza se les considero dentro del régimen de estabilidad, a menos que estuvieran en condiciones de jubilarse. La separación debe tipificarse por mala conducta o incumplimiento de los deberes o incapacidad física o mental y es indispensable que las causales se constataren previamente ante las autoridades.

Los profesionales permanentes en hospitales, clínicas, etc., quedaron incluidos en el Estatuto de los Empleados de Comercio. Se estableció que el personal de Radiocable Telegráfico no se le puede privar de su empleo a menos que se pruebe mala conducta o pérdida de su certificado oficial de aptitud. La violación de esta norma implica el pago de una suma equivalente a

medio mes de sueldo por cada año de servicios o fracción que exceda de tres meses y en ningún caso la indemnización total puede ser menor de dos meses ni mayor de \$1,000.00 anuales; como base para el pago debe considerarse el promedio de percepciones, en los últimos cinco años de servicio, salvo que la antigüedad sea mayor, en cuyo caso se computa el tiempo laborado.

Los encargados de casas de renta y propiedad horizontal están protegidos por la estabilidad, siempre y cuando los servicios excedan de sesenta días; en caso de demolición del edificio o expropiación, deberán cubrirse tres meses de sueldo por previo aviso y uno por cada año de servicios.

Los periodistas profesionales también están protegidos por el régimen en estudio; en caso de despido, se les debe avisar con un mes de anticipación y abonarles una indemnización no inferior al monto de su retribución mensual por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, según el promedio de los sueldos del último semestre. En caso de retiro voluntario el trabajador tiene la obligación de avisar su separación y se le cubre medio mes de sueldo por cada año de servicios.

Los dirigentes sindicales gozan de la estabilidad, siempre y cuando ejerzan una función representativa. En todos los casos de separación injustificada deben ser reincorporados y el patrón no puede separarlos dentro del año posterior a la fecha de reingreso, salvo que exista una causa específica reconocida.

Por último los trabajadores domésticos están amparados por el régimen de estabilidad después de noventa días de labores; transcurrido dicho periodo, solo puede rescindirse el contrato con un aviso previo de cinco días, si la antigüedad es inferior a dos años, y de diez días en los demás casos.

El aviso previo puede sustituirse con la indemnización por voluntad del empleado; el trabajador queda obligado a desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, muebles y demás elementos que se le hayan facilitado, en un plazo de cuarenta y ocho horas; debe de hacerlo en los casos en que el patrón lo despida y tenga una antigüedad de más de un año de servicios o fracción superior a tres meses.

Actualmente las leyes Números 24.013 y 24.465, disponen en su artículo 6° lo siguiente: "El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad e una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

Por lo que respecta a la indemnización por antigüedad o despido se dispone en el artículo 7° de la citada ley lo siguiente: En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una doceava (1/12) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días.

En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO III

ANALISIS DE LA SUSPENSION, MODIFICACION RESCISION Y TERMINACION

Es de suma trascendencia en el ámbito del derecho laboral analizar las instituciones de Suspensión, Modificación, Rescisión y Terminación de las relaciones de trabajo.

En el presente capítulo estudiaremos las causas que determinan cada uno de las respectivas instituciones, así como sus características respectivas.

3.1. Causas de suspensión de la relación individual del trabajo

Se estableció en el título correspondiente a la suspensión de la relación laboral, que existen casos en los cuales, suspendiéndose la prestación de servicios y el pago de salario, no por ello queda rota la vinculación jurídica. Son hasta cierto punto excepcionales pero corresponden a situaciones frecuentes, y el trato que se les da, corresponde a la idea de estabilidad en el empleo, siendo la característica primordial la temporalidad, es decir que la suspensión opera únicamente en el periodo de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra imposibilitado por causas ajenas a su voluntad, para prestar el servicio.

La Ley de 1931 en sus artículos 116 y 120 regulaban la suspensión de la relación laboral, pero en esos preceptos no se realiza la distinción entre relación de trabajo individual y colectiva, lo que da origen a diversas contradicciones y a errores en su interpretación.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 regulo en forma separada a cada una de dichas figuras jurídicas a efecto de darles un tratamiento especial.

Es de importancia total mencionar en este momento, que la estructura de esta tesis se sustenta en la idea de que sería inequitativo y contrario al principio de la estabilidad decretar, que se disuelva una relación de trabajo por el hecho de que un trabajador se vea afectado con una enfermedad transitoria, ya que este acontecimiento esta fuera de voluntad que suceda, como tampoco será valido obligar al patrón a pagar el salario, solo en los casos señalados como riesgos de trabajo, que la propia ley establece.

De lo expuesto anteriormente se desprende la importancia de realizar un análisis de las distintas causales de suspensión, tanto individuales y colectivas.

El tratadista de la Cueva, tomando en cuenta las causas señaladas por la ley propone: "las causas justificadas de suspensión las relaciones individuales de trabajo, son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad"³⁴

En el artículo 42 de la Ley encontramos la generalidad de las causas legales de suspensión, aun cuando en la fracción II del artículo 170 encontramos otra, los descansos pre y posnatales. Asimismo en el artículo 423, fracción X, están las sanciones reglamentarias. En conjunto, las causas legales son las siguientes:

³⁴ Ibidem. Pág. 236

Artículo 42. "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV. El arresto del trabajador;

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

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

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador

Esta causa de suspensión es considerada como una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el peligro de contagio.

En este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador; debe decretar la suspensión, para proteger a los trabajadores. Si no se decreta la suspensión, los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios por no cumplir el patrón con las normas mínimas de higiene en los centros de trabajo (artículo 132, XVII).

El trabajador tiene la obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas.

Para que la enfermedad contagiosa genere la suspensión ha de ser de naturaleza grave, es decir, susceptible de causar trastornos biológicos. Por otra parte si el trabajador no diera aviso al patrón de su enfermedad este incurrirá en una falta de probidad.

Analizando ahora la enfermedad contagiosa como causa de suspensión podríamos afirmar que el periodo y efectos subsisten durante todo el tiempo que el trabajador padezca una enfermedad. Sin embargo la fracción I del artículo 43 de la Ley establece que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por Instituto del Seguro Social, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

Si el trabajador sabe que padece la enfermedad, debe hacerlo inmediatamente del conocimiento del patrón, pues de lo contrario, se establece una causa de despido justificado.

II. Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

La causa de esta suspensión de la relación de trabajo es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios, es decir la circunstancia objetiva de la imposibilidad del trabajador para prestar el servicio. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario.

De esta manera y como la ley no distingue, debemos entender que toda enfermedad o accidente que no constituyen riesgo de trabajo, suspenden la relación de trabajo ya sea que se produzcan una incapacidad física o mental. La incapacidad debe ser temporal, pues de lo contrario no estaríamos en presencia de una suspensión, sino de una terminación de la relación de trabajo.

El periodo de suspensión corre en este caso desde que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del termino fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. (Artículo 43 fracción I de la Ley del Trabajo).

Finalmente el trabajador debe reintegrarse al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

III. Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.

La prisión preventiva inicia desde el momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que dicta una sentencia definitiva en el proceso instruido en su contra.

Así la prisión preventiva es privación de la libertad por la supuesta comisión de un delito, lo que conlleva a la imposibilidad de asistir al centro de trabajo.

Si al final del proceso al que se le sometió se dicta sentencia en su contra, que le impida prestar el servicio al trabajador, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

Asimismo, se da la suspensión, si el trabajador goza de libertad caucional, cuando este sujeto a proceso o habiendo recibido una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

Según la fracción II del artículo 43, la suspensión surte efectos desde el momento que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

En este punto coincidimos con la crítica que realiza el maestro Francisco Ramírez al señalar lo siguiente: "La prisión preventiva, corre a partir del momento en el que el presunto responsable es aprehendido, lo cual puede ocurrir a través de una orden de aprehensión dictada por la autoridad judicial, única que puede expedirla por así prevenirlo el artículo 16 Constitucional o bien por la intervención de cualquier persona en caso de flagrante delito o de dicha autoridad administrativa en casos urgentes tratándose de delitos que se

persiguen de oficio, todo esto también de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Fundamental.

Pues bien en el caso de los dos últimos supuestos, el detenido al realizarse la aprehensión no está a disposición de la autoridad judicial. Lo que hasta que, como, acusado, el Ministerio Público hace la consignación ante el juez.

En tal hipótesis tendríamos que llegar a la inequívoca conclusión de que no hay suspensión de la relación hasta que el detenido es consignado ante la autoridad judicial y que por lo mismo, son injustificadas las faltas de asistencia ocurridas desde la detención hasta la consignación. Esto es francamente absurdo. La evidencia nos dice que la suspensión comienza a surtir sus efectos desde el momento de la aprehensión, éste el detenido a disposición del Juez o del Ministerio Público".³⁵

Con respecto al salario en este supuesto de suspensión, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si este obro en defensa de la persona o intereses del patrón. (Artículo 42, III).

IV. Arresto del trabajador

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo, por faltas menores. De acuerdo con el artículo 21 Constitucional compete a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, el cual puede

³⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. Ed. Editorial Pac. México. 1986. pp. 19,20.

consistir en multa o privación de la libertad que, en este caso recibe el nombre de arresto, mismo que no puede exceder de treinta y seis horas.

De conformidad con la fracción II del artículo 43 de la Ley, el periodo y de la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa hasta la fecha en que termine el arresto.

En este supuesto el trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar al día siguiente de la fecha en que sea puesto en libertad

V. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos

El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° constitucional, son, entre otros los siguientes: el servicio de las armas, los de jurados, cargos consejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución, alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo, por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

Según la fracción III del artículo 43 de la Ley la suspensión surte efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un periodo de seis años.

Lo anterior no significa que el trabajador no pueda obtener el beneficio de la suspensión por un periodo mayor de seis años. Lo que la ley quiere decir, es

que no puede exceder de seis años un solo permiso, pero nada impide que para el desempeño de diversos cargos operen sucesivamente varias suspensiones de la relación de trabajo.

Por lo que respecta al pago de salarios, evidentemente queda relevado el patrón de toda responsabilidad en caso de prestación de servicios de carácter obligatorio.

Por último, al dejar de ocuparse el cargo que origino la suspensión el trabajador debe presentarse a trabajar al día siguiente a la terminación de las funciones.

VI) Designación de los trabajadores como representantes ante los diversos organismos

Esta causa de suspensión de la relación de trabajo la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes, tales como el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

La suspensión queda plenamente justificada, pues tratándose de organismos de constitución tripartita, la presencia de los trabajadores se hace necesaria y de tiempo completo, razón por la que dicha actividad es incompatible con el hecho de presentarse al trabajo el trabajador.

El artículo 43 fracción III de la Ley del Trabajo, dispone que la suspensión surte efectos desde la fecha en que deben desempeñarse los

cargos hasta por un periodo de seis años, lo mismo que en el caso de la prestación de servicios obligatorios. Asimismo el artículo 45 fracción II de la citada Ley dispone que los trabajadores deben de presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

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

Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador lo obtenga.

Conocemos al documento, como el objeto material (hoja de papel, tarjeta de papel, cartón, metal, etc.), en donde consta que una persona reúne los requisitos necesarios exigidos por las leyes y reglamentos para ejecutar su trabajo. Debemos entender por documento público, de acuerdo con el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, aquél cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública así como el que expida en ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con la fracción IV del artículo 43, la suspensión surte efectos desde que el patrón tiene conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Respecto al vencimiento del plazo que es de dos meses, debe presentarse el trabajador al día siguiente a trabajar y en posesión de los documentos necesarios para ello. Si no se presenta el patrón tiene la facultad de despedir al trabajador de inmediato y sin tener que esperar a que se acumulen las faltas a que alude la fracción X del artículo 47 de la Ley, pues su

conducta se equipara a un abandono de trabajo, según el criterio de la Suprema Corte.

Existen otros casos por los cuales se causa suspensión de la relación laboral y contemplamos los siguientes:

▪ **MATERNIDAD**

En el caso de la maternidad, la Ley le da un tratamiento especial. Esta causa de suspensión se asimila a la enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, pero con las siguientes características:

La suspensión opera no tanto por una imposibilidad física de prestar el servicio, cuando por la necesidad de dar protección a la maternidad, lo que se encuentra regulado por el artículo 165 de la Ley. Asimismo, los periodos de descanso pre y postnatales de seis semanas según lo dispuesto por el artículo 170 fracción II de la Ley del Trabajo, computan para determinar la antigüedad de la trabajadora de conformidad con la fracción VII del artículo antes citado. Finalmente, éstos periodos deben ser remunerados por el patrón de conformidad con la fracción V del artículo en comento, en la inteligencia de que si fuera necesario prorrogarlos según la fracción III del artículo 170, el patrón tiene la obligación de pagar el 50% de salario hasta por un periodo no mayor de 60 días.

El periodo de la suspensión inicia en este caso según lo dispuesto por el artículo 453 fracción I de la Ley del Trabajo, desde que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

La suspensión inicia al producirse la incapacidad, en tanto que en el caso de enfermedad contagiosa comienza a correr a partir del momento en que el patrón tiene conocimiento de la enfermedad.

En este caso de suspensión la trabajadora debe reintegrarse al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, según lo dispone el artículo 45 fracción I.

- **Sanciones reglamentarias. Artículo 423 de la Ley del trabajo.**

Este tipo de sanciones las encontramos en el reglamento interior de trabajo de las empresas, en estos, se establecen disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, como una de aquellas se encuentra la suspensión en el trabajo, que no puede exceder de ocho días.

De lo anterior podemos deducir que la suspensión de la relación de trabajo por vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando existe Reglamento Interior de Trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción, en dicho reglamento. De no existir reglamento o habiéndolo no esta prevista la sanción, el patrón no puede castigar.

Asimismo la fracción X, del artículo en comento establece que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción. Este es un requisito indispensable para que la suspensión sea legal, esto es equiparable a la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 constitucional.

El periodo de suspensión como señala la fracción que se comenta como ya mencionamos no podrá exceder de ocho días. Por lo tanto si el patrón

impone una sanción que supere dicha cantidad de días, también incurrirá en falta de probidad, con la consecuencia de que el trabajador tiene el derecho de rescindir su contrato de acuerdo con la fracción II, del artículo 51 de la Ley del Trabajo y a recibir la indemnización que importa tres meses de salario y veinte días por año de servicios prestados.

En este aspecto, la limitante la extiende la Corte a la sanción impuesta por el Sindicato; por otro lado, según el criterio del más alto Tribunal, una suspensión por tiempo indefinido se equipara a una cláusula de exclusión, con las consecuencias que se analizarán al estudiar esta cláusula como causa de terminación.

En cuanto al día en que el trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar, será indudablemente el que le siga al de la terminación de la suspensión.

El más alto Tribunal, por extensión admite la licitud de la sanción cuando esta prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo o en un Contrato Individual.

Por último, se pueden dar un gran número de causas convencionales de suspensión de la relación individual de trabajo; las más conocidas son las que se establecen en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los estatutos de los sindicatos, como lo son los Días económicos, (la suspensión solo sucede cuando no hay un pago de salario), Licencias (aquí se interrumpe sus derechos de antigüedad), Licencias sindicales y Sanciones sindicales.

3.2. Causas de la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo

Por lo general las empresas trabajan permanentemente, pero pueden existir circunstancias que impidan el desempeño de las labores temporalmente,

estas no pueden suspender libremente sus actividades: las autoridades laborales serán las que, conforme a lo dispuesto en la Ley determinaran cuando procede suspender colectivamente las relaciones de trabajo.

Las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo afectan al patrón, y acarrear consecuencias a los trabajadores. El patrón tiene sobre sí la responsabilidad y también algunas cargas procesales.

De conformidad con lo dispuesto con el artículo 427 las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o en un establecimiento

Artículo 427 *Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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 suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables*.

I. Fuerza mayor, caso fortuito e incapacidad del patrón

Para efectos del estudio de esta causa es necesario referimos a los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito, el maestro Ramírez Fonseca citando a Adrien Sachet, realiza una diferencia refiriéndose a dichos conceptos con relación a los riesgos de trabajo los riesgos de trabajo La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral, que escapa a toda previsión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa. Los acontecimientos de fuerza mayor, son en el orden físico, los temblores de tierra, las inundaciones, el rayo etc., y en el orden moral, la invasión extranjera, el blindaje, la guerra civil, etc., en una palabra, todo esto que la ley inglesa reúne bajo las expresiones. Su característica es que tiene su causa en un hecho totalmente desligado de la empresa, de donde sigue que sus consecuencias no deben incluirse, al menos en principio, en la ley de accidentes de trabajo. Puede ocurrir sin embargo, que el funcionamiento de una industria tenga por efecto agravar el peligro que estos fenómenos naturales hacen correr a los trabajadores. En estos casos deviene aplicable el principio del riesgo profesional.

A diferencia de la fuerza mayor, el caso fortuito es el acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación: el caso fortuito es la falta objetiva, es decir la falta, no del empresario, sino de la industria. Una caldera construida con todas las reglas

de técnica, hace explosión; es la falta de la cosa, o más exactamente, es la revelación de la impotencia actual de la ciencia aplicada a la industria”³⁶

Algunos autores consideran que la distinción es innecesaria, por que en ambos casos se produce la liberación del deudor.

En esta materia para que la fuerza mayor o en el caso fortuito puedan ser motivo de la suspensión temporal de la relación de trabajo, es necesario, además que no sean imputables al patrón.

Tratándose del caso fortuito o de fuerza mayor, el patrón no podrá impedir el acontecimiento, pero si acontece por su culpa o produce consecuencias que pudo evitar y no evitó, habrá imputabilidad, y por tanto, no será lícita la suspensión temporal de la relación de trabajo.

La incapacidad física o mental o la muerte del patrón, también puede traer como consecuencia la suspensión temporal de la relación; pero para que sea factible deben reunirse dos requisitos: que se trate de un patrón persona física, única susceptible de padecer una incapacidad física o mental o de morir, así como que tal situación produzca como consecuencia inmediata necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos. Es la incapacidad física o mental, o la muerte no producen automáticamente la suspensión. Se requiere que las circunstancias así lo permitan.

El periodo de la suspensión surtirá efectos por todo el tiempo de la incapacidad del patrón hasta la fecha en que puedan hacerse cargo de su empresa; sin embargo existe un término adicional en aquel que sigue surtiendo efectos la suspensión; este es el plazo que fije el patrón a sus trabajadores por regresar al trabajo, mismo que correrá desde el anuncio oportuno que haga el

³⁶ RAMIREZ, FONSECA, Francisco. Op. Cit. Pp. 81,82

patrón de la reanudación de los trabajos, hasta un término que no podrá ser inferior a 30 días de conformidad con lo dispuesto por el artículo 432 de la Ley del Trabajo.

En cuanto a los requisitos, realmente no existe ninguno de carácter previo. Ante lo inevitable de la suspensión, el patrón o su representante, en su caso, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o competente, par que está la apruebe o desapruebe, según lo dispuesto por el artículo 429 fracción I, siguiéndose al efecto el procedimiento que la Ley determina para los conflictos sujetos a procedimientos especiales.

Aun de que la Ley no contempla la circunstancia de que la Junta no sancione la suspensión, esta debe equipararse a un despido y que por lo mismo, como prueba preconstituida a su favor, los trabajadores podrán exigir el pago de la indemnización o su reinstalación.

Continuando con el artículo 432 que dispone lo siguiente: El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al Sindicato, y llamara por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligada a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contada desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Podemos observar, que si dejan de subsistir las causas de suspensión y el patrón no reanuda los trabajos, la indemnización es la que la ley señala para los casos en que el patrón se niegue a someterse al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta; en cambio si el patrón no hace el aviso oportuno de la recaudación de los trabajos, los trabajadores podrán optar por el pago de la indemnización (tres meses de salarios y salarios vencidos) o por la reinstalación.

II. Falta de materia prima no imputable al patrón

Esta causa de suspensión, puede ocurrir en empresas productoras de bienes, pues en los servicios, no es posible hablar de materia prima que, económicamente y jurídicamente, es un objeto susceptible de ser transformado y los componentes o elementos para transformarla.

Como un ejemplo podemos decir que si en un momento determinado carece el patrón de materia prima por no haber hecho su pedido con la suficiente anticipación, sin lugar a dudas que la falta de materia prima si le será imputable, y por ende, no será procedente la suspensión.

Consideramos que esta fracción contiene la misma idea que la causa anterior ya que puede existir un caso fortuito o una fuerza mayor que impida al patrón conseguir la materia prima.

El periodo en que la suspensión durará por todo el lapso en que falte la materia prima, los requisitos procesales son los dispuestos por la fracción III del artículo 429, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo para ello el trámite previsto para los conflictos que dan lugar a los Procedimientos Especiales.

En este punto hacemos la crítica respecto de lo inequitativo que puede llegar a ser el hecho de que el patrón tenga que pagar los salarios cuando por causa que no le es imputable, se suspende la producción.

Puede resultar que la totalidad de la empresa o parte de ella, la que se vea afectada por la falta de materia prima, si el patrón suspende la relación de trabajo sin contar previamente con la autorización de la Junta, tal conducta se equiparará a un despido injustificado, y por consiguiente, los trabajadores podrán ejercitar las acciones correspondientes.

III. Exceso de producción con relación a las condiciones económicas y circunstancias del mercado

Podemos afirmar que es necesario un auténtico equilibrio entre la producción y ventas. Si la fuerza de ventas es superior a la productiva las cosas no van del todo mal; habrá que ver la forma de incrementar la producción para aprovechar el mercado y no quedar mal con los clientes, pero si la fuerza de producción es mayor a la de ventas, la situación se torna crítica.

El exceso de producción puede presentarse por debilidad en la fuerza de ventas. Se trata de un error organizacional que, desde luego, hay que corregir, pero no constituye un argumento para suspender la relación de trabajo.

La disminución importante de consumo provocada por una crisis económica es otro preciso ejemplo de exceso de producción que provoca la suspensión legal de la relación de trabajo.

Por lo que respecta al periodo de esta causa de suspensión, la duración esta supeditada al fenómeno económico que la provoca. En consecuencia,

deberá subsistir por todo el tiempo que el mercado no observa una producción normal.

En este orden de ideas los requisitos procesales estos los encontramos en la fracción II del artículo 429 dispone al efecto lo siguiente "... el patrón previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De la lectura del citado artículo nos parece que las formalidades exigidas por la Ley revisten particular gravedad, por los extremos que deben quedar acreditados en este caso y por la naturaleza de las pruebas que se requieren, se trata de procedimientos sumamente tardados.

IV. Incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta de la explotación

Analizando la palabra costeable desde el punto de vista gramatical significa la acción y efecto de cubrir los gastos y recuperación, contablemente se denomina punto de equilibrio. La incosteabilidad, a contrario sensu, significará un equilibrio que se manifiesta a través de una recuperación parcial de los gastos, significa la negación de la redituabilidad, no razonable en proporción a la inversión, esfuerzo y a los riesgos requeridos.

Es notoria la incosteabilidad de la explotación cuando, sus resultados son favorables, distan mucho de ser apropiadas para el tipo de empresa que se trate.

El periodo legal de la suspensión estará siempre condicionado a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. Por lo tanto, tan pronto desaparezca la causa que debe desaparecer al efecto.

Por lo que hace a los requisitos, al igual que en el caso de la fracción anterior, se requiere previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a las consecuencias, serán las mismas que comentamos en la fracción de caso fortuito o incapacidad física o mental.

V. Falta de fondos para proseguir los trabajos

Esta causa estipulada en la fracción V del artículo 427 de la Ley del trabajo se refiere a la falta de fondos, lo que debemos entender como la falta de efectivo o recursos económicos en la empresa, imposibilidad para conseguirlas, y plena demostración del patrón de los dos extremos anteriores.

Ahora bien refiriéndonos a la imposibilidad para conseguirlos, esta puede provenir de diversas circunstancias: insolvencia del patrón, escasez de circulante y otros muchos motivos, cualquiera que sea el motivo para conseguir los fondos, la suspensión de la relación que se produzca, será legal si el patrón comprueba la imposibilidad de conseguir los fondos.

Esta causa de suspensión surtirá efectos durante todo el tiempo que el patrón carezca de fondos y, a pesar de sus intentos para conseguirlos, le sea imposible obtenerlos.

Refiriéndonos ahora a los requisitos procesales, es necesaria la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico.

VI. Falta de ministración de fondos por parte del Estado

El contenido de esta fracción no es de aplicación general, únicamente para el supuesto que prevé o sea, para empresas que haya celebrado contrato con el Estado para la prestación de trabajos o servicios.

Al cumplimiento del requisito anterior, debe sumarse la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a la empresa por virtud del contrato celebrado.

Para que la suspensión sea procedente la Ley exige que las cantidades que deba ministrar el Estado.

Como en las fracciones comentadas anteriormente la causa de suspensión durará mientras subsista la causa de que le dio origen. Es decir la suspensión terminará cuando el Estado haga entrega de las cantidades de dinero que se ha comprometido a ministrar.

El requisito procesal se hace consistir en la previa autorización de la Junta ajustándose al tramite de los Procedimientos especiales.

3.3. Causas de modificación de la relación individual de trabajo.

La doctrina y la legislación laboral han designado bajo el nombre de modificación de la relación de trabajo a la transformación de los derechos y deberes de la relación laboral.

La permanencia de la relación de trabajo aún cuando parezca contradictorio, consiste en la dinámica de cambio. Por una parte el trabajador

necesita de la permanencia de la relación de trabajo y, por la otra requiere dentro de esa misma relación, mejorar y progresar. El trabajador necesita continuidad en su relación de trabajo no permanezca inmóvil ni invariable sino, por el contrario, dinámica y cambiante, por el transcurso del tiempo, para llegar a obtener logros laborales.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, estipula que: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

Esto quiere decir que el trabajador en forma individual puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. Carece de vía procesal expresa e idónea en la Ley. Esto puede suplirse aplicando la modificación de las condiciones de trabajo, a solicitud del trabajador, las normas de procedimiento ordinario que rigen los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, en razón de la individualidad del trabajador y del patrón, ya que si las relaciones de estos se regirán por un contrato colectivo del trabajo o un contrato-ley, entonces el conflicto deberá tramitarse, con sujeción a las normas procesales de naturaleza económica por mandato del artículo 426, el cual estudiaremos con posterioridad

La primera parte de este artículo se ajusta al artículo 123 fracción XXVII, apartado A, de la Constitución, en el sentido de que el trabajador tiene derecho a que se modifique su contrato o relación de trabajo, gestionado en un procedimiento ordinario, ante las autoridades del trabajo la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo.

En este orden de ideas y continuando con el segundo párrafo del artículo en comento encontramos que el patrón también tiene la posibilidad de ejercitar el derecho a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren las circunstancias económicas que lo justifiquen.

La modificación a solicitud del patrón, de las condiciones de trabajo, se pueden realizar, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos que requiere la Ley.

La solicitud de modificación por parte del patrón afronta el mismo problema que la solicitud de modificación por parte del trabajador, no existe un procedimiento definido por la Ley para llevarse a cabo individualmente, por lo que la solución a esta omisión en la Ley, se puede encontrar en el procedimiento para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Otra forma de conseguir la modificación de las condiciones de trabajo a solicitud del patrón, podría ser la celebración de un convenio, que habrá de ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no deberá contener renuncia de los derechos de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 33 de la Ley.

3.4. Causas de modificación colectiva de la relación de trabajo.

Encontramos la respuesta a la problemática respecto de la modificación colectiva en el artículo 426 de la Ley que a letra dispone:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos-Ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo*.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Iniciamos con el análisis del citado artículo por preguntar quienes y por que son los titulares del derecho a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

En la parte inicial del artículo 426 nos encontramos con la respuesta ya que la solicitud pueden realizarla los sindicatos de trabajadores o los patrones.

Lo anterior excluye a los trabajadores no sindicalizados, ya que el artículo 426 se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo o Contratos-Ley. los trabajadores libres no sindicalizados tienen la imposibilidad jurídica de ser titulares de estos contratos, o sea no puede existir contrato colectivo o contrato ley donde no exista sindicato, la Ley siguiendo este principio de congruencia, reconoce la acción al único titular del derecho.

Esta afirmación queda confirmada en el contenido de los artículos 387 y 404 de la Ley que, respectivamente, establecen:

Artículo 387 'El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450*.

Artículo 404. "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional*.

Es de comentarse, independientemente del principio de congruencia que señalamos, esta es aparente, concretamente refiriéndonos a la exclusión, ya que la disposición entra en oposición con el espíritu protector de la Ley a favor de los trabajadores, y desde luego, también el contenido en la fracción I del artículo 450 de la misma Ley, que entrega a los trabajadores no sindicalizados el derecho de emplazar a huelga para "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital*.

Refiriéndonos a la fracción I del artículo 426 de Ley de Trabajo, analizaremos el termino de **circunstancias económicas**, al que hace referencia. El derecho del trabajo es de equidad o bien de equilibrio. Por lo tanto, no es permisible que el patrón explote a sus trabajadores, como tampoco se puede admitir que los trabajadores pongan en peligro estabilidad de la empresa. De esta manera, las condiciones de trabajo deben quedar sujetas a la formula: del patrón según sus posibilidades, a los trabajadores según sus necesidades.

Concluyendo, al presentarse el **desequilibrio**, o para emplear la terminología de la Ley, al existir circunstancias económicas que lo justifique, tanto los sindicatos de los trabajadores como los patrones pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

Los requisitos procesales, los establece la Ley en el párrafo último del artículo 426, que la solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica, a su vez los artículos 398 y 419, fracción I, señalan los titulares de la acción.

Por lo que respecta al **desequilibrio entre el capital y el trabajo**, este puede manifestarse de dos formas diferentes: como falta de equidad en el seno de una empresa, es decir entre un patrón y sus trabajadores, o como un desajuste de carácter general. En el primer caso, si el **desequilibrio** es un perjuicio de los trabajadores, éstos pueden intentar remediarlo a través del ejercicio de derecho de huelga. en este supuesto se justifica la huelga por que el **desequilibrio** le es imputable al patrón, en el segundo supuesto, no es posible toda vez que estamos en presencia de una situación general que afecta inclusive a los patrones, y en donde estos no tienen responsabilidad directa.

Los requisitos procesales son los mismos señalados en el rubro de la fracción anterior. En este párrafo hacemos manifiesto nuestro **desacuerdo** con el tipo de procedimiento a seguir, ya que podría solucionarse por medio de Procedimientos especiales, que significaría un menor lapso de tiempo invertido.

3.5. Causas de rescisión de la relación de trabajo

La ley utiliza el vocablo "rescisión" respecto de la acción unilateral de cualquiera de las partes por violación o incumplimiento, para dar por terminada

la relación laboral; sin embargo es más correcto y usual denominar despido justificado a la rescisión patronal.

Las causas de rescisión de la relación laboral tienen la particularidad de someterse a un doble régimen de regulación.

En primer lugar tenemos las expresamente señaladas como tales por la Ley, y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje como igualmente grave.

La característica distintiva de esta Institución es que ambos sujetos de la relación pueden decidir la rescisión puesto que cualquiera de ambas partes en una relación de trabajo pueden incumplir con sus obligaciones.

Las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, invariablemente, en beneficio del trabajador, por ser una medida de excepción cuyo efecto consiste en la disolución de la relación de trabajo.

Si en el proceso interpretativo apareciere alguna duda, se estará a lo dispuesto en la parte final del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo. "En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Su carácter excepcional surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, ya que unas y otras llevan implícita la intención de no permitir la rescisión, sino en casos inevitables.

Las causas de todo despido deben de ser graves e inconvenientes para la subsistencia de la relación, pero se advierte que detrás de toda causal genérica o especial, aparece una obligación violada o incumplida por parte del trabajador o bien del patrón.

En la Ley Federal del Trabajo se especifican en el artículo 47 como causas generales de la rescisión sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

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

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

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave 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 labores 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.

A continuación analizaremos cada una de las fracciones aquí anotadas

I. Que el patrón sea engañado por el trabajador o por el sindicato que le hubiese propuesto o recomendado. El engaño consiste en haber presentado certificados o referencias en las que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de las carezca, es decir que no se ajustan a la realidad. Esta causa, por razón elemental, deje de operar a los treinta días de iniciarse la prestación

de los servicios, ya que en este tiempo el patrón puede conocer si el trabajador esta apto para el desempeño del trabajo.

El maestro Hugo Italo, haciendo referencia al maestro de Buen, señala lo siguiente: "Coincidimos con Nestor de Buen cuando menciona que en realidad se trata de un problema mal planteado de nulidad por dolo, y que la sanción se debe a la existencia del engaño, esto es, una maquinación o artificio para dar lugar a la relación de trabajo. Si dicha infracción se advierte dentro del término de treinta días, el patrón podrá rescindir el contrato sin ninguna responsabilidad".³⁷

Por lo que nos sumamos a la opinión vertida por el maestro Nestor de Buen.

II. Falta de probidad y honradez. El contrato de trabajo señala una serie de obligaciones, cuya naturaleza múltiple se encuadra en el campo jurídico, social y personal. La probidad podría clasificarse dentro de esta última hipótesis, es decir, como un deber mutuo entre las partes que surge de la coexistencia diaria y de vínculos contratantes derivados del servicio.

Luego, referida al trabajador, constituye la consecuencia del trato constante, fidelidad y rectitud, en el desempeño de la función y omitir cualquier conducta que haga suponer el incumplimiento del contrato.

Por lo que respecta al criterio de la Corte, la falta de probidad presume carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

³⁷ ITALO MORALES, Hugo. La estabilidad en el empleo. Trillas, México, 1987. Pág. 92.

En tanto la falta de honradez constituye indiscutiblemente una especie dentro del género improbidad, pero se tipifica además, por que constituye una conducta delictuosa, que otorga una competencia a las autoridades penales. Debemos entender que quien comete una falta de honradez en el terreno laboral, no solo puede llegar a ser un delincuente, sino además un infractor de su deber de lealtad, calificándole también como impropio. Sin embargo, pueden existir faltas de probidad que no configuren delito alguno; en estos casos, la autoridad laboral no debe someterse a la sentencia de carácter penal, sino que debe resolverla al analizar los hechos fijados en la litis.

- **Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.**

Estos constituyen alteraciones a la disciplina y violación al respecto que le debe de tener al patrón y a sus familiares y representantes, durante el desarrollo de la jornada.

Entendemos por violencia el empleo de la fuerza física, amagos, amenazas, injurias o malos tratamientos y las ofensas de palabra que en el ámbito procesal deben de detallarse para calificar su gravedad. En todos los casos, la conducta ilegal relaja la disciplina y disminuye la autoridad moral que debe tenerse para el cumplimiento de las órdenes dictadas.

Por lo cual, si un trabajador realiza cualquier acto de esta naturaleza en contra de las personas mencionadas y no se le sanciona, justifica su reincidencia por parte del mismo sujeto y provoca que el resto del personal realice actos similares.

Es de mencionarse, que la conducta que se sanciona no debe obedecer a una provocación; por lo tanto, si el trabajador obra como una consecuencia de un acto de terceros, que precisamente tenía por objeto que éste respondería en

cualquiera de las formas ilegales descritas, se considera que su reacción está justificada y, por lo tanto, no constituye causa de rescisión.

III. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. Cuando el trabajador realiza los actos mencionados con anterioridad en contra de sus compañeros, para que la rescisión proceda se requiere además que se provoque una alteración en la disciplina en el centro de labores. Si falta esta condición la causal no opera; el legislador no sanciona la disputa, sino en aquellos casos que provoca la paralización parcial y total de labores, sino en aquellos casos que provoca la paralización parcial o total de labores.

Cuando el personal que presta servicios en el centro de trabajo, distrae su atención o suspende sus actividades para atender o intervenir en el acontecimiento, se rompe la disciplina y en estos casos se justifica la sanción patronal o los causantes.

IV. Por cometer el trabajador, fuera del servicios contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Con esto se ampara al patrón en las horas ajenas de su jornada, en la empresa o fuera de ella. Al mencionar la Ley "fuera de servicio" amplía la causal, por lo que si el trabajador, en sus días de descanso y en un lugar ajeno a la empresa comete un acto de los señalados, contra alguna de las personas mencionadas, puede ser despedido. En este supuesto el patrón debe acreditar que la conducta del trabajador hace posible el cumplimiento de la relación de trabajo, situación subjetiva que presenta dificultades prácticas.

V. Por 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. En este caso lo determinante es la intencionalidad del sujeto activo de la conducta. Si no existe relación entre el querer y el hacer, la intención no se configura.

Es lógico que los perjuicios que ocasiona el trabajador a la fuente de trabajo (independientemente de atentar en contra bienes ajenos, circunstancia que puede ocasionar sanciones penales) dan lugar a la rescisión del contrato por su conducta al margen de la Ley Laboral, ya que puede ocasionar la desaparición de la fuente o la disminución de las labores.

VI. Por 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. Se parte del supuesto que en el desempeño de las actividades debe existir el mayor cuidado y responsabilidad, por esa razón, como la imprudencia en el trabajo puede ser delictuosa aunque no exista dolo, y ante la falta del cumplimiento del contrato en forma obligada, debe rescindirse el vínculo.

Por lo cual para que opere esta causa debe de actualizarse las siguientes circunstancias: 1) Que los daños sean graves, lo que presenta la dificultad de la calificación de la gravedad del daño. 2) Que exista negligencia, lo que arroja la necesidad de configuración de la culpa. Igualmente que habrá que determinar lo que debe entenderse por negligencia, que normalmente se equipará con la falta de cuidado o de atención en forma normal debe tenerse, para el desempeño de alguna actividad. 3) Que la negligencia sea la única causa del perjuicio; de esto resulta que si el patrón pudo haberlo evitado,

tomando las precauciones debidas y oportunas, la negligencia no será la única causa, por lo que podrá operar para la conclusión de la relación laboral.

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

Esta hipótesis obedece a las mismas razones que la fracción anterior, pero en este caso la conducta imprudente o irresponsable, del trabajador tiene mayores alcances ya que atenta contra la integridad física de la negociación y de las personas que en ella laboran; en este caso también procede la separación justificada.

VIII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

El trabajador tiene, entre sus obligaciones, la de comportarse con moralidad, (esta se integra con las normas de conducta internas del individuo y puede ampliarse al uso o la costumbre), en el desempeño de su trabajo y aun fuera de la jornada, debe abstenerse de realizar actos que estén en contra de su buen orden, ya que en forma accesoria se esta incumpliendo el vínculo y causando un mayor daño al patrón.

IX. Que el trabajador revele los secretos de fabricación o de a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa. Se considera que los trabajadores siempre están al tanto de algunos secretos, por lo que e les exige como deber de lealtad su no divulgación, ya que el hacerlos públicos atentaría contra el buen desarrollo del servicio. De no ser así, el empleador tendría que abstenerse de dar a conocer a sus colaboradores muchos puntos esenciales para el cumplimiento de sus funciones y consecuentemente de

éstos, ante la ignorancia del secreto, no podrían desempeñar cabalmente el servicio.

El patrón deberá acreditar la existencia de un perjuicio; no basta que el trabajador revele datos.

X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en el periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Nuestra legislación concede cierta tolerancia al trabajador para faltar al trabajo y solo en los casos que falte injustificadamente en más de tres ocasiones durante un periodo de treinta días, sin causa justificada, siempre que se trate de del trabajo contratado, se autoriza la disolución del contrato. Es de fundamental importancia denotar que la Ley habla de mas de tres faltas, no de cuatro, esto quiere decir que en una jornada discontinua, el trabajador puede tener tres faltas y media de asistencia y será suficiente para despedirlo. También debe notarse que la Ley habla de un periodo de treinta días, no de un mes. Para computar el término, habrán de contarse los treinta días a partir de la primera falta.

XI. Que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado. Si el trabajador se encuentra subordinado, es indiscutible que tienen obligación de acatar todas las instrucciones relacionadas con su contrato; ante la negativa a su cumplimiento, procede la rescisión.

XII. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Presenta serias dificultades acredita la negativa del trabajador; muchas veces dejar de usar ciertos objetos pueden interpretársele una negativa ficta.

En caso de que el trabajador se niegue adoptar las medidas pertinentes, él mismo sufre el perjuicio de un riesgo o enfermedad pero el patrón es quien esta obligado a cubrir una indemnización y otras prestaciones, aun en el caso de que exista negligencia o descuido en el uso de las medidas. Luego entonces, al verse perjudicado también por la negativa del trabajador de acatar las instrucciones, debe por lo menos, tener el derecho de despedirlo, ya que si el trabajador pone en peligro su integridad física o la de sus compañeros, le ocasiona al patrón un daño patrimonial.

XIII. Que el trabajador concurra a sus labores bajo un estado de embriaguez o la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo si en este último caso existe prescripción médica. En esta fracción es necesario extender la idea, no solo que el trabajador concurra, sino que se coloque en una situación de embriaguez, se aplique o ingiera, narcóticos o drogas ya que afecta la necesaria buena disposición para la prestación de los servicios. También se contempla que el patrón puede no admitir al trabajador y que si lo admite está concurriendo el riesgo del estado en que se presenta el trabajador. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá acreditar que necesita algún narcótico o droga por prescripción medica.

XIV. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo. La prisión preventiva suspende la relación de trabajo, por lo que la sentencia definitiva condenatoria, es causa de rescisión.

Es pertinente realizar un comentario que establece el maestro Briceño respecto de esta causal al señalar lo siguiente: "Esta es en realidad una causa

de terminación, aun cuando el trabajador es culpable, la causa es la imposibilidad de laborar y la culpa no guarda relación con el trabajo”³⁸

XV. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El artículo 47 de la Ley del Trabajo en su fracción XV, dispone que “son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono: las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere”.

El legislador plasmó en el código laboral las fracciones XV del artículo 47 y IX del artículo 51 con idéntica redacción, previendo alguna circunstancia causal de despido que pudiera escapar a su consideración.

La aplicación de las normas señaladas exige algunos requisitos: • La causal debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente por la Ley; • Debe ser de gravedad, es decir debe implicar un incumplimiento importante de la obligación principal; • Las consecuencias del incumplimiento deben ser semejantes a las que produciría una causal de rescisión expresa.

La diferencia entre las causas expresas, radica en que comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio para las causas análogas, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos mencionados en el párrafo anterior, es decir la aplicación de la analogía, se deja a juicio de la autoridad laboral; esta puede dar por rescindido el contrato si el acto es similar y de

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla México. 1985. Pág.221.

consecuencias idénticas a cualquiera de las hipótesis en las cuales procede la rescisión.

De la misma manera que el patrón tiene la facultad de poder concluir el vínculo laboral, por alguna conducta indebida del trabajador, violadora de sus deberes fundamentales hacia el patrón o hacia la comunidad de trabajo, el trabajador también tiene esta facultad, es decir se produce una situación paralela; a continuación precisaremos cuales son las hipótesis, por las cuales, puede rescindir la relación de trabajo.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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 acostumbrados;

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*.

De la lectura del artículo transcrito, observamos que existe un criterio paralelo al artículo 47, consecuentemente algunos de los comentarios que hacemos a dicho artículo son validos para el artículo en comento, aunado a observar los comentarios.

I. Engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto a las condiciones de trabajo.

Esta causa de rescisión opera en el caso de que el trabajador se le propongan o pacten ciertas condiciones de trabajo, cuando en la practica y en el ejercicio

de la actividad se observen otras diferentes; en este caso se considera que la contratación nació viciada de nulidad, por dolo patronal. Por lo que no se trata de incumplimiento sino de un problema de engaño que dio origen a la relación de trabajo.

En este supuesto debe ejercitarse la acción rescisoria dentro de los primeros 30 días de servicio, ya que de lo contrario, existe un consentimiento tácito por laborar en las condiciones reales, independientemente de las ya contratadas.

II. Falta de probidad, honradez y actos de violencia, dentro del servicio, del patrón, sus dependientes o familiares en contra del trabajador o sus familiares. La falta de probidad como ya comentamos, constituye la causa genérica y se caracteriza por el incumplimiento del patrón en el pago oportuno del salario; constituye una causal especial por la modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

La falta de probidad y honradez y los actos de violencia cometida fuera del servicio, justifican la separación del trabajador, cuando son de tal manera graves que hacen inconveniente e imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

III. La reducción del salario. El salario constituye la contraprestación inmediata que el patrón debe otorgar. Cualquier variación en tiempo o lugar, causa un serio perjuicio, de ahí que la Ley protege su puntal y exacto cumplimiento.

La reducción injustificada, ilegal y unilateral del salario del trabajador, constituye una falta concreta de probidad patronal; por su gravedad constituye una falta concreta de probidad patronal.

El patrón no puede reducir el salario del trabajador; si el salario se integra con las prestaciones que en efectivo o en especie recibe el trabajador por sus

servicios esto incluye el pago de horas extras, días de descanso, primas, vacaciones, aguinaldos, etc. Si el patrón reduce el numerario del trabajador o no le entrega la especie la especie convenida o estipulada, el trabajador puede rescindir la relación laboral, con base en la fracción IV.

IV. No pagar el salario en la fecha y en el lugar convenido o acostumbrado. El pago tiene que ser puntual sin demora representa una seria lesión: cada semana para obreros cada quince días para los demás, son los plazos máximos que consigna la Ley. El salario debe ser entregado oportunamente y en el lugar convenido o acostumbrado; obviamente, cualquier omisión al respecto provoca la posibilidad de rescindir el contrato por incumplimiento.

La Corte ha sostenido que esta causal solo procede cuando previamente el trabajador ha requerido de pago al patrón y éste se negó a cubrirle el salario, dejándole al propio trabajador una carga difícil de probar para que pueda proceder su acción, dejando en manos del patrón la decisión de pagar o no el salario puntualmente, **criterio que consideramos injusto que sin lugar a dudas debe modificarse**

V. Útiles de trabajo. Derivado de las propias obligaciones de patrón, este no sólo está obligado a respetar al trabajador y a su familia, sino también sus instrumentos de trabajo, ya que en realidad el patrón quien tiene que proporcionar oportunamente los instrumentos de trabajo; sin embargo, en ocasiones los propios trabajadores son los que aportan y, lógicamente, la conducta negativa del patrón, justifica esta causa.

VI. La existencia de peligros graves para el trabajador y su familia, por falta de condiciones higiénicas o por observancia de medidas preventivas y de seguridad. Congruente con la obligación patronal de que se adopten

medidas adecuadas a la seguridad o la salud del trabajador o de su familia. Por las condiciones higiénicas del establecimiento o el incumplimiento a las medidas de seguridad e higiene que deben adoptarse en el centro de trabajo. La disposición es genérica, no se califica la conducta del patrón, sino solo se toma en cuenta la posibilidad de peligro en que sea colocado el trabajador.

VII. La imprudencia patronal que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. Es innegable que la imprudencia o descuido supone una falta gravísima (subjetiva), ya que pone en peligro a las personas que ahí se encuentran.

VIII. Analogía. Consideramos peligroso incluir la analogía dentro de las causas de rescisión como elemento integrador de las lagunas legislativas del derecho, ya que el despido es una sanción externa grave que rompe con la estabilidad en el empleo, por una simple apreciación unilateral y subjetiva, lo cual, sin lugar a dudas, es peligroso e injusto.

3.6. Causas de terminación de la relación individual del trabajo

El vocablo terminación, si lo aplicamos gramaticalmente implica la conclusión, por cualquier causa, de la relación de trabajo, pero la Ley del Trabajo, lo utiliza en un sentido mucho más restringido, es decir para referirse a la disolución del vínculo de trabajo solo por aquellas causas distintas del despido y del retiro.

Por lo que respecta al despido y al retiro sabemos que debe existir un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón; en la terminación no existe incumplimiento de los sujetos de la relación.

La clasificación que hace la Ley de las causas de terminación de las relaciones de trabajo son las estipuladas por el artículo 53 y que a la letra dispone lo siguiente:

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

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

A continuación realizaremos el análisis de cada una de las causas enumeradas,

I. El mutuo consentimiento de las partes. Este es un principio tradicional que se refiere a que todo contrato nace y se termina por mutuo consentimiento, o en forma más técnica, el mutuo consentimiento es un elemento de esencia en todo contrato, pero en materia laboral, cuando no existe contrato sino relación de trabajo, también opera dicha causal, aunque con ciertas características propias, el maestro Porras y López, haciendo referencia a lo afirmado por la Corte, dice lo siguiente: "Si el patrón se negare a someter a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en

la fracción XXII de la Ley. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".⁹⁹

Aquí es pertinente hacer un comentario respecto de las "renuncias" que suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente retribuidas con una "gratificación" visiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, a los llamados despidos injustificados.

Por otra parte es una práctica muy común, sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta, por que el patrón quiere impedir un juicio futuro. Esto desde luego no es cierto, pues el convenio tiene la presunción de ser legal, no adquiere la calidad de cosa juzgada, razón por la que el trabajador puede demandar la nulidad de las cláusulas que estime violatorias de la Ley. En este orden de ideas el sistema señalado constituye una excepción, ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se produce por vía de la renuncia del trabajador.

En la Ley del trabajo encontramos la disposición del artículo 4, en el cual se dispone "que los trabajadores, en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", y agregando que el artículo 32 que "el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Es así como concluimos que ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar trabajando, la terminación de la relación esta en manos del trabajador, ya que sea aceptada o rechazada por el patrón.

⁹⁹ FORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Textos Universitarios S.A. México 1978.

Las consecuencias de la terminación por esta causal son respecto de que el patrón está obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria.

En tanto por lo que concierne al trabajador hay que realizar un análisis de tres situaciones: si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda este relevado de toda responsabilidad, si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicios habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a responsabilidad civil en caso de que exista; si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a responsabilidad civil derivada de la renuncia.

II. Muerte del trabajador. Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción del contrato de trabajo.

Según el artículo 8, de la Ley de Trabajo, "trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

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

En este supuesto el patrón está obligado al pago de lo debido y, eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que correspondan, según analizaremos.

El pago tendrá que hacerlo a los beneficiarios que determina la Ley en el artículo 501.

Artículo 501. "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social".

Es conveniente anotar en este punto lo conveniente es que los trabajadores otorguen una carta testamentaria que, sin las formalidades de los

testamentos ordinarios y especiales del derecho civil, eviten conflictos y perdida de tiempo.

Refiriéndonos ahora al aspecto indemnizatorio, se pueden presentar varias hipótesis, según que la muerte derive de un riesgo de trabajo o no, así como que opere o aún no se haya extendido el Régimen del Seguro Social al municipio donde se encuentre ubicada la empresa.

En el supuesto de que la muerte se produzca por una enfermedad o un accidente que no es un riesgo de trabajo y no opera el régimen de Seguro Social, los beneficiarios del trabajador no tienen derecho a ninguna indemnización

Para el caso de que la enfermedad o accidente no sea en consecuencia de un riesgo de trabajo, pero opere el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán el derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, siempre y cuando se cumplan los requisitos que la propia Ley señala. Los requisitos son que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada (artículo 150 de la Ley del Seguro Social), las prestaciones pueden disfrutarlas las prestaciones pueden disfrutarlas la esposa o la concubina con quien el asegurado o pensionado haya vivido como si fuera su marido, durante cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiere tenido hijos siempre que hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, en la inteligencia de que si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión (artículo 65 de la Ley del Seguro Social). También tendrá derecho a pensión a cada uno de los hijos menores de 16 años, pudiendo excederse esta protección hasta el cumplimiento de los 25 años de

edad si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional. En el caso de orfandad a que nos estamos refiriendo si el hijo mayor de 16 años no puede mantenerse por su propio trabajo, o debido a una invalidez crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley del Seguro Social.

En Cuanto al monto de las pensiones, la de viudez será igual al 40% de la pensión de vejez, de invalidez o de cesantía en edad avanzada que el pensionado fallecido disfrutaba o de la que le hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez (artículo 64 de la Ley del Seguro Social).

Por lo que se refiere a las pensiones de orfandad, la del huérfano de padre o de madre será igual al del 20% de la pensión de invalidez, de vejez o cesantía en edad avanzada que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiese correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuere de padre y madre, el 20% se incrementara al 30%, si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuere de padre y madre y por lo tanto tuviere asignada una pensión del 20%, pero posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentara al 30% a partir de la fecha de la muerte del otro ascendiente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley del Seguro Social.

Si la muerte proviene de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán el derecho al importe de dos meses de salario para gastos de funeral (artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo y a 730 días de salario del trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 502 de la Ley en comento, con un tope de dos veces el salario mínimo de la zona económica de que se trate, para los salarios superiores a ese tope, esto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 de la Ley en estudio.

Finalmente, en el supuesto de que la muerte sea consecuencia de un riesgo de trabajo y opere el régimen del Seguro Social, el patrón queda relevado de toda responsabilidad de acuerdo con el artículo 60 de la Ley del Seguro Social que se establece que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio en contra riesgo de trabajo, quedará relevado en los términos de la propia Ley del Seguro Social del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad con esta clase de riesgo establece la Ley Federal del Trabajo.

Los beneficiarios del trabajador, en el supuesto que analizamos, recibirán del Instituto las prestaciones en forma y en los términos establecidos por los artículos 64, 65 y 66 de la Ley del Seguro Social que a la letra disponen:

Artículo 64. "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios".

Los beneficiarios elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la renta con los recursos a que se refiere el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de la presente Ley. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, éstos podrán optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o
- Contratar rentas por una cuantía mayor.

Las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente Ley serán:

I. El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral;

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;

III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;

IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad

permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio;

V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y

VI. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban”.

Artículo 65 “Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión”.

Artículo 66. El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada. En este último caso, la aseguradora respectiva deberá devolver al Instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue*

V. Terminación por obra o vencimiento del término o inversión de capital.

Este supuesto aborda las situaciones que derivan de la celebración de los contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de lo minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Es de anotarse que en el contrato por tiempo determinado se esta en presencia de una modalidad, plazo o condición, del acto jurídico, en tanto que la obra determinada y en el supuesto del artículo 38, lo que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación.

En materia laboral ocurre como lo dispone el artículo 36, "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza" asimismo el artículo 37 de la Ley en comento establece lo siguiente "el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos en esta Ley" con la modalidad, para que el contrato por tiempo determinado, de acuerdo con lo establecido por el artículo 39 de la Ley que a letra dice: "si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia."

A los requisitos de existencia antes expuestos es pertinente considerar otro. Es decir debe señalarse en el contrato individual que se redacte, con toda precisión, la obra a realizar o la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de tal situación. Y además, tiene que aceptar expresamente el trabajador quede debidamente enterado de tal situación. Y además, tiene que aceptar expresamente que el trabajador la modalidad convenida.

Si el contrato cumple con los requisitos que se ha mencionado, tiene plena validez jurídica; si faltan todos o alguno de estos requisitos el contrato será inexistente por falta de objeto y/o consentimiento.

Sin embargo, no debe interpretarse como inexistencia, como lo sería en materia civil, sino únicamente en la existencia de la modalidad supuestamente pactada, es decir, no existiría contrato alguno bajo la modalidad de obra o tiempo determinados, pero el contrato existirá entonces bajo la forma de contrato por tiempo indefinido con todas las consecuencias que de tal circunstancia se derivan.

Si el contrato existe y es válido, termina sin ninguna responsabilidad para el patrón a la terminación de la obra o al vencimiento del término.

La consecuencia por derivada de esta causal, es que a la terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago de lo debido, esto es a salanos que tengan pendientes de cobrar el trabajador, tiempo extra si es que lo ha trabajado, la parte proporcional de aguinaldo, asimismo de vacaciones y de prima vacacional y alguna otra prestación que pudiera haber adquirido al tener aplicación del contrato individual de trabajo o del contrato colectivo. Obviamente, al no haber responsabilidad del patrón al terminar el contrato por

la causa real estipulada en el mismo, el trabajador no tiene derecho al pago de ninguna indemnización.

VI. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Para el caso de la suspensión de la relación, de acuerdo a lo ya analizado en este título de incapacidad (física o mental) no debe tener por origen un riesgo de trabajo, pues en tal supuesto la relación quedaría vigente en los términos ya estudiados. Para el supuesto que nos ocupa, sea o no producida por un riesgo de trabajo, pues en tal supuesto la relación quedaría ante la imposibilidad, por parte del trabajador, por razones obvias de dar cumplimiento al contrato de trabajo; nos estamos refinando a una incapacidad de carácter permanente, pues en caso contrario, como ya quedo indicado, al término de la incapacidad física o mental de carácter permanente, pues en caso contrario, como ya quedo establecido, al término de la incapacidad el trabajador se reintegraría a su trabajo.

Para ser más específicos en este tema podemos plantear dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador lo haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encargada.

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

Por otra parte debemos comprender que el patrón no tiene la obligación de crear un puesto en este caso, ni mucho menos puede desplazar a otro

trabajador para reubicar al que padece la incapacidad; por lo tanto, con la única responsabilidad del pago de un mes de salario la relación terminará. Si existe la posibilidad de reubicar al trabajador la relación continuará bajo nuevas condiciones de trabajo.

Si la incapacidad nada tiene que ver con un riesgo de trabajo, pero opera el régimen del Seguro Social, el trabajador obtendrá los beneficios que le otorga la Ley del Seguro Social, con los requisitos que la misma establece.

La inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causal de terminación de características muy especiales. En realidad responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (artículo 134 fracción IV). Se entiende que si no lo hace intencionalmente, incurre en la falta de probidad (artículo 47 fracción II), dando lugar a que se rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace por que ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo. Esta causal de terminación se atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad.

Gramaticalmente, la inhabilidad significa falta de habilidad, talento o instrucción; carencia de calidades y condiciones necesarias para hacer una cosa. Por lo que, una situación es la incapacidad física o mental derivada de una enfermedad o accidente y otra muy distinta la falta de aptitud o destreza para ejecutar un trabajo.

En este último caso, la relación termina por falta de aptitud o destreza, salvo que el trabajador haya pasado satisfactoriamente su examen de capacitación de acuerdo con lo establecido por el artículo 153 de la Ley de Trabajo.

Es de trascendencia enunciar el **artículo 395**, como una causa más de terminación de las relaciones individuales, al abordar el tema de la llamada cláusula de exclusión por separación.

En la parte final del artículo 395 de la Ley previene que podrá establecerse en el contrato colectivo, que el patrón separa del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante*

Analizando las causas que generan la aplicación de la cláusula para llegar a la conclusión de que no estamos ante la figura de la rescisión, sino de la terminación de la relación de trabajo.

Cuando el patrón "despide" ante el incumplimiento del trabajador de alguna de las obligaciones que le impone la Ley; el patrón, en el caso presente, se concreta a separar al trabajador, a pedimento del sindicato, por las causas previstas en la Ley; y que son del todo extrañas a la relación de trabajo.

Entrando al estudio de esta figura jurídica podemos enunciar el primer requisito de fondo: la membresía. No se puede aplicar la cláusula a un trabajador que jamás ha pertenecido al sindicato que la aplica. El segundo requisito, es que perteneciendo a él, renuncie al sindicato, o bien, que en igual supuesto de membresía, viole los estatutos sindicales, para la violación de que se trate, precisamente la aplicación de la cláusula, según lo previene el inciso g) de la fracción VII del artículo 371 de la Ley. El último requisito de fondo consiste en que este pactada en el contrato colectivo la obligación del patrón a separar a los trabajadores en términos previos en el artículo 395.

En cuanto a los requisitos de forma los consigna la fracción VII del mismo artículo 371, en la siguiente forma:

***VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.**

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso*.

Partiendo del supuesto cierto de que el sindicato decreta la cláusula de separación, pero que es el patrón el que lo ejecuta, deben, ser tomados, por su parte, ciertos medios para no incurrir en responsabilidad. Estos medios son:

verificar que la cláusula está pactada en el contrato colectivo; cerciorándose de que el trabajador es miembro del sindicato que pide la separación; exigir que el aviso de separación se le dé por escrito y que éste lo suscriba quien lleve la representación sindical, lo más común es que sea el Secretario General.

Las consecuencias de la terminación en este caso son que el trabajador tiene, desde luego, acción para demandar la nulidad de la aplicación de la cláusula, con miras a obtener la restitución en su trabajo y en sus derechos sindicales

3.7. Causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo en su artículo 433 dispone que la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetara a las disposiciones de los artículos siguientes.

Por su parte el artículo 434 es coincidente en varios puntos con el 427 ya estudiado. Por ello, analizando las diferencias en este apartado, en los aspectos comunes nos remitiremos a lo dicho en esa ocasión.

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

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.

I. Fuerza mayor o incapacidad del patrón. Como analizamos anteriormente el significado de fuerza mayor o caso fortuito, así como incapacidad física o metal o muerte del patrón. Sin embargo estos hechos los relacionados con la suspensión de la relación. Aquí conservando su significado ya expuesto, los relacionaremos con la terminación de la relación de trabajo.

La suspensión presupone que la causa que la origina sea de naturaleza temporal. En cambio para la terminación es indispensable que el acontecimiento motivador tenga carácter definitivo. De esta distinción dependerá que se produzca la suspensión o la terminación de la relación de trabajo.

Los requisitos procesales para esta fracción y las consecutivas fracciones como en el caso visto de la suspensión, el patrón deberá dar simplemente el aviso respectivo a al Junta, la que aprobará la terminación. El procedimiento a seguir es el previsto para los procedimientos especiales estipulado en el artículo 435, fracción I.

Si la junta aprueba la terminación, el patrón tendrá la obligación de pagar a sus trabajadores, como indemnización, el importe de tres meses de salarios de acuerdo con lo establecido por el artículo 436. Si la desaprueba, desde nuestro punto de vista la indemnización que deberá pagar será la que se consigna en el artículo 50 de la Ley.

II. Incosteabilidad de la explotación. Tenemos ya conocido el concepto de incosteabilidad de la explotación. Analizaremos ahora la diferencia de este concepto, según lo relacionaremos con la suspensión o la terminación.

La incosteabilidad para efectos de la suspensión debe ser temporal; para la terminación, permanente. Aquí se desprende que se sigue una mayor dificultad de prueba en el caso que nos ocupa, que en de la suspensión.

Será necesario, a través de los respectivos dictámenes periciales, establecer no simples presunciones, sino la certeza de la incosteabilidad.

III. Agotamiento de la materia. Este concepto se refiere al agotamiento de metal en una mina. Ante la imposibilidad de extraer metal de una mina. Ante la imposibilidad de extraer metal de una mina agotada, la única solución más coherente es la terminación de la relación de trabajo.

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

En este supuesto advertimos que puede darse una terminación individual lo mismo que una colectiva. En efecto, puede darse por terminado un contrato de un trabajador individualmente considerado (aspecto individual), así como el de un grupo de trabajadores, así sean todos los de la empresa (aspecto colectivo). Esta hipótesis resulta de lo aleatorio que es explotar una mina.

Transcurrido el tiempo, concluida la obra o agotada la inversión, la terminación operará en forma automática y sin necesidad de previa autorización, ni de aviso alguno a la Junta. En este caso la terminación se lleva

a cabo sin ninguna carga indemnizatoria para el patrón, por liberación expresa a su favor consignada en el artículo 436 de la Ley.

V. Concurso o quiebra. Cuando el activo es insuficiente para cubrir el pasivo deviene la insolvencia. Pues bien esta situación se llama Concurso cuando se trata de una persona física y quiebra referida a una persona moral o jurídica.

El maestro Alfredo Montoya nos establece lo siguiente: "normalmente, la declaración de quiebra implicará una situación de crisis laboral, ante la cual la masa de acreedores decidirá incoar el oportuno expediente administrativo para poner fin a las relaciones laborales, ya que en otro caso quedaría subrogada en la posición del empresario quebrado, el cual al ser inhabilitado para administrar sus bienes, quedara incapacitado para ser parte de los contratos de trabajo".⁴⁰

Así el Concurso o la Quiebra son causa de terminación de la relación de trabajo, para que sea procedente deben de reunir ciertos requisitos. Que sean legalmente declarados y que la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o de la reducción definitiva de sus trabajos. **Legalmente declarados** significa que habiendo cesado en sus pagos la persona física o moral, la declaración se haga de oficio, a solicitud de ella misma, o de uno o varios acreedores o del Ministerio Público, por el Juez competente y siguiendo los trámites correspondientes.

El último requisito se hace consistir en que la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos

⁴⁰ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Ed. Temis. España. 1978. P.431.

El patrón tiene la obligación de dar aviso de la terminación para que la Junta, siguiendo el trámite de acuerdo con las disposiciones relativas a los Procedimientos Especiales, apruebe o desaprove la terminación.

Refiriendonos ahora lo relativo a la indemnización, **la Ley debería atender a tres situaciones que no distingue**, y que son los siguientes: el caso de la quiebra fortuita, en el cual se debería pagar una indemnización de tres meses debemos entender por **quiebra fortuita**, la del comerciante a quien sobrevinieren infortunios que, debiendo de estimarse causales en el orden regular y prudente de una buena administración mercantil, reduzcan su capital al extremo de tener que cesar en sus pagos, pero en el caso de la **quiebra culpable**, debería incrementarse la indemnización, se considerará quiebra culpable la del comerciante que con actos contrarios a las exigencias de una buena administración mercantil, haya producido, facilitado o agravado el estado de cesación de pagos, así:

- Si los gastos domésticos y personales hubieren sido excesivos y desproporcionados en relación a sus posibilidades económicas.
- Si hubiere perdido sumas con desproporción de sus posibilidades en juego, apuestas y operaciones semejantes en bolsa de valores.
- Si hubiere experimentado pérdidas como consecuencia de compras, de ventas o de otras operaciones realizadas para dilatar la quiebra.
- Si dentro del período de retroacción de la quiebra hubiere enajenado con pérdida, o por menos del precio corriente, efectos comprados a crédito y que todavía estuviere debiendo.
- Si los gastos de su empresa son mucho mayores de los debidos, atendiendo a su capital, su movimiento y demás circunstancias análogas.

Más elevada aún en el supuesto de quiebra fraudulenta la del comerciante que:

I.- Se alce con todo o parte de sus bienes, o fraudulentamente realice, antes de la declaración, con posterioridad a la fecha de retroacción o durante la quiebra, actos u operaciones que aumenten su pasivo o disminuyan su activo.

II.- No llevare todos los libros de contabilidad, o los altere, falsificare o destruyere en términos de hacer imposible deducir la verdadera situación.

III.- Con posterioridad a la fecha de retroacción favoreciera a algún acreedor haciéndole pagos o concediéndole garantías o preferencias que éste no tuviere derecho a obtener.

Además de las causas enumeradas en el artículo en comento encontramos otras causas especiales de terminación para los contratos colectivos, estipuladas en los artículos; 439 401 y 421 que a la letra disponen lo siguiente:

Artículo 439. "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

Este artículo confronta un problema social muy grave: el sacrificio de la mano de obra para conseguir la prosperidad de la empresa, o al menos, para

garantizar su supervivencia, esta causa es a veces indispensable ante los embates de la competencia.

Es en ocasiones necesario introducir maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo cuando los métodos usuales son incosteables o defectuosos. Es esta causa un producto de la realidad social.

Artículo 401. El Contrato Colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 421. "El Contrato-Ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga".

De no existir el mutuo consentimiento, de no existir un acuerdo de voluntades, el Contrato Colectivo de Trabajo no termina. Si el patrón denunciara el contrato en forma unilateral, el sindicato le estallaría en huelga. Si lo diera por terminado el sindicato también en forma unilateral, afectaría el interés profesional de sus agremiados, no tanto por las prestaciones presentes al momento de la terminación, las cuales tendrían que respetarse, sino por la imposibilidad de obtener a futuro mejores condiciones de trabajo. Pero fundamentalmente porque el patrón le puede interesar vivamente conservar su

vigencia para evitar quedar a merced de cualquier sindicato que podría estallar la huelga por firma de contrato colectivo.

En tanto que la **terminación de la obra**, es lógica la causa, pues agotado el objeto del contrato es decir, la materia que lo origino, no tiene por que subsistir. Por consiguiente, termina sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Por lo que respecta al **cierre de la empresa** cuando la terminación afecta a toda la empresa se produce la terminación del Contrato Colectivo, sin responsabilidad para el patrón, de afectar la terminación a una parte únicamente, no termina y se sigue aplicando en donde subsista la relación laboral.

Finalmente abordaremos a continuación la jurisprudencia respecto a los temas aquí tratados para mayor amplitud de los mismos.

3.8. Jurisprudencia respecto a la suspensión, modificación rescisión y terminación.

Por lo que concierne a la jurisprudencia con respecto a la suspensión, modificación, rescisión y terminación, a continuación hacemos referencia a algunas de ellas, para mejor comprensión y reafirmar lo que a lo largo de este capítulo hemos estudiado al respecto de estas figuras jurídicas, asimismo haremos mención de tesis aisladas que sientan precedente, respecto de los temas en mención. Es así como a continuación se transcriben algunas de las tesis aisladas y jurisprudencia que nos proporcionan una visión sobre algunos puntos controversiales respecto de los puntos expuestos a lo largo del presente trabajo, y los cuales son del tenor siguiente:

En cuanto al tema de suspensión, encontramos que las tesis y jurisprudencias al respecto que con mayor número localizamos es la causa de prisión preventiva, analizadas a continuación:

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. De una interpretación sistemática y correlacionada de lo dispuesto por los artículos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que tratándose de la suspensión temporal de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, no existe obligación de éste de presentarse a desempeñar sus labores ni del patrón a admitirlo, a partir de la fecha en que el trabajador es dejado en libertad bajo caución, tomando en consideración que al tenor de lo dispuesto por los artículos invocados opera la suspensión de la relación laboral desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad y concluye hasta que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes como lo establece el artículo 45, fracción II, del mencionado ordenamiento.

Octava Epoca Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 70, Octubre de 1993. Tesis: 4a. /J. 40/93. Página: 23

Contradicción de tesis 42/90. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 40/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del trece de octubre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. De una interpretación sistemática y correlacionada de lo dispuesto por el artículo 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que tratándose de la suspensión temporal de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, no existe obligación de éste de presentarse a desempeñar sus labores ni del patrón a admitirlo, a partir de la fecha en que el trabajador es dejado en libertad bajo caución, tomando en consideración que al tenor de lo dispuesto por los artículos invocados opera la suspensión de la relación laboral desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad y concluye hasta que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes como lo establece el artículo 45, fracción II, del mencionado ordenamiento.

Octava Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 546. Página: 360

Contradicción de tesis 42/90. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a. /J.40/93, Gaceta número 70, pág. 23; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Octubre, pág. 231.

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. ARRESTO DEL TRABAJADOR. ALCANCE DEL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Atento que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el arresto del trabajador obedece a una denuncia propuesta por el empleador, deban pagarse los salarios correspondientes al término que dure la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, la interpretación que debe hacerse del artículo 42, fracción IV, de la citada legislación, no puede desligarse del contenido social de la ley laboral, la cual en su artículo 17 autoriza al juzgador a que acuda a los principios generales de derecho y a los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución Federal; tampoco puede desatenderse que, según el artículo 18 de la propia legislación, en la interpretación de sus normas se tomarán en cuenta las finalidades que señalan los artículos 2o. y 3o. del propio código laboral y que en caso de duda deberá prevalecer lo más favorable al trabajador; en consecuencia, para fijar el alcance y obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 42, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse dos situaciones: una, cuando el arresto del trabajador es motivado por hechos independientes de las funciones que desempeña y desligados de su centro de trabajo; otra, cuando el arresto se debe a una denuncia, acusación o querrela formulada por el patrón con motivo de hechos que afirma se cometieron en su contra, de su familia o del centro de trabajo. En el primer caso, el arresto del trabajador hace cesar los efectos de la relación de trabajo, y los salarios no devengados por la ausencia no deberán ser cubiertos por el patrón. En el segundo caso, en el que el arresto del trabajador fue motivado por una denuncia del patrón, al resultar injustificada ésta, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si no hubiera mediado esa acusación, pues al haber motivado el arresto, el patrón es en alguna medida responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.

Novena Epoca. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de
1998. Tesis: VIII.2o.23 L Página: 1180

Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997.
Unanimidad de votos. Ponente: Elias Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis
Saucedo.

SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, mas no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no sólo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aun cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se le imputa

no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Octava Epoca Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Abril de 1992. Página: 656

Amparo directo 347/91. Vallarta Internacional, S.A. de C.V., Operadora del Hotel Buganvillas Sheraton, Puerto Vallarta, Jalisco. 26 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Amparo directo 171/90. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.

Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se

resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requieren más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los períodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, no se actualiza la referida causal.

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Noviembre de 1995. Tesis: 2a. /J. 75/95. Página: 180

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 75/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Góitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

En los casos en que la junta resuelve un conflicto consistente en la suspensión temporal de los efectos de las relaciones de trabajo, por causa de fuerza mayor o caso fortuito, si bien éstas no son imputables al patrón, tampoco pueden atribuirse a los trabajadores en su perjuicio sino que, conforme al principio consagrado en el artículo 2o., de la ley de la materia, al dictarse el laudo debe buscarse el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre aquéllos.

Octava Epoca. Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: I Segunda Parte-2. Página: 715

Amparo directo 511/88. Ingenio de Casasano La Abeja, S. A. 9 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Alberto Flores Gutiérrez.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Como se aprecia en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales le rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado, textualmente dice: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Así, si no aparece demostrado en forma alguna que el patrón hubiese dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la

demanda basada precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso escrito; pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza.

Séptima Época. Instancia: Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte TCC. Tesis: 899. Página: 622

Amparo directo 718/71. María Herrera Andrade. 10 de mayo de 1972. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1153/72. Tomás Manuel Vázquez Trujillo. 22 de marzo de 1973. Unanimidad de votos.

Amparo directo 25/73. Lorenzo Torres Narváez. 4 de abril de 1973. Unanimidad de votos.

Amparo directo 144/73. Salustiana Arteaga Orozco. 27 de abril de 1973. Unanimidad de votos.

Amparo directo 907/73. Asunción Chagoya vda. de Vázquez. 16 de noviembre de 1973. Unanimidad de votos.

NOTA:

Esta tesis es de valor histórico, pues el criterio que sostiene fue recogido por la adición a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del año de 1980. Véanse las tesis 41, página 27; 43, página 28; 42, página 27 y 434, página 288, publicadas en la primera parte de este tomo.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON, LA SUSPENSION DE LABORES IMPUESTA COMO SANCION A UN TRABAJADOR, NO DA DERECHO A.

La suspensión al subordinado en sus labores, por determinados días, impuesta como sanción con base en el Reglamento Interior del Trabajo, aunque sea indebida, no es causal de rescisión del contrato, imputable al patrón, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se fijó.

Octava Epoca. Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIII-Mayo. Página: 527.

Amparo directo 216/93. Teresa Gabriela Gamiño Niño. 16 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

SUSPENSION TEMPORAL INJUSTIFICADA DE LA RELACION DE TRABAJO. CUANDO NO ES CAUSA DE RESCISION.

La sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo de sus labores por un número de días que no excede de los límites previstos por la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando se apoye en hechos que fueran calificados como injustificados, no es causa de rescisión de la relación de trabajo, por no estar contemplada en ninguna de las hipótesis previstas por el artículo 51 de la Ley invocada, ni tampoco puede considerarse que esa suspensión se encuentre situada en la causa de rescisión establecida por la fracción IX en relación con la

fracción II del citado artículo 51, que prevé la falta de probidad y honradez del patrón, por no constituir una causa de igual manera grave y de consecuencias semejantes que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, pues a virtud de la suspensión sólo se interrumpe por cierto tiempo y se restablece una vez que concluye el término que se fijó.

Octava Epoca. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. Página: 495.

Amparo directo 462/90. Alejandra Valdez González. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

RELACION LABORAL. SUSPENSION DE LA, POR PARTE DEL PATRON. CUANDO ES INJUSTIFICADA SE CONSIDERA ININTERRUMPIDA Y GENERA DERECHOS A LOS TRABAJADORES. Si el sustento de la acción consiste en el paro unilateral de las actividades por la empresa, sin comunicación alguna a los empleados, ni razón para llevarlo a cabo, con violación del artículo 429 del código obrero, sin señalarles si habían sido despedidos, o bien si la factoría dejó de producir definitivamente o fue vendida, y la patronal acepta la paralización y expresa que habla solicitado a la Junta la suspensión temporal de la relación de trabajo, sin demostrar justa causa para ello, la autoridad se encuentra sin elementos para relevar de la obligación de cumplir el consenso con los subordinados, con todas sus consecuencias, por lo que es correcto condene a la ministración de beneficios a los mismos, hasta en tanto prosiga la actividad empresarial. En ese orden de ideas, el pago de salarios a futuro es consecuencia inmediata y directa del cumplimiento de

contrato, máxime que en el caso es de considerar la subsistencia del vínculo laboral, dado el cierre injustificado de su fuente.

Novena Epoca. Instancia: Quinto Tribunal Colegiado en Matena de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Julio de 1996. Tesis: I.5o.T. J/7. Página: 342

Amparo directo 3035/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 3985/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 2985/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Amparo directo 4035/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Martín Borrego Dorantes.

Amparo directo 3995/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 22 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

TRABAJADORES. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR REDUCCION DE PERSONAL. El convenio previsto en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, para dar por terminada la relación laboral, debe ser previo a su conclusión o en su defecto debe solicitarse autorización a la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar por terminada esa relación; por lo que el hecho de que el patrón en forma unilateral reajuste al trabajador y promueva mediante procedimiento paraprocesal se le notifique la terminación de la referida relación y que éste reciba bajo protesta la liquidación otorgada por ese motivo, en forma alguna implica la existencia de un convenio previo a la terminación de la multitudada relación laboral, ni exime al patrón de la obligación que tiene de cumplir con lo dispuesto en el artículo en comento.

Novena Epoca. Instancia: Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Abril de 2000. Tesis: I.7o.T.66 L. Página: 1012

Amparo directo 12357/99. Jesús Octavio López Manjarrez. 9 de diciembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, mayo de 1991, página 187, tesis VIII.1o.10 L, de rubro: "DESPIDO INJUSTIFICADO. LO CONSTITUYE EL REAJUSTE DE PERSONAL SIN SEGUIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 439 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

PETROLEROS, REAJUSTE DE. Si la terminación de la relación de trabajo "por mutuo consentimiento de las partes" obedeció a un reajuste de personal, esto no puede estimarse como una terminación voluntaria de la relación de

trabajo, pues la cancelación de plazas en tal hipótesis no depende de la voluntad del trabajador, por lo que su liquidación, aunque convenida, debe ser indemnizatoria.

Novena Epoca. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Enero de 1997. Tesis: X.2o. J/1. Página: 303LEY FEDERAL, TRABAJO (DEL)

Amparo directo 491/96. Manuel A. Flores Collado. 15 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Alberto Hernández Segura. Secretario: Miguel Ángel Ojeda Sosa.

Amparo directo 59/96. Adalberto Santos Romero y otro. 5 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Alberto Hernández Segura. Secretario: Miguel Ángel Ojeda Sosa.

Amparo directo 188/96. Jesús Arjona Arias. 5 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Alberto Hernández Segura. Secretario: Miguel Ángel Ojeda Sosa.

Amparo directo 461/96. Eustacio Benjamín Orozco. 5 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Alberto Hernández Segura. Secretario: Miguel Ángel Ojeda Sosa.

Amparo directo 635/96. José Arquimides Dorantes Avila. 5 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Alberto Hernández Segura. Secretario: Miguel Ángel Ojeda Sosa.

REAJUSTE DE PERSONAL POR AGOTAMIENTO DE LA MATERIA DE TRABAJO POR LA IMPLANTACION DE NUEVOS SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO. ARTICULO 439 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si empresa y sindicato acudieron a la Junta de Conciliación y Arbitraje a ratificar un convenio por el cual reajustan personal con motivo del agotamiento de la materia de trabajo por la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo, ello es suficiente para otorgar a dicho convenio valor probatorio; sin necesidad de que las partes contratantes tengan que obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para ese efecto, precisamente porque se ha satisfecho uno de los dos requisitos que establece para el reajuste de personal el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, de que sólo a falta de convenio se requerirá la autoridad de la Junta en términos del artículo 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir de 1980.

Novena Epoca. Instancia: Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Junio de 1995. Tesis: I.6o.T.10 L. Página: 519

Amparo directo 3706/95. Pascual Herrera Galindo y otros. 18 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Es así como hemos visto algunas de las tesis y jurisprudencias más importantes con relación a las materias de suspensión, modificación, terminación y rescisión, corroborando algunos de los puntos del presente capítulo, con el criterio del Poder Judicial, asimismo sirviendo de base para algunos criterios anotados por nosotros a lo largo del presente capítulo.

CAPITULO IV

DIFERENCIAS ENTRE SUSPENSION, MODIFICACION, RESCISION Y TERMINACION

4.1. Diferencias entre las causas de terminación de la relación individual de trabajo y relación colectiva de trabajo.

Hemos ya analizado en el capítulo correspondiente a la terminación, que esta no constituye una vicisitud en la relación de trabajo, sino la extinción de la misma, asimismo también analizamos que este fenómeno puede darse en el ámbito individual y en lo colectivo, nos corresponde ahora realizar una diferencia entre las distintas causas de terminación en estos dos ámbitos. Ahora bien, la Ley se refiere a la terminación individual y colectiva, esto debe de distinguirse, por que la terminación siempre atañe a cada uno de los afectados, es decir es individual. Lo que ocurre es que en el primer caso afecta a un trabajador en lo particular y en el segundo a un grupo de trabajadores. Por ello la Ley debería de hablar de terminación individual y de terminación individual por causas colectivas.

El tratadista Mario de la Cueva al respecto expresa lo siguiente: con respecto al tema en comento "Dividimos las causas de terminación en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, por que se trata de dos conceptos distintos que no guardan relación.

- El artículo 53 fracción I, menciona el mutuo consentimiento de las partes como una causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra.

- En el aspecto segundo del problema, la Comisión ratificó el principio de la disolución de las relaciones de trabajo opera únicamente por las causas consignadas en la Ley, ratificación que se manifiesta en dos aspectos: primeramente, y a diferencia de la solución que se dio en el problema de la rescisión, solo existen causas expresas, no así causas análogas. En segundo lugar, la Comisión suprimió la norma contenida en el artículo 126, fracción II, de la Ley de 1931, según la cual, la terminación podía producirse "por causas estipuladas expresamente" por las partes, por que era una reminiscencia de la concepción civilista del contrato de arrendamiento de servicios, y por que era contraria al principio de estabilidad, misma tesis que se sostuvo en el capítulo de la rescisión".⁴¹

El artículo 53 enumera cinco causas de terminación, las cuales examinamos en el capítulo anterior, y que son las siguientes.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pág. 251

•El mutuo consentimiento de las partes; •La muerte del trabajador, no así la del patrón, por que si ocurre, la terminación se producirá por el cierre de la empresa; •La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia que esta causa operará si fuera legitima la fijación de un termino de duración y si al vencer no subsiste la materia de trabajo, según la explicación dada con anterioridad; •La incapacidad fisica o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la terminación del trabajo; la parte última, que procede a la Ley de 1931, constituye la defensa del trabajador; •La fracción final del artículo 53 declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas.

Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, **en tanto que la fracción V, a la terminación de los contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo**, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

Por su parte al igual que en la terminación individual prevista en la fracción del artículo 53 de la Ley del Trabajo, el Contrato Colectivo puede terminar por **mutuo consentimiento** como lo establece el artículo 401 de la misma Ley.

Es decir que esta causa de terminación de mutuo consentimiento la encontramos en ambos artículos. Sin embargo, no podemos asimilar los mismos comentarios.

En la hipótesis de la terminación del contrato Colectivo, si es correcto hablar del concepto mutuo consentimiento, pues de no existir acuerdo de voluntades, el Contrato Colectivo de Trabajo no termina.

En esta fracción si prevalece la máxima civilista de que no puede quedar al arbitrio de uno de los contratantes el cumplimiento de los contratos.

Si el patrón renunciara el contrato en forma unilateral, el sindicato le estallaría en huelga. Si diera por terminado el sindicato también en forma unilateral, afectaría el interés profesional de sus agremiados, no tanto por las prestaciones presentes al momento de la terminación, las cuales tendrían que respetarse, sino por la imposibilidad de obtener a futuro mejores condiciones de trabajo.

Si el contrato termina por mutuo consentimiento, el patrón tendrá que respetar por precedente, aunque ya no sea por virtud del contrato, las prestaciones en el consignadas, salvo que hubiera un acuerdo, ya en este momento con los trabajadores, para reducirlas, lo cual es lícito mientras se mantengan igual o por encima de los mínimos que establece la Ley.

Es de observar otra diferencia marcada la cual encontramos en lo relativo a la **terminación de la obra**, es de observarse que en el Contrato Colectivo al igual que el individual, puede celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada según lo expresado por el artículo 397 de la Ley del Trabajo.

Esta causa nos indica que agotado el objeto del contrato, o bien la materia que lo origino, no tiene porque subsistir. Por consiguiente, por lo que termina sin ninguna responsabilidad para el patrón por lo que resulta lógico.

Por último nos parece pertinente realizar un comentario respecto de que la Ley no prevea como causa de terminación el vencimiento del término para el contrato por tiempo determinado, esto no impide de alguna manera para llegar a la conclusión que dicho suceso ocasiona,

necesariamente, la terminación del contrato, pues sería contrario a derecho, la supervivencia de un contrato el cual su objeto ha concluido.

4.2. Efectos de la suspensión de la relación de trabajo

Respecto de los efectos o consecuencias de la suspensión, ya quedó expresado que las principales son la no prestación del trabajo y el no pago del salario, es decir, la falta de aplicación de los elementos centrales de la relación de trabajo.

Desde luego, la suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, así como los derechos correlativos, es temporal.

La misma no implica la cesación de todos los efectos de los derechos y obligaciones que la conforman; algunos de ellos continúan, como el deber de lealtad recíproca, fidelidad del trabajador y previsión del patrón y el deber de guardarse la consideración debida.

A la regla general de la cesación de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario recaen algunas excepciones, tales como las a continuación enunciaremos: La obligación de pagar el salario durante la suspensión por prisión preventiva subsiste, según la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, "si el trabajador obro en defensa propia de la persona o de los intereses del patrón". Asimismo en lo relativo a la maternidad no se suspende la obligación de pagar los salarios; durante las seis semanas de descanso anteriores y posteriores al parto, dispone la fracción V, del artículo 170, las madres trabajadoras "percibirán su salario íntegro", en el caso de que se prorroguen esos periodos por "imposibilidad para trabajar a causa del

embarazo o parto", prescribe esa misma fracción V "tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días".

Otro efecto que podemos observar de la suspensión es el de no romper con la antigüedad del trabajador, pero tampoco sería justo computar dentro de ella el tiempo durante el cual la relación estuvo suspendida. Es aquí donde encontramos otro aspecto importante de la suspensión; y aun de que existen criterios contrarios, es mayor la tendencia a reconocer que, consistiendo la antigüedad en el tiempo efectivo de labores del trabajador al servicio de un patrón, la suspensión hace que la antigüedad deje de contarse, reanudándose y sumándose a la antigüedad anterior cuando la suspensión cesa.

En este supuesto también nos encontramos con dos excepciones a la regla general, en los supuestos de suspensión, ya examinados en el capítulo anterior, uno de ellos se actualiza en la causal relativa a cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir para la Guardia Nacional, es decir el tiempo de servicios, señala el artículo 41 se tomará en consideración para determinar su antigüedad", y las "madres trabajadoras tendrán derecho, establece la fracción VII, del artículo 170, a que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales".

Por interpretación extensiva del artículo 4° fracción I, inciso b) de la Ley del Trabajo, podemos deducir que una de las consecuencias de la suspensión es la de que el patrón está obligado, "para acatar derechos de terceros, a conservar su puesto a los trabajadores para cuando se presenten a reanudar sus labores después de que cese la suspensión de sus relaciones de trabajo motivada por causa de enfermedad, de fuerza mayor" o por cualquier otra cosa.

Respecto del tema en comento y la forma de operación de las causas de suspensión el maestro Mario de la Cueva expone lo siguiente: "La Comisión se esforzó en poner fin a las disputas doctrinales que se dieron en el pasado en

torno a los efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo, al decir en el artículo 42 que consisten en "la suspensión de la obligación de prestar el trabajaba y de pagar el salario".

- La suspensión opera normalmente, a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y se tiene conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo. También el trabajador está obligado a dar aviso al patrono del padecimiento, tal como lo ordena el artículo 134, fracción XI; y si no da el aviso y continúa concurriendo al trabajo, podría el patrono, en lugar de suspender, rescindir la relación de trabajo por incumplimiento del citado artículo 134 fracción XI, en concordancia con el 47, fracción XV.

- El artículo 43 de la Ley nueva, que no existía en la de 1931, señaló el momento a partir del cual surte efecto la suspensión; sus disposiciones son precisas y sencillas y no reclaman ninguna explicación. En ellas se resolvió el doble problema de la existencia, en todos los casos, de la obligación del trabajador de dar aviso a la empresa de la causa de la suspensión y de las consecuencias de su falta o de su tardanza: en el análisis de la Ley de 1931 afirmamos la existencia de la obligación y agregamos que si no se da aviso, podría el patrono rescindir la relación de trabajo por faltas de asistencia del trabajador, pues, indicamos todavía, no es admisible que después de una prisión preventiva de seis u ocho meses, pudiera presentarse el trabajador a exigir se le admitiera en el trabajo. La solución cobró fuerza dentro de la Ley nueva, pues el artículo 134, fracción V dice que "son obligaciones del trabajador dar aviso inmediato al patrono, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo"

- ♦ El artículo 45 decidió una controversia que duró varios años: superada la causa de suspensión ¿disponía el trabajador de algunos días para regresar al trabajo?. Las dos fracciones del precepto fijaron los términos según la causa que hubiere motivado la suspensión.⁴²

Ahora bien por lo que respecta a las **consecuencias de suspensión colectiva**, estas son de índole diversa, según el caso. De hecho la Ley no contempla la hipótesis de que la Junta no sancione la suspensión, a contrario sensu interpretamos que esta debe equipararse a un despido, y que por lo mismo, con prueba constituida a su favor, los trabajadores podrán exigir el pago de la indemnización o su reinstalación.

En el supuesto de que la Junta sancione la suspensión de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 430 de la Ley de Trabajo debe fijar la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Si por el contrario es sancionada de acuerdo por el artículo 43, el sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión.

Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. pp. 238, 239

Por su parte el artículo 50 estipula que las indemnizaciones 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 prestados; 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 salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

A su vez el artículo 432 dispone que: "El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48".

Concluyendo: Si dejan de subsistir las causas de suspensión y el patrón no reanuda los trabajos, la indemnización es la que la Ley señala para los casos en que el patrón se niegue a someterse al arbitraje o acatar el laudo anunciado por la Junta; por otra parte, si el patrón no hace el aviso oportuno de recaudación de los trabajos, los trabajadores podrán optar por el pago de la indemnización (tres meses de salario y salarios caldos) o bien por reinstalación.

4.3. Efectos de la modificación de la relación de trabajo

El artículo 123 fracción XXVII, apartado A, de la Constitución, señala que el trabajador tiene derecho a que se modifique su contrato o relación de trabajo, gestionado en un procedimiento ordinario, ante las autoridades del trabajo la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo.

Por su parte el artículo 57 en su segundo párrafo encontramos que el patrón también tiene la posibilidad de ejercitar el derecho a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren las circunstancias económicas que lo justifiquen.

La modificación a solicitud del patrón, de las condiciones de trabajo, se pueden realizar, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos que requiere la Ley.

Las consecuencias de los procedimientos establecidos para que exista una modificación de las condiciones de trabajo, y que se harán consistir en la fijación que haga la Junta de las nuevas condiciones de trabajo, mismas a las que las partes deberán sujetarse en los términos de la sentencia o convenio para los casos individuales de modificación o bien de sentencia colectiva que se pronuncie, para la modificación de la relación de trabajo, de carácter colectivo.

4.4. Consecuencias de la rescisión de trabajo.

En el supuesto de que en la relación laboral surge una causal de rescisión de las establecidas en los artículos 47 y 51 de la Ley del Trabajo podrá el patrón o el trabajador en su caso, hacer valer su derecho de rescindir dicha relación, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Si el patrón es quien rescinde el contrato de trabajo sin haber justa causa legal para hacerlo, es recomendable, y así lo apuntan muchos prestigiados tratadistas de derecho laboral, promover la acción de reinstalación, en atención a los principios de estabilidad en el empleo y de seguridad social, y pedir la indemnización sólo en los casos en que se haga imposible continuar la relación laboral.

Por lo antes dicho los trabajadores injustificadamente despedidos tienen dos acciones a elegir:

a) La indemnización constitucional, lo estipulado en el artículo 123 fracción XXII que señala: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de **tres meses de salario**. La Ley determinará los casos en que podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización".

b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo.

A este respecto el maestro de la Cueva señala lo siguiente: "Cuando existe una causa justificada de disolución, ya de rescisión o de terminación, el

trabajador que la hace valer no incurre en responsabilidad. Al analizar el sistema nuestro se observa que la forma de rescisión o terminación: es la misma: un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique.

La Ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proporciones, que pasa a la legislación vigente, y cuya finalidad fundamental es la defensa de los derechos del trabajador: a) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, según el origen de la causa que la motive; b) La disolución se inicia con el despido al que a doctrina entiende como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización; c) Por lo tanto el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y por riesgo del trabajador y el patrono, de tal manera de que cuando no pueden justificarse, dan lugar a responsabilidad; d) Consumado el despido o la separación del trabajador se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación Y Arbitraje: si el trabajador no acepta la existencia de una causa en la que se apoyo el patrono para decidir el despido, puede informarse y obtener a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación de su trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir o el importe de una indemnización de tres meses de salario. Y si es el trabajador quien separa del trabajo por motivos imputables al patrono puede reclamar la misma indemnización de tres meses de salario; e) Las tres oportunidades de defensa de los derechos son una consecuencia necesaria de la esencia de las norma jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negará a los trabajadores el

derecho de acudir ante las Juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si estos no pudieran exigirse, serían una nada jurídica, con lo que además se destruiría el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría al patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa; f) En los procesos ante las Juntas, el patrono podrá oponer como excepciones, ya las causas justificadas que tuvo para despedir al trabajador, ya la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo.”⁴³

Si el trabajador opta por la **indemnización constitucional**, solo tendrá derecho a **tres meses de salario y al pago de los salarios vencidos**; además a las prestaciones que hubiere devengado o que le otorguen expresamente la Ley o los contratos que tengan celebrados, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 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”.

Por lo tanto, si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente pierde su derecho a los 20 días de salario por año de servicios prestados.

Los 20 días de salario por año de servicios prestados son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. *Idem*.

Si el trabajador opta por la **reinstalación**, el reclamante tendrá derecho, además de los tres meses de indemnización, a veinte días por cada año de servicio y a los salarios vencidos, solo cuando el laudo condene al patrón a la reinstalación y este se niegue a reinstalarlo, y el trabajador sea de confianza, domestico, eventual o este en contacto directo y permanente con el patrón o la relación de trabajo sea menor de un año.

En ambos casos de indemnización o reinstalación, el trabajador tendrá derecho, a la prima de antigüedad, que le corresponda ya que desde luego dicha prestación no tiene el carácter de indemnizatoria.

Generalmente los trabajadores tendrán derecho a pedir su parte proporcional de vacaciones y la participación de utilidades cuando haya utilidades que repartir.

Cualquiera que sea la acción que intente el trabajador, cuando se trate de despido injustificado esta deberá interponerla precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, ya que de no hacerlo así la acción que se ejercite después del término anteriormente señalado se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 de la Ley del Trabajo.

Si el trabajador decide ejercer la acción rescisoria, es decir cuando los trabajadores se retiran del empleo por causas imputables al patrón, tienen derecho a reclamar el pago de una indemnización integrada en los términos del artículo 50, según lo dispone el artículo 52. Por esto se plantean dos hipótesis, según que la relación se hubiera establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En el primer caso, o sea si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, la indemnización se integrará con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si el tiempo determinado excediera de un año, la indemnización consistirá 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 prestados sus servicios.

En el segundo caso, o sea la relación se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Además de la indemnizaciones anteriores, en ambos casos, deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salario que equivalen a la indemnización constitucional y los correspondiente salarios vencidos.

Es de observarse que los trabajadores disponen de un mes, treinta días contados a partir de la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la Ley del Trabajo, para ejercitar la acción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que de oponerlas con posterioridad se habrá operado la prescripción conforme a la fracción II del artículo 517 de la Ley. Es decir, el trabajador que se retire justificadamente de su trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere al artículo 50 de la Ley, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo.

Si el trabajador es de los considerados en el artículo 49 y opta por la reinstalación y el patrón se niega acatar el laudo que lo condena a reinstalarlo, o si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, el

reclamante tendrá derecho, además de los tres meses de indemnización, a veinte días por cada año de servicios prestados y a los salarios caídos de conforme a lo dispuesto por el artículo 50, fracciones II y III, si se trata de un contrato de tiempo indeterminado, como ya se dejó explicado antes.

Concluimos con este tema de la siguiente manera: Cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra de patrón, en un término de dos meses, la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación y acción de indemnización constitucional. Es necesario hacer énfasis de que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo.

Unida al ejercicio de estas acciones se encuentra la de salarios vencidos o caídos, esta acción es el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

4.5. Diferencias entre suspensión y modificación

En el desarrollo de presente trabajo, hemos analizado las características de cada una de las figuras jurídicas a estudio, así como las circunstancias donde se actualizan, ahora surge el problema de la distinción de estas instituciones jurídicas, siendo la suspensión una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la relación la producción de sus efectos, sin responsabilidad el trabajador y el patrón, cuando adviene una circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, en tanto que la modificación se traduce en la transformación de los derechos y deberes del vínculo laboral.

De los conceptos antes analizados se desprende la primera diferencia entre ambas figuras, en cuanto a los principios que explican la razón de ser de la modificación de la relación de trabajo son los de **mutación del contenido de las normas laborales** y los principios de **restauración de la armonía y proporcionalidad**, en tanto que la suspensión de la relación de trabajo se apoya en el principio de la **estabilidad en el empleo**.

Atendiendo a los procesos de los conflictos económicos, la Ley establece que el trabajador pueda solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, en tanto que la suspensión se actualiza cuando concurre alguna de las causas (que no constituyen un riesgo de trabajo), señaladas por la misma Ley, el trabajador deje de prestar el servicio temporalmente en tanto que el patrón, en la no obligación de la prestación del salario pero al concluir la causa que le da origen a la suspensión, se deben de reanudar los efectos de la relación, por lo que el trabajador tiene que volver a prestar sus servicios. Por la diferencia estriba en las causas que le dan origen.

Otra diferencia que podemos observar la encontramos en el hecho de que en la suspensión **se dejan de prestar los servicios** por parte del trabajador, en tanto que para la modificación de la relación de trabajo, **no es necesario la interrupción de la relación** puesto que se sigue laborando, en tanto se lleva a trámite el procedimiento respectivo.

De las consecuencias de cada una de estas figuras podemos desprender otra diferencia: una consecuencia de la suspensión es la **cesación temporal** de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, en tanto que en la modificación solo trae como consecuencia la **transformación** de la relación,

Es de observar también que para que opere la suspensión, (en el caso de la suspensión individual) **basta con que el patrón la decreta** en tanto que para que se actualice la modificación es necesario **seguir un procedimiento ante las Juntas**, es decir aquí si tiene intervención la autoridad laboral.

4.6. Diferencias entre suspensión y rescisión

Si bien es cierto que aunque ambas instituciones tienen relación con la duración de las relaciones laborales, también lo es que la suspensión solo **interrumpe la relación laboral temporalmente**, en tanto que la rescisión se disuelven o concluye la relación de trabajo, **en forma permanente**, esto se desprende del concepto de rescisión ya que esta se traduce como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Otra diferencia que observamos lo es que la suspensión se aplica tanto en el **ámbito individual como el colectivo**, en tanto que la rescisión solo se aplica en el **ámbito individual**, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

Una diferencia más la encontramos del análisis de la rescisión, ya que este es un acto **potestativo**, esto se traduce de que en el supuesto de una causa de rescisión, al sujeto es a quien le corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no. En tanto que en la suspensión no depende de la voluntad de alguna de las partes, ya que para que se actualicen las causas de suspensión ocurren circunstancias que **escapan a la voluntad del trabajador o bien del patrón**, por lo que derecho a suspender la relación **no es potestativo**.

Otra diferencia que encontramos se desprende de otra característica de la rescisión, ya que es un acto formal, esto debe entenderse como la obligación de dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una **obligación impuesta al patrón y no al trabajador**, cosa que sucede al contrario con respecto de la suspensión individual, ya que quien debe de hacer del conocimiento la actualización de una causa de suspensión quien tiene la **obligación de dar el aviso es para el trabajador con respecto al patrón.**

Como ya hemos señalado en capítulos anteriores que la rescisión de la relación de trabajo, implica **la cesación de los efectos de todos los deberes** que la integran, en tanto que en la suspensión, **siguen surtiendo efecto algunos derechos y deberes** como ejemplo la revelación de secretos de fabricación para la consecución de un lucro, es incurrir en una prohibición legalmente considerada como causa de rescisión.

Es oportuno subrayar que durante el periodo de suspensión se puede rescindir la relación de trabajo por causales cometidos antes de su iniciación: por ejemplo, un trabajador incurre en cuatro faltas de asistencia injustificadas en un periodo de 30 días y se suspende la relación de trabajo por incapacidad temporal; durante esta suspensión, puesto que el periodo de prescripción de los meses para despedir no se interrumpe, se le puede rescindir por ese motivo su relación de trabajo. Podemos observar que las causas de suspensión ya se habían actualizado, y por lo cual no es contradictorio rescindir la relación

4.7. Diferencias entre rescisión y terminación de la relación de trabajo.

En este apartado se trata de los temas mas importantes, tomando en consideración que es el punto donde se disertará sobre las comparaciones existentes entre las instituciones jurídicas de la rescisión y la terminación, las

cuales se retoman según lo analizado en los capítulos primero y tercero del presente estudio, observando las siguientes diferencias:

Si bien es cierto que ambas figuras tienen relación con la duración de la relación de trabajo también es cierto que una **diferencia trascendental** que observamos es la **imputabilidad** a una persona. De tal forma podemos decir que **la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no**. Aun cuando en la terminación se habla de mutuo consentimiento como una causa, esta debe entenderse en la concurrencia de la voluntad de ambas partes.

Hemos analizado que la rescisión es la facultad de una de las partes de dar por terminado la relación cuando ésta ha sido **incumplida gravemente** por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral

En tanto la terminación de la relación opera en forma distinta y variada; el común denominador es la **ausencia del conflicto**, porque, intervienen ambas voluntades o causas independientes a sus deseos que por su naturaleza obligan a la disolución del vínculo, sin que en ninguno de los casos se presten hipótesis previstas en la rescisión.

Otra diferencia que advertimos cuando hablamos de la rescisión de la relación el derecho que se le otorga a la parte que ha cumplido para dar por concluida la relación de trabajo, es potestativo, en tanto que refiriéndonos a la terminación, no se actualiza este supuesto, ya que para concluir con el vínculo laboral debe existir acuerdo expreso de ambas partes, y como ya hemos expuesto no existe el incumplimiento como en el caso de la rescisión.

Otra diferencia que podemos establecer es la relativa a que en la terminación de la relación de trabajo **sólo encontramos causas expresas y o implícitas: en cambio, en los casos de la rescisión se reconocen tanto las expresas como las implícitas** al establecerse, en la fracción XV del artículo 47 y fracción IX del artículo 51, el procedimiento de interpretación extensiva.

Ahora por lo que respecta a las **indemnizaciones**, encontramos que para el **caso de la rescisión es mayor**, ya que cuando la terminación resulta de un hecho involuntario, no puede gravarse al patrón con excesivas cargas, pero tampoco puede dejarse al trabajador abandonado a su suerte.

4.8. Jurisprudencia respecto a las diferencias entre suspensión y rescisión.

En este apartado haremos referencia a la jurisprudencia que ha emitido la Corte, asimismo algunas tesis aisladas en relación a las diferencias existentes entre las figuras de suspensión y rescisión de suspensión, con la finalidad de lograr mejor comprensión de lo estudiado ya que es de importancia comprender la disposición legal, aplicada al caso concreto, y poder facilitar lo analizado en el presente capítulo. Así entonces, a continuación se transcriben algunas de las tesis aisladas que nos proporcionan una visión sobre algunos puntos sobre las diferencias entre suspensión y rescisión y las cuales son del tenor siguiente:

No es procedente la rescisión de la relación de trabajo, como consecuencia de la suspensión de labores como consecuencia de una sanción reglamentaria;

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON, LA SUSPENSION DE LABORES IMPUESTA COMO SANCION A UN TRABAJADOR, NO DA DERECHO A. La suspensión al subordinado en

sus labores, por determinados días, impuesta como sanción con base en el Reglamento Interior del Trabajo, aunque sea indebida, no es causal de rescisión del contrato, imputable al patrón, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se fijó.

Octava Epoca. Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIII, Mayo de 1994. Página: 527

Amparo directo 216/93. Teresa Gabriela Gamiño Niño. 16 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimenta.

FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ. LAS INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR NO LAS ACREDITAN. Es incorrecto estimar que la causal de rescisión de la relación laboral relativa a las faltas de probidad u honradez pueda acreditarse con las simples inasistencias del trabajador al centro de trabajo, puesto que tales inasistencias por sí mismas son susceptibles de acreditar la diversa causal rescisoria prevista en el artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo y, además, la primera de las causales citadas consiste en hechos que denoten una actuación del trabajador que lesione la confianza en que se basa el nexo laboral, con detrimento para el patrón de admitir lo contrario, no tendría razón de ser que el legislador estableciera las causales de rescisión aludidas en diversas fracciones de la disposición legal citada.

Novena Época. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998. Tesis: VI.2o.107 L. Página: 1098

Amparo directo 832/97. Francisco Dejuki Mendoza. 4 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII-Mayo, tesis I.7o.T.269 L, página 451, de rubro: "FALTAS DE ASISTENCIA REITERADAS, NO CONSTITUYEN PROPIAMENTE FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ."

En relación a que la suspensión sin autorización de la Junta, en este supuesto considera debemos entenderla como rescisión.

SUSPENSION DEL TRABAJO POR EL PATRON, SIN AUTORIZACION DE LA JUNTA. DESPIDO INJUSTIFICADO. Cuando la empresa, por un conflicto de orden económico, procede unilateralmente a la suspensión del trabajo, al no recabar previamente la autorización de la Junta, señalada en el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en tanto que los actores acreditan en el juicio laboral la existencia del contrato y no de estar ya desempeñando sus labores, se está en el caso de un despido injustificado.

Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 536. Página: 354

Amparo directo 4976/59. Pondano Salas y Coag. 12 de noviembre de 1959. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2579/62. Luis Mendoza Vera y otros. 24 de enero de 1964.
Cinco votos.

Amparo directo 8274/64. Carlos Grandio. 14 de abril de 1966. Unanimidad de
cuatro votos.

Amparo directo 8276/64. Alberto Luna Gándara. 14 de abril de 1966.
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5377/66. Talleres Norte de Sonora, S. A. de C. V. 21 de junio de
1967. Cinco votos.

NOTA:

El artículo 118 citado, corresponde al 429 de la Ley Federal del Trabajo de
1970.

RELACION LABORAL, SUSPENSION DE LA, POR PARTE DEL PATRON. CUANDO ES INJUSTIFICADA SE CONSIDERA ININTERRUMPIDA Y GENERA DERECHOS A LOS TRABAJADORES. Si el sustento de la acción consiste en el paro unilateral de las actividades por la empresa, sin comunicación alguna a los empleados, ni razón para llevarlo a cabo, con violación del artículo 429 del código obrero, sin señalarles si habían sido despedidos, o bien si la factoría dejó de producir definitivamente o fue vendida, y la patronal acepta la paralización y expresa que había solicitado a la Junta la suspensión temporal de la relación de trabajo, sin demostrar justa causa para ello, la autoridad se encuentra sin elementos para relevar de la obligación de cumplir el consenso con los subordinados, con todas sus consecuencias, por lo que es correcto condene a la ministración de beneficios a los mismos, hasta en tanto prosiga la actividad empresarial. En ese orden de ideas, el pago de

salarios a futuro es consecuencia inmediata y directa del cumplimiento de contrato, máxime que en el caso es de considerar la subsistencia del vínculo laboral, dado el cierre injustificado de su fuente.

Novena Epoca. Instancia: Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Julio de 1996. Tesis: I.5o.T. J/7. Página: 342

Amparo directo 3035/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 3985/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 2985/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa Marla Cárdenas Brindis.

Amparo directo 4035/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Martín Borrego Dorantes.

Amparo directo 3995/96. Minerales Industriales, S.A. de C.V. 22 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada.

Novena Epoca. Instancia: Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VIII, Noviembre de 1998. Tesis: III.T. J/26. Página: 425

Amparo directo 524/94. Arturo Escobedo Carballar. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 205/95. Ricardo Bueno Topete. 8 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 412/97. Miguel Ángel Leyva Carmona. 29 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 620/97. Aurrerá, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Elsa María López Luna.

Amparo directo 891/97. Embotelladora Aga de Occidente, S.A. de C.V. 2 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, julio de 1994, página 506, tesis VI.2o.30 L de rubro: "CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO." y Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 17, tesis de rubro: "CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO".

SUSPENSION TEMPORAL INJUSTIFICADA DE LA RELACION DE TRABAJO. CUANDO NO ES CAUSA DE RESCISION. La sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo de sus labores por un número de días que no excede de los límites previstos por la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando se apoye en hechos que fueran calificados como injustificados, no es causa de rescisión de la relación de trabajo, por no estar contemplada en ninguna de las hipótesis previstas por el artículo 51 de la Ley invocada, ni tampoco puede considerarse que esa suspensión se encuentre situada en la causa de rescisión establecida por la fracción IX en relación con la

fracción II del citado artículo 51, que prevé la falta de probidad y honradez del patrón, por no constituir una causa de igual manera grave y de consecuencias semejantes que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, pues a virtud de la suspensión sólo se interrumpe por cierto tiempo y se restablece una vez que concluye el término que se fijó.

Octava Epoca. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. Página: 495

Amparo directo 462/90. Alejandra Valdez González. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

CONTRATO DE TRABAJO, MODIFICACION UNILATERAL DE LAS CONDICIONES DEL. Si el patrón modifica unilateralmente las condiciones de trabajo contratadas, y el trabajador no las acata, éste no incurre en desobediencia que motive la causa de rescisión de la relación laboral prevista por la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el despido debe considerarse injustificado.

Octava Epoca. Instancia: Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 174

Amparo directo 552/89 (5284/89). Banco Nacional de Crédito Rural, S. N. C. 20 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Es así como hemos visto algunas de las tesis y jurisprudencias más importantes con relación a las materias de suspensión y rescisión, corroborando algunos de los puntos del presente capítulo, con el criterio del Poder Judicial, asimismo sirviendo de base para algunos criterios anotados por nosotros a lo largo del presente capítulo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se presume que la relación laboral existe no obstante la ausencia de un contrato de trabajo.

SEGUNDA.- La diferencia entre contrato de trabajo escrito y la relación de trabajo es puramente de forma y no de fondo, pues en ambos se manifiesta esencialmente la subordinación en la prestación del servicio y el carácter proteccionista hacia el trabajador por el derecho laboral.

TERCERA.- La estabilidad en el empleo da certidumbre jurídica al trabajador de continuar de manera indefinida en su trabajo, siempre y cuando, no de lugar a alguna causal rescisoria o se encuadre en alguno de los casos de excepción.

CUARTA.- La suspensión de la relación laboral, tiene como caracteres distintivos la temporalidad y la peculiaridad de que el patrón no se obliga a pagar el salario ni el trabajador a prestar el servicio y establece la alternativa para el trabajador de reanudar sus labores en cuanto cesen las causas que le dieron origen.

QUINTA.- La rescisión es la facultad que tienen tanto los trabajadores como los patrones para que de acuerdo a lo establecido en la ley, den por concluidas las relaciones de trabajo en virtud de que alguna de las partes incumpla gravemente con sus obligaciones.

SEXTA.- La terminación obedece a causas predeterminadas legalmente por lo que el patrón no tiene libertad para imponerla terminación de la relación laboral, de manera arbitraria.

SEPTIMA.- En la terminación de la relación de trabajo advertimos que su diferencia respecto de la suspensión, radica en que se concluyen las obligaciones de manera definitiva y no temporalmente.

OCTAVA.- El patrón que despide a un trabajador de manera justificada debe darle un escrito que contenga la causa o causas del despido y la fecha en que surta efectos a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos ante la causal invocada.

NOVENA.- En los casos de despido injustificado el trabajador puede optar por la reinstalación o la indemnización, pero tratándose del retiro voluntario del trabajo, no tiene esa opción.

DECIMA.- En la modificación se pretende que la relación de trabajo no permanezca inmóvil ni invariable, sino, por el contrario, dinámica y cambiante por el solo transcurso del tiempo.

DECIMA PRIMERA.- El despido es la sanción más grave que se pueda imponer al trabajador se deben apreciar los hechos que la motivan con el fin de que se determine si la medida corresponde a la gravedad de la falta, en mi opinión se deberían clasificar las faltas según su gravedad y graduarlas de conformidad con su importancia, para que las faltas que ocasionen perturbaciones en la actividad general de la empresa; las llegadas tarde entre otras, puedan establecerse en infracciones leves o graves, pero aisladamente no pueden considerarse como causa de despido justificado del trabajador, esto se establece en el reglamento interior de trabajo si ambas partes lo acordaran.

DECIMA SEGUNDA.- Del análisis llevado en el presente trabajo, consideramos que la terminación y la rescisión, son tópicos laborales con una gran similitud, en las cuales las consecuencias son muy parecidas, ya que ambas tienden a dar por concluida la relación de trabajo, de manera definitiva, solo que los casos que la generan son diferentes.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio. La Rescisión en Materia Laboral. Pac. México, 1993.
- 2.- BOGLIANO PALMIRO, B. La Estabilidad en el Contrato de Trabajo. Abeledo Perrot. Argentina. 1957. P. 215
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1998.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo. Parte General, Vol. I. OMEBA. Argentina. 1973.
- 5.- CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. T.I. Temis. Colombia, 1981.
- 6.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. T.I. 2a. Librería Ateneo. Argentina. 1960.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. 7a. Trillas. México 1992.

- 8.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. 10a. Porrúa. México. 2000.

- 9.- DE BUEN, Nestor L. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1991.

- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. 14a. Porrúa. México. 1996.

- 11.- DEVEALI, Mario L. Tratado del Derecho del Trabajo. Vol. I. Ediciones La Ley. Argentina. 1984.

- 12.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1990.

- 13.- ITALO MORALES Hugo. La estabilidad en el empleo. Trillas. México 1986.

- 14.- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 2a. Temis. España. 1978.

- 15.- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.

- 16.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1990.

- 17.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6a. Tecnos. España. 1970.
- 18.- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1978.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Pac. México 1980.
- 20.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la relación de trabajo. Pac. México 1986.
- 21.- RAMOS Eusebio, TAPIA ORTEGA Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 4a. Sista. México 1993
- 22.- RUSSOMANO MOZART, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Trad. Héctor Fix Zamudio y José Davalos. 3a. Edic. Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie G. Estudios Doctrinarios. No. 49. UNAM. México. 1993.
- 23.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Oficina de Asesores de Derecho del Trabajo. México. 1977.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 7a. Porrúa. México, 1982.

25.- TRUEBA URBINA, Alberto. El artículo 123. Porrúa. México 1973.

26.- TENA RAMIREZ. Felipe. Leyes Fundamentales de México. Porrúa. México. 1964.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. CD ROM Suprema Corte de Justicia de la Nación. Compilación de Leyes. Legislatura Federal. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo 1931. Felipe Santibañez. Legislación sobre Trabajo. Información Aduanera de México. México. 1937.

Ley Federal del Trabajo 1970. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa México. 1999.

Ley Federal Del Trabajo. CD ROM Suprema Corte de Justicia de la Nación. Compilación de Leyes. Legislatura Federal. México. 1999.

OTRAS FUENTES

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie A, Fuentes, b) Textos y Estudios Legales. Núm. 67. UNAM. México 1990.

INTERNET

Direcciones electronicas:

- ◆ www.derecho.com.mx
- ◆ www.legislación.com.mx
- ◆ [http:// www.natlex.com](http://www.natlex.com)

V. b
