



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTA DE REFORMA LEGAL EN MATERIA DE SUSPENSION INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO

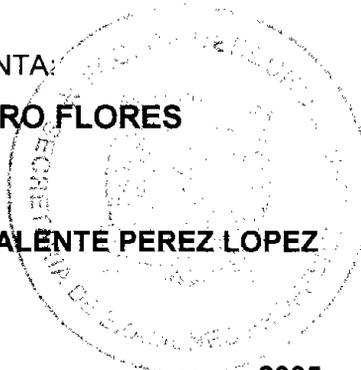
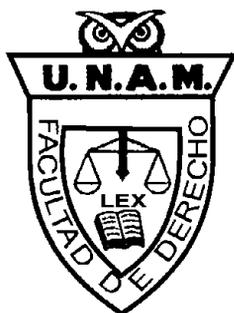
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

CYNTIA NAVARRO FLORES

ASESOR: **DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**



MEXICO, D. F.

2005

m342149



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **CYNTIA NAVARRO FLORES**, con número de cuenta 96341575, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"PROPUESTA DE REFORMA LEGAL EN MATERIA DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACION DE TRABAJO"**, bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **VERÓNICA RAMÍREZ RIVAS**, en el oficio con fecha 4 de febrero de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

A  mente
"POR MI RAZÓN DE LA VERDAD" PARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, F., 15 de febrero 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

DEDICATORIAS

A MIS PADRES

Emilio Navarro y María Elena Flores por formarme como ser humano con amor y confianza, enseñarme a luchar en la vida con pasión, compartir mis ilusiones dándome aliento para seguir adelante y sobre todo por su apoyo incondicional.

A MI HERMANO

Emilio Emmanuel por su amor, comprensión y por mostrarme que el mundo esta lleno de sueños por alcanzar.

A MIS ABUELOS, TÍOS Y PRIMOS

Por estar siempre a mi lado, brindándome su cariño y consejos.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Cynthia Navarro Flores
FECHA: 16 de Marzo de 2005
FIRMA: [Firma]

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por darme la oportunidad de ser parte de ella y formarme como profesionalista.

A LA FACULTAD DE DERECHO Y A SUS PROFESORES

Por enseñarme el mundo del derecho y transmitirme sus conocimientos y experiencia preparándome para el futuro.

AL DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ

Por el apoyo que me brindó durante mis estudios en la Universidad, por su ayuda para cristalizar este proyecto, así como por todas sus enseñanzas y paciencia.

ÍNDICE

Introducción	I
--------------	---

CAPÍTULO 1 CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SUSPENSIÓN LABORAL

1.1	Relación de trabajo	1
1.1.2	Sujetos de la relación de trabajo	4
1.1.3	Subordinación	10
1.1.4	Estabilidad en el empleo	13
1.1.5	Temporalidad	15
1.1.6	Suspensión	17
1.2	Suspensión laboral	19
1.2.1	Formas de suspensión	23
1.2.2	Legales	23
1.2.3	Convencionales	25
1.2.4	Teórico-legales	26
1.3	La suspensión como sanción	27

CAPÍTULO 2 MARCO HISTÓRICO DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO

2.1	Normatividad Administrativa	31
2.2	Formación, discusión y aprobación del artículo 123 constitucional	38
2.3	Antecedentes de la suspensión laboral en México	40
2.4	Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931	47
2.5	Antecedentes de la suspensión individual en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos	53

CAPÍTULO 3 LA SUSPENSIÓN LABORAL Y SU REGLAMENTACIÓN EN MÉXICO

3.1	Suspensión individual de la relación de trabajo	66
3.1.1	Diferenciación entre la suspensión y la interrupción	68
3.2	Causas legales de la suspensión individual de la relación de trabajo	70
3.2.1	Enfermedad contagiosa del trabajador	71
3.2.2	Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo	73
3.2.3	Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria	75
3.2.4	Arresto del trabajador	80
3.2.5	Cumplimiento de servicios y desempeño de los cargos mencionados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	83
3.2.6	Designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales	86
3.2.7	Falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos para la prestación de servicios	88
3.3	Causas convencionales de la suspensión individual de la relación de trabajo	89
3.3.1	Permisos	90
3.3.2	Licencias	93
3.4	La suspensión como sanción	95
3.5	Maternidad	98

CAPÍTULO 4 PROCEDIMIENTO PARA IMPONER UNA SUSPENSIÓN LABORAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS

4.1	Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos	102
4.1.1	Cláusulas sobre suspensión individual de la relación laboral	108

4.1.2	La suspensión como una sanción disciplinaria	125
4.1.3	Procedimiento de investigación para imponer sanciones disciplinarias	130
4.2	Reglamento para imponer medidas disciplinarias al personal de confianza de Petróleos Mexicanos	138
4.3	Desarrollo de la propuesta de reforma legal	144
	Conclusiones	149
	Bibliografía	152

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está dedicada al estudio de la suspensión individual de la relación laboral, como figura jurídica reglamentada en la Ley Federal del Trabajo y que permite la estabilidad en el empleo favoreciendo a la clase trabajadora.

Nuestro propósito es plantear una reforma a dicho ordenamiento legal en esa materia, dirigida especialmente al supuesto de la suspensión como sanción, reglamentada en el artículo 423, fracción X de la Ley Laboral.

Se pretende reglamentar un procedimiento de investigación que se realice antes de imponer a los trabajadores una suspensión como medida disciplinaria por cometer una falta en el desarrollo de sus labores.

Con tal reforma, se proporciona mayor seguridad jurídica a todos los trabajadores regidos por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

Para hacer esta propuesta tomamos como referencia el procedimiento que se lleva a cabo en Petróleos Mexicanos y que reglamenta su Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta tesis cuenta con cuatro capítulos, el primero de ellos contiene los conceptos básicos que se relacionan con la figura jurídica de la suspensión en materia laboral y que consideramos necesarios para el desarrollo del trabajo.

El marco histórico se encuentra en el capítulo segundo, en el que hacemos una breve exposición de la evolución que ha tenido la suspensión de la relación laboral a lo largo del tiempo.

El tercer capítulo contiene el marco jurídico donde encontramos el ámbito de aplicación de la figura jurídica en estudio y su fundamento legal. En este apartado hacemos un análisis de los tres grupos en que se han dividido las causas que le dan origen, que son legales, contractuales y teórico-legales, así como los aspectos relativos a su duración y terminación.

El cuarto capítulo y último está dedicado al estudio de los supuestos de suspensión individual que reglamenta el Contrato Colectivo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; así como el análisis del procedimiento de investigación que se realiza en dicha empresa antes de imponer como sanción la suspensión por cometer una falta en el trabajo.

Además en este apartado se explica y justifica la propuesta de reforma y cuáles son los términos en los que se tendría que modificar la ley para hacer viable la aplicación de la indagatoria.

CAPÍTULO 1 CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SUSPENSIÓN LABORAL

Este capítulo contiene tópicos que están íntimamente ligados con el tema de la suspensión individual de la relación laboral; por lo que conocer su contenido proporcionará una visión más profunda del mismo. Los conceptos que a continuación se exponen explican las bases sobre las que se fundamenta la suspensión individual de la relación de trabajo como figura jurídica protectora de la clase trabajadora.

1.1 Relación de trabajo

El tema de la relación laboral ha sido tratado por varios autores, quienes han explicado en qué consiste y cuál es el alcance de este vínculo jurídico.

Empezaremos por hacer mención de los descritos en los diccionarios jurídicos; de esta manera encontramos que para Juan Palomar de Miguel, la relación de trabajo se define como: *“la que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo”*.¹

En esta definición se destacan dos características de vital importancia las cuales diferencian a la relación de trabajo de cualquier otra, como es la subordinación y la de su existencia a pesar de que se cuente o no con un contrato de trabajo, pues lo que se toma en consideración es el trabajo que se presta.

Un segundo concepto de relación de trabajo es el del diccionario de José Manuel Lastra como: *“Denominación que se da al tratamiento jurídico de*

¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Tomo II. Porrúa. México, 2000. p. 1350

*la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado su vinculación laboral”.*²

La razón expuesta hace énfasis en que no importa la causa que le haya dado origen a la prestación del trabajo, debiendo obtener un salario como retribución por los servicios prestados.

Una vez expuestos algunos de los conceptos proporcionados por diccionarios jurídicos, continuaremos mencionando los criterios doctrinarios; sobre el particular; el tratadista Santos Azuela enuncia: *“Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro; es decir subordinado, personal continuo y asalariado. El patrón, por consiguiente es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismo que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización”.*³

En este concepto se ve a la relación de trabajo como un vínculo jurídico entre dos personas que es el trabajador y el patrón; sin embargo, establece que tiene una naturaleza contractual con lo cual no estamos de acuerdo puesto que la relación no sólo tiene su origen en un contrato, sino que el origen de aquella se da al momento de iniciarse la prestación de trabajo independientemente de la existencia o no de un contrato.

Otra definición es la que proporciona Mario De la Cueva, autor que apunta: *“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado,*

² LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. UNAM-Porrúa. México, 2001. p.230

³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. McGraw-Hill. México, 1998. p. 146

cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".⁴

Queda claro que cuando surge una relación laboral, los sujetos que participan en ella, quedan unidos por el hecho de que uno presta un servicio subordinado a otro; en efecto, independientemente de la causa que la origine, a partir del inicio de labores ambos se deben sujetar a lo establecido por las normas legales y contractuales, mismas que deben estar acordes con los principios de igualdad y libertad laboral.

Otro concepto interesante es que el brinda Mario L. Deveali estableciendo que: *"habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta –como ocurre en el caso del contrato de trabajo definido en el art. 23 – en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración cualquiera que sea el acto que le dé origen"*.⁵

En la cita anterior se habla de la realización de actos, ejecución de obras o prestación de un servicio bajo la dependencia de otra persona, con lo que se concluye que se trata de un trabajo subordinado, asumiendo que se da en forma voluntaria, pues el trabajador tiene libertad para elegir donde prestar sus servicios, a todo ello debe agregarse la remuneración correspondiente, esto como una obligación del patrón; se insiste, que no importa la causa que le dé

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Decimanovena ed. Porrúa. México, 2003. p. 187

⁵ DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo en su aplicación y tendencias. Tomo I. Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1983. p. 167

origen a esta prestación del servicio, pues independientemente de esta circunstancia nacen los derechos y obligaciones.

Por último, tenemos el concepto que ofrece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 20.

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

Con todo lo anterior, se entiende que la relación de trabajo tiene características propias que le dan su esencia como es la subordinación, concepto que explicaremos más adelante, dejando entrever que no se trata de una simple relación, sino que la hipótesis legal va más allá, buscando proteger la prestación del trabajo.

Consideramos que la definición proporcionada por la Ley Federal del Trabajo es acertada, pues menciona todos los elementos constitutivos de la relación de trabajo de manera concreta, dejando claro que no es necesaria la existencia de un contrato.

1.1.2 Sujetos de la relación de trabajo

En este apartado se hace referencia a las personas que participan en la relación laboral, es decir, quien presta el trabajo y quien lo recibe, en otras palabras, hablamos del trabajador y el patrón; ambos con derechos y obligaciones como consecuencia del vínculo existente entre ellos.

- **Trabajador**

Empezaremos analizando el contenido de la definición de trabajador, por lo que hace a diccionarios jurídicos, tenemos que Rodolfo Capón manifiesta: *“El derecho individual del trabajo lo conceptúa como persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualquiera que sean las modalidades de la prestación”*.⁶

El trabajador como persona física, presta sus servicios bajo las disposiciones que la ley establece, con independencia de las modalidades que determinen los sujetos en la relación de trabajo de común acuerdo.

De otra forma Santiago Rubinstein en su diccionario de Derecho del Trabajo menciona: *“Es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación”*.⁷

Como nota importante se destaca que deja abierta la posibilidad de que se constituya una relación laboral independientemente de la existencia de un contrato, asimismo indica que el receptor del servicio, en este caso el patrón, debe a cambio, otorgar una remuneración y se menciona como elemento la subordinación, concepto que explicaremos más adelante.

⁶ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni Editores. Argentina, 1987. p. 494

⁷ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1983. p. 207

En cuanto a la doctrina Sánchez Alvarado menciona que: *“es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada”*.⁸

Esta idea presenta al trabajador únicamente como persona física, englobando los servicios que presta en materiales e intelectuales, no haciendo diferencia a causa de ello; en este sentido consideramos que todo servicio conlleva un cierto grado de trabajo material e intelectual a la vez.

Incluye la idea de subordinación, pues el trabajador presta el servicio bajo las órdenes del patrón.

Continuando con esta exposición Carlos García Gómez manifiesta que: *“Trabajador es la persona que, voluntariamente, presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. Trabajador es quien se obliga voluntariamente a trabajar, cediendo inicialmente en favor del empresario los frutos de su trabajo”*.⁹

La dirección de la cita anterior apunta que el trabajador es una persona, no haciendo la aclaración de si se trata de una física o moral; lo que aclara es que presta el servicio de manera voluntaria, teniendo el derecho a recibir una retribución. Se refiere a la subordinación, estableciendo que el trabajo se realiza bajo la organización y dirección de otra persona, que es, quien recibe los beneficios del servicio prestado.

⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer tomo. Vol. I. México, 1967. p. 294.

⁹ GARCÍA GÓMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia, España, 1996. p. 11

Para Santos Azuela trabajador es: *“la persona física que de manera contractual presta su trabajo a otra, “contra salario”, sometido a las órdenes y dentro de la organización integrada por ésta”*.¹⁰

Este autor hace referencia a que el trabajador debe ser una persona física y que de manera contractual presta un servicio, pero como lo aclaramos con anterioridad, no es necesaria la existencia de un contrato para que se le considere de tal forma; además menciona de manera importante el elemento de la subordinación y la consecuente remuneración por el servicio prestado.

En última instancia tenemos el texto del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

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

El apartado de la ley que trata el tema, señala clara y concretamente, los elementos que constituyen la forma, en que debe prestarse el servicio por la persona física, excluyendo toda posibilidad de que una persona moral juegue el papel de trabajador, pudiendo ser únicamente patrón. Se entiende que al referirse a persona física se incluyen hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Al señalar que el trabajo es personal, éste sólo podrá realizarse por el trabajador con el que se acordó que lo llevaría a cabo. Por lo que hace al elemento de la subordinación, se limita a que el trabajador tiene que desarrollar su actividad bajo las normas y órdenes establecidas por el patrón, sobre el tema ahondaremos más adelante.

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 120

Cada una de las ideas mencionadas contiene elementos que conforman el concepto de trabajador, sin embargo, la más completa y sencilla es la que presenta la Ley Federal del Trabajo.

- **Patrón**

Iniciaremos este punto anotando los conceptos contenidos en diversos diccionarios jurídicos, para Santiago Rubinstein patrón es: *"Quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial"*.¹¹

Destaca la mención de la subordinación, que ejerce el patrón sobre el trabajador y el pago de la remuneración que se debe recibir, como consecuencia del servicio prestado.

De manera similar, Ramírez Gronda menciona que: *"Patrón se emplea para designar a la parte que en las relaciones de trabajo, dirige y remunera los servicios de las personas que están bajo su subordinación jurídica"*.¹²

Por parte de la doctrina, Santos Azuela señala que patrón: *"Es el sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficio con la actividad laboral realizada por sus trabajadores"*.¹³

Esta idea no menciona si el patrón debe de ser persona física o moral, dando la posibilidad de que ambas puedan serlo; resaltando el beneficio que obtiene de la actividad de los trabajadores, sin indicar el correspondiente a ellos.

¹¹ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit. p. 153

¹² RAMÍREZ GRONDA, Juan. Diccionario Jurídico. Décima ed. Claridad. Argentina, 1988. p. 231

¹³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 124

En el mismo sentido Sánchez Alvarado señala que: *"Patrón es la persona física o jurídico-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"*.¹⁴

La concepción anterior indica que el patrón puede ser una persona física o moral, receptora de los servicios que presta el trabajador independientemente del género de los mismos. Como anotación tenemos la correspondiente a la subordinación a que están sujetos los prestadores del servicio ante el patrón, esto durante el tiempo que realizan el trabajo.

En este orden presentamos que para Néstor De Buen: *"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"*.¹⁵

Aparece el elemento subordinación, al señalar que el patrón tiene la dirección del servicio, entendiéndose que el trabajador esta bajo sus órdenes en cuanto al desempeño del trabajo, en este mismo sentido, termina incluyendo la obligación de pagar una remuneración por la actividad realizada.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo trata esta situación.

Artículo 9. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En este caso, la legislación laboral precisa que el patrón puede ser una persona física o moral y que recibe los servicios de los trabajadores a su cargo. Es un concepto muy sencillo y consideramos que su complemento se encuentra en la definición de trabajador.

¹⁴ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 299

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. "Conceptos Generales". Tomo Primero. Décima ed. Porrúa. México, 1997. p. 503

Por las anteriores consideraciones, podemos darnos cuenta de que la idea de patrón, se forma a partir de que puede ser una persona física o moral, que recibe la actividad de los trabajadores en el lugar y horario acordados, estando éstos sujetos a subordinación y que como consecuencia de los servicios prestados obtendrán una retribución económica, obligación que debe cumplir el patrón.

1.1.3 Subordinación

La subordinación es un elemento de la relación de trabajo, por lo que hace necesario conocer su significado, el desarrollo de este punto nos ayudará a entender el estado en el que el trabajador, frente al patrón, debe de prestar el servicio.

En este rubro tenemos que la subordinación laboral, considerada por Santiago Rubinstein en su diccionario de Derecho del Trabajo: *“Es la relación de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación continuada de energías y conocimientos, y en el pago de salarios por las tareas realizadas.”*¹⁶ Continúa definiendo a la subordinación jurídica de la siguiente manera: *“Es la que surge del contrato de trabajo, por la cual el dependiente acata las órdenes del principal”*.¹⁷

Siguiendo lo anterior, vemos que el trabajador es quien está bajo la subordinación del patrón, entendiéndose ésta como el deber de obedecer las órdenes que se le señalen para lograr un mejor desempeño de su actividad, por la que recibe un salario.

¹⁶ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. p. 196

¹⁷ Idem

Sobre este particular Mario De la Cueva anota: *"Por subordinación se entiende el deber jurídico del trabajador de prestar el servicio de conformidad con las disposiciones vigentes en la empresa y con las instrucciones que en cualquier tiempo dicte el empresario, siempre que en este último caso no se contravengan los mandamientos legales ni se agrave la condición del trabajador".*¹⁸

De lo anterior entendemos que se trata de un mecanismo, por el que, el trabajador tiene que desempeñar su actividad laboral bajo las normas e instrucciones que establezca el patrón, las cuales, siempre deberán estar acordes con la ley.

El autor Santos Azuela menciona que: *"Subordinación explicada como el vínculo jerárquico existente entre quien presta un trabajo y quien lo recibe. Significa, por lo mismo, la posibilidad con la que cuenta el patrón de ejercer el poder de dirigir y ordenar en el seno de la empresa, misma que se corresponde con el deber de obediencia que tiene el trabajador".*¹⁹

Este tratadista habla de un vínculo jurídico existente entre los sujetos de la relación laboral, por virtud del cual, el patrón tiene la dirección en el desempeño del trabajo, en este sentido, el trabajador debe de obedecer los lineamientos establecidos.

En este orden de ideas Cabanellas señala: *"En lo laboral, la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de*

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1965. p. 44

¹⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 121

sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa".²⁰

Se hace una indicación a la limitación que tiene el trabajador de no poder actuar con plena autonomía y libertad durante la prestación del servicio, todo esto enfocado a mejorar la producción, ya que el patrón conoce el funcionamiento de su empresa y sabe como se debe desempeñar cada actividad.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 134, fracción III, señala lo siguiente:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

La Ley Federal del Trabajo, encuentra a la subordinación, dentro de las obligaciones de los trabajadores. Además la menciona el artículo 8 para indicar las características del servicio que presta el trabajador y como elemento de la relación de trabajo en su artículo 20, ambos preceptos expuestos en los puntos correspondientes.

En este orden de ideas, vemos que la subordinación a la que nos hemos referido, no lesiona en ningún sentido la dignidad de la persona, el patrón establece los lineamientos que el trabajador debe de seguir, dentro del límite que constituye su trabajo, con lo que, se esta de acuerdo desde el inicio de la relación de trabajo.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968. p. 275

El trabajador no se puede dirigir con libre albedrío durante el desempeño de un servicio personal subordinado, esta situación es vigilada por la ley para evitar abusos por parte del patrón y la violación a los derechos fundamentales del trabajador. Esta relación de subordinación se da en un ambiente de respeto por parte de los sujetos de la relación laboral y sólo se mantiene durante las horas de la jornada de trabajo.

1.1.4 Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el trabajo, es un principio protector de la clase obrera, por lo que es de suma importancia entender su alcance.

Comenzamos anotando lo establecido en el Diccionario Jurídico Mexicano: *“Estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza de las relaciones laborales, en tal virtud, la estabilidad no es por fuerza, indefinida. Desde esta perspectiva, la permanencia en el empleo deberá subsistir hasta la terminación natural, en cada caso, de la relaciones laborales”*.²¹

Lo notorio del concepto anterior, es que la estabilidad, no por ser un principio protector de la clase trabajadora, tiene una duración ilimitada, pues su terminación esta sujeta a la naturaleza de las relaciones laborales.

Sobre el punto el Dr. José Dávalos manifiesta: *“A la estabilidad en el empleo se le puede caracterizar diciendo que es el derecho del trabajador a permanecer en sus funciones en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios consecuentes”*.²²

²¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Porrúa- UNAM. México, 1983. p. 98

²² DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. “Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos, Seguridad Social. Perspectivas”. Tercera ed. Porrúa. México, 2000. p. 62

En esta definición se ve a la estabilidad como un derecho del trabajador, que le da la seguridad de conservar su empleo y disfrutar de los beneficios, mientras exista materia para realizar su actividad.

Mario De la Cueva señala: *"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación"*.²³

Según lo anterior, la relación laboral sólo se puede disolver por voluntad del trabajador y por el contrario el patrón puede hacerlo, únicamente cuando el trabajador incumpla en forma grave sus obligaciones o por la concurrencia de circunstancias independientes a la voluntad de los sujetos y por las cuales, ya no pueda continuar la relación.

En este sentido, Euquerio Guerrero manifiesta: *"Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral"*.²⁴

El fundamento legal de este principio lo encontramos en el artículo 123 apartado "A", fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²³ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit p. 219

²⁴ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Decimoctava ed. Porrúa. México, 1994. p. 112

Algunos autores hablan de dos tipos de estabilidad, la absoluta y la relativa, en cuanto a la primera no hay posibilidad de que el patrón pueda despedir al trabajador sin la existencia de una causa prevista en la ley, por lo que respecta al segundo tipo, el patrón puede dar por terminada la relación mediante el pago de una indemnización, es decir, la estabilidad absoluta como regla general y como excepción la estabilidad relativa.

Por nuestra parte, consideramos que la estabilidad se debe apreciar como un principio homogéneo de protección a la parte débil de la relación laboral.

La estabilidad en el empleo, es un principio que proporciona seguridad a la clase trabajadora, dándole la certeza de que sólo ella puede terminar con la relación laboral por decisión unilateral, de otra forma únicamente porque incurra en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, por lo que, queda en sus manos dicha disolución, pues si desempeña bien su labor, mantendrá su trabajo, lo que le proporciona tranquilidad y aumenta la atención hacia su desempeño.

Por todo lo anterior, se entiende que la suspensión individual de las relaciones laborales, tema central de nuestra investigación, es una medida que ayuda a mantener la estabilidad en el empleo.

1.1.5 Temporalidad

Este apartado explica una característica fundamental en la figura de la suspensión, la temporalidad, si dicho elemento no se presenta en el supuesto que se pretenda suspender una relación laboral, no se podrá configurar la mencionada institución, sino que dará lugar a una ruptura total.

Para entender su significado nos remitimos a la mención que hace de ella el Diccionario de la Lengua Española, encontrando que: "*Temporalidad. Calidad de temporal, perteneciente al tiempo, o relativo a lo secular o profano*".²⁵

Lo anterior no es muy claro, sólo indica una pertenencia al tiempo, incluyendo un sentido que, no tiene que ver con el tema que se esta desarrollando; sin embargo, es una primera acepción y va formando el sentido de la característica que nos interesa.

El concepto de temporal, significa: "*Temporal. Perteneciente al tiempo. 2. Que dura por algún tiempo*".²⁶

De esta manera, entendemos que la temporalidad, es un aspecto que le da a una circunstancia, la característica de sólo durar un determinado lapso de tiempo.

José Vida expresa que: "*En general, se puede decir, para indicar la importancia de este cuarto elemento caracterizador de la suspensión del contrato, que no se puede concebir una situación suspensiva si la misma no encuentra limitada su existencia en el tiempo por medio de un plazo expresamente fijado*".²⁷

De lo anterior podemos concluir que se trata de algo que debe tener un inicio, pero al mismo tiempo un final establecido, esto es lo que hace diferente a la suspensión de una disolución de la relación de trabajo.

²⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima ed. Madrid, España, 1984. p. 1295

²⁶ Idem

²⁷ VIDA SORIA, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España, 1985. p. 71

Al hablar de una suspensión individual de la relación laboral, se debe tener la idea que ésta sólo dura por el tiempo que tenga vida la causa que le dio origen, la que una vez resuelta, renovará los efectos que existían antes.

El tiempo juega un papel muy importante en el tema de nuestra investigación, por lo que deben respetarse los términos establecidos para cada situación.

1.1.6 Suspensión

Para tener un conocimiento más amplio del tema central de nuestra investigación, debemos exponer lo que se entiende por suspensión en general, antes de llegar a la explicación de una definición de suspensión laboral, de este modo será más fácil comprender el alcance de la institución.

Dionisio Kaye menciona que: *“Por suspensión debemos entender la cesación temporal de los efectos de la relación jurídica por las causas previstas en la ley”*.²⁸

Este concepto involucra el suspender los efectos de una relación jurídica, lo que sólo puede ser cuando se originen las causas previstas en la ley, de no ser así, no se puede configurar una suspensión. Con la intención de que no se abuse de este derecho, se establece un límite, para evitar que se le de un uso inadecuado.

Como complemento de la definición anterior, se anota lo expresado por Jacinto García: *“Entendemos por suspensión el detener o interrumpir alguna*

²⁸ KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas del trabajo. Segunda ed. Themis. México, 1995. p. 298

*acción o actividad de las personas en forma temporal; pues si dicha suspensión fuera definitiva entonces hablaríamos de una terminación de tal actividad”.*²⁹

Para este autor la suspensión da lugar a la detención de una acción, sólo por determinado tiempo, para posteriormente reanudarla.

La suspensión se conceptúa como sigue en el diccionario jurídico de Gonzalo Fernández de León: *“detención, interrupción. Intervención de un cargo o funciones de un individuo, declarándolo separado de él o inhabilitándolo durante determinado tiempo”.*³⁰

Se entiende que un sujeto es separado por un lapso de tiempo de sus funciones, esta idea no tiene muchas indicaciones, pero se desprende un elemento esencial de la figura principal, el de temporalidad. No se puede estar suspendido por tiempo indefinido de las funciones, porque entonces la suspensión pierde su esencia.

En última instancia y como mención complementaria, José Alberto Garrone en su diccionario menciona: *“suspensión puede ser tanto una medida disciplinaria como la interrupción del empleo por el lapso que autorice la ley; por razones económicas o de producción”.*³¹

La suspensión es una manera legal que permite el dejar de realizar una actividad, protegiendo la subsistencia de una relación existente, puesto que después de un lapso determinado de tiempo, se continúa realizando. También da la opción de establecerla como una sanción, cumpliendo con las debidas

²⁹ GARCÍA FLORES, Jacinto. Fundamentos de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social. Textos uap. México, 2001. p. 110

³⁰ FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo IV. Buenos Aires, Argentina, 1972. p. 552

³¹ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina, 1987. p. 477

reglas, para evitar que se cometan arbitrariedades. La suspensión da lugar a la reanudación de una actividad o función, sin que exista una extinción.

1.2 Suspensión laboral

Para introducirnos en el tema, empezaremos con el diccionario de Derecho del Trabajo de Santiago Rubinstein que señala: *“La suspensión es un instituto que mantiene vigente el contrato de trabajo, pero por un plazo determinado interrumpe la actividad del trabajador. Este último, mientras dura la suspensión, está eximido de prestarle sus servicios o capacidad de trabajo al empleador. En el período suspensivo se abstiene el patrón de pagarle al dependiente su remuneración. Concluido el período de suspensión, renacen las obligaciones de las partes en forma recíproca”*.³²

Se entiende que la suspensión laboral mantiene la vida del contrato, o bien, de la relación de trabajo, a pesar de que por un lapso de tiempo, el trabajador no realiza la actividad encomendada y por su parte el patrón tiene el derecho de no cumplir la suya, absteniéndose de pagar el salario que corresponde, lo que a simple vista, daría la apariencia de una ruptura de la relación. Lo interesante es que al concluir este período, las obligaciones se restablecen en los mismos términos.

Como complemento incluimos, lo manifestado por la Enciclopedia Jurídica Mexicana *“Suspensión de la relación de trabajo. I. Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la*

³² RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. p. 198

*originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas”.*³³

Lo que se resalta del concepto, es el hecho de enunciar que la suspensión se debe a circunstancias que son ajenas tanto a la voluntad del trabajador como a la del patrón, es decir, causas que van más allá de la posibilidad de que alguno de los sujetos de la relación, pueda impedir que sucedan. Dichas causas, son valoradas por la ley, indicándolas de manera expresa, con la finalidad de regular dicha institución.

El Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo de la PROFEDET y la STPS manifiesta que la suspensión: *“Es el acto que impide temporalmente el cumplimiento y efectos de las obligaciones recíprocas derivadas de la relación de trabajo, en el transcurso de la relación laboral, existe siempre la posibilidad de que por alguna circunstancia, uno, o varios o todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, no puedan prestar sus servicios. La ley, previniendo esta situación regula la suspensión individual y la colectiva de la relación de trabajo”.*³⁴

Cabe decir que el anterior concepto, además de los elementos que conforman la suspensión individual de las relaciones de trabajo, menciona a la suspensión colectiva, aspecto que no se desarrollará en razón del contenido temático de esta investigación. Los elementos de la definición expuesta son la suspensión de los efectos de la relación de trabajo de manera temporal por causas que le impidan al trabajador realizar su actividad.

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI. Porrúa-UNAM. México, 2002. p. 614

³⁴ PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo. Quinta ed. México, 2001. p. 914

Mario De la Cueva indica que: *"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"*.³⁵

La suspensión mantiene viva una relación laboral, aún cuando sus efectos no se produzcan, por lo que no acarrea responsabilidad para ninguno de los sujetos que participan en ella. Se hace la aclaración, que un riesgo de trabajo queda fuera de las causas que le impiden al trabajador prestar el servicio acordado y que dan lugar a la suspensión individual de trabajo.

Para cerrar con la doctrina Leodegario Fernández nos dice: *"La suspensión del contrato no afecta a la extinción sino a la ejecución del contrato y que podemos definir como el cese de los efectos de este durante cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia, una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la suspensión"*.³⁶

Se destaca, la afirmación de que la suspensión afecta la ejecución del servicio, pues éste se deja de realizar, al igual que el pago de un salario, es decir los efectos, los que se restauran cuando se elimina la situación que le dio origen, por lo que, sólo sucede por un período de tiempo, aquí interviene el concepto de temporalidad que explicamos anteriormente.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 234

³⁶ FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España, 1977. p. 297

La Ley Federal del Trabajo, regula la figura de la suspensión individual de las relaciones de trabajo, en su artículo 42, que a la letra dice:

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...

El ordenamiento legal, considera el elemento temporalidad ya antes tratado y los efectos que se suspenden, es decir, prestar el servicio y pagar el salario.

Por lo expuesto, podemos concluir, que la suspensión individual de la relación laboral, es una medida protectora de la clase trabajadora, cumpliendo con el principio de estabilidad en el empleo.

Las causas que le dan origen, deben estar expresamente señaladas en la ley, del mismo modo el tiempo por el que se suspenden los efectos de la relación. No olvidando que también se pueden establecer por las normas interiores de trabajo, como sucede cuando su función es el de una sanción.

Se involucra el término de temporalidad, como característica esencial de la figura en estudio, ya que tiene un inicio y un final, durando el tiempo establecido en la legislación.

Con la suspensión cesan los efectos que conforman una relación de trabajo, por circunstancias que hacen imposible que el trabajador realice su actividad, circunstancias que no puede evitar; sin embargo, el trabajador tiene asegurado su puesto, para regresar a desempeñarlo en las mismas condiciones, cuando haya superado dichas circunstancias.

1.2.1 Formas de suspensión

Al hablar de formas de suspensión se establece, como pauta para poder clasificarlas, a las distintas circunstancias que dan origen al cese de los efectos de una relación individual de trabajo, esta clasificación se realiza tomando en consideración la normatividad que las establece.

Las causas, son los motivos por los que el trabajador no puede prestar el trabajo durante un período de tiempo, sin incurrir en responsabilidad, pueden ser indicadas por ordenamientos distintos a la ley, teniendo como objeto contemplar otras situaciones, que se presentan en el desarrollo diario del servicio, tratando de evitar una ruptura de la relación.

Podemos clasificar las causas que dan origen a la suspensión individual de la relación de trabajo en tres grupos, tomando en consideración el ordenamiento que las establece. De esta forma, daremos inicio con la exposición de las causas legales, para continuar con las convencionales y por último las teórico-legales.

1.2.2 Legales

Una primera forma en que podemos encontrar señaladas las causas de la suspensión laboral, proviene de las estipulaciones que respecto de ellas haga la ley, es esto, tenemos a la ley como instrumento primordial para encuadrar las circunstancias que ameriten que se deje de prestar el servicio, por un lado y pagar el salario, por el otro.

Lo legal, se define en el Diccionario de la Lengua Española como lo *“prescrito por la ley y conforme a ella”*.³⁷

Guiándonos por esta descripción, las causas a las que nos referimos, deben estar enunciadas expresamente por la Ley Federal del Trabajo y deben de respetar en todo momento, los derechos y obligaciones que ella misma consagra para los sujetos de una relación de trabajo.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, indica las causas, que en caso de presentarse, darían lugar a una suspensión individual, a manera de introducción, sólo las mencionaremos, pues es un tema que se tratará en un capítulo posterior, siendo las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, siempre y cuando no se trate de un riesgo de trabajo.
- Prisión preventiva del trabajador con la consecuente sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.
- Por el cumplimiento de servicios y desempeño de cargos, a que hace referencia el artículo 5° constitucional, y el de las obligaciones que consigna el artículo 31, fracción III, del mismo ordenamiento.
- Cuando los trabajadores son designados como representantes ante 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.

³⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit. p. 821

- En caso de que no se presenten los documentos exigidos por las leyes y reglamentos para la prestación del servicio, siendo imputable al trabajador.

Otra situación que prevé la ley, es la mencionada en el artículo 423, en su fracción X, en este caso, trata a la suspensión como una medida disciplinaria hacia el trabajador, por faltas cometidas durante el desempeño de su actividad.

Cuando el trabajador sufre alguna circunstancia de las anteriores, se da por suspendida la relación de trabajo, con fundamento en la ley, cuestión que debe ser respetada por el patrón, permitiéndole al trabajador regresar a su puesto en cuanto cese dicha situación.

No sólo la ley establece las causas por las que se puede producir una suspensión, existen otros ordenamientos que incluyen circunstancias distintas, pero que tienen el mismo propósito, proteger la relación laboral, los que en todo momento deben respetar y cumplir con los principios rectores del derecho del trabajo.

1.2.3 Convencionales

La suspensión de la relación de trabajo también puede producirse por motivos que no establece la ley pero que si son establecidos por los sujetos de la relación laboral considerando las situaciones que se desarrollan en una jornada de trabajo.

Lo convencional, de conformidad con el Diccionario de la Lengua Española es lo *"Pertenciente al convenio o pacto"*.³⁸ Por lo tanto, lo

³⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima ed. Madrid, España, 1984. p. 374

convencional proviene de un acuerdo de voluntades, en este caso el patrón considera que no es necesario romper la relación cuando se presentan determinadas causas y prefiere sólo suspenderla. Por lo que, al abarcar aspectos que la ley no considera, la complementa, esto en beneficio del trabajador, siendo totalmente válidas siempre que no contradigan una disposición legal y se clasifican en:

- Permisos. De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española son la *"licencia o consentimiento para hacer o decir una cosa"*.³⁹ Se conceden por el patrón para que el trabajador pueda dejar de realizar sus labores, período durante el cual no recibe salario alguno.
- Licencias. De conformidad con la definición del Diccionario de la Lengua Española es la *"facultad o permiso para hacer una cosa"*.⁴⁰ Autorizan a los trabajadores para ausentarse de su empleo, durante un lapso de tiempo y se encuentran establecidas comúnmente en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- La suspensión como sanción. Por su importancia para nuestra investigación, se desarrollará en un apartado más adelante.

1.2.4 Teórico-legales

Este rubro, contempla una situación que aún y cuando no esta prevista en la Ley Laboral como suspensión individual de la relación de trabajo, si conlleva los mismos efectos que aquélla.

En tal supuesto encontramos a la maternidad, pues la madre trabajadora de acuerdo con el artículo 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo tiene

³⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*. Tomo II. Op. cit. p. 1046

⁴⁰ *Ibidem* p. 831

derecho a gozar de un período de descanso antes y después del parto, dejando de prestar el servicio en el empleo durante dicho lapso.

La suspensión de la relación laboral, en este caso, se otorga como un derecho que proporciona la ley a la mujer trabajadora para proteger su salud, por lo que debe de seguir recibiendo de manera íntegra su salario.

Se contempla la prórroga de los plazos establecidos en la ley, cuando existan circunstancias que la justifiquen; sin embargo, el salario sufrirá una reducción.

La mujer trabajadora en estos casos, tiene el derecho de conservar su empleo, siempre que reanude labores dentro del período de tiempo establecido por la ley para ello.

1.3 La suspensión como sanción

Un aspecto más de la suspensión es su función como sanción, las causas que la provocan son distintas a las establecidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

La suspensión, como sanción disciplinaria, desde el punto de vista del diccionario de Santiago Rubinstein significa que: *"El empleador tiene la facultad de aplicar medidas disciplinarias por faltas cometidas por el trabajador. Las suspensiones por causas disciplinarias deberán ser proporcionales a las faltas o incumplimientos cometidos por el trabajador".*⁴¹

⁴¹ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. p. 198

Al establecer que la suspensión se puede aplicar como una sanción, se tienen que respetar determinados lineamientos, para evitar injusticias, se considera que debe ser proporcional a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, dentro de los límites legales.

En esta cuestión, la PROFEDET y la STPS, en su Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo indica que: *"la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria debe encontrarse previamente establecida en algún documento válido, en donde se precisen las sanciones que correspondan a los incumplimientos o faltas, a las responsabilidades y deberes laborales por parte del trabajador y estar suscritos de común acuerdo por el patrón y trabajador ya sea en el Contrato Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo, con las limitaciones que correspondan a los incumplimientos o faltas a las responsabilidades y deberes laborales por parte del trabajador"*.⁴²

Esta idea, complementa la dirección que se debe seguir para poder imponer una suspensión con carácter de sanción. La suspensión debe estar indicada de manera expresa en los ordenamientos interiores de trabajo, con anterioridad a su imposición, indicando las causas que la motiven, las que deben acordarse por patrón y trabajador.

El criterio de la Ley Federal del Trabajo, es el siguiente:

Artículo 423. El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción, y ...

⁴² PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 575

Para que se pueda imponer una suspensión con carácter de sanción, debe de existir un Reglamento Interior de Trabajo que lo contemple de manera expresa. El Reglamento Interior de Trabajo, contiene las disposiciones obligatorias que los trabajadores y patrones deben cumplir dentro de la empresa o establecimiento durante las horas que se realice el servicio.

El límite de tiempo que indica la ley para este supuesto, es con el afán de no perjudicar al trabajador, del mismo modo, el derecho a ser escuchado antes de que se le imponga una sanción.

Para entender mejor el tema explicaremos conceptos relacionados con el mismo. En cuanto al término sanción el Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo de la PROFEDET y la STPS manifiesta que: *"Son las consecuencias jurídicas que se producen por la violación de la norma y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo".*⁴³

La sanción es la consecuencia de la violación a una norma, juega un doble papel, correctivo y preventivo. Su principal característica es la coerción, la que obliga al individuo a una conducta de hacer, no hacer o una abstención. Toda sanción debe estar reglamentada.

Otro término a explicar es el de medidas disciplinarias cuyo concepto obtenido de la obra antes mencionada es el siguiente: *"Son el conjunto de sanciones que el patrón aplica a aquel trabajador o empleado que ha cometido una falta en el desempeño de sus funciones, perjudicando con ello la buena marcha de la empresa. Las medidas disciplinarias se aplican en ejercicio del poder disciplinario propio de la jerarquía en la relación laboral".*⁴⁴

⁴³ Ibidem p. 887

⁴⁴ Ibidem. p. 575

Las distintas sanciones que el patrón puede aplicar a los trabajadores, cuando cometan una falta al estar desempeñando su trabajo, se les considera medidas disciplinarias. Lo que permite su aplicación, es el poder disciplinario del que goza el patrón, permitiendo exigir al trabajador que se conduzca de manera adecuada durante su jornada de trabajo.

La suspensión se aplica como consecuencia de la comisión por parte del trabajador de una falta disciplinaria, considerada por el diccionario del Derecho del Trabajo de Santiago Rubinstein como: *"acto u omisión del trabajador que perjudica y lesiona los intereses del empleador"*.⁴⁵

El cometer una falta disciplinaria, origina la imposición de una sanción, como una corrección al trabajador por realizar o dejar de hacer una acción que compromete los intereses del patrón.

La ley establece la posibilidad de imponer una suspensión como sanción, sin embargo; son los ordenamientos interiores de trabajo, los que, establecen las causas y duración precisa para cada una de ellas.

Finalmente, podemos afirmar que la suspensión individual de la relación de trabajo es una institución que puede observarse desde dos puntos de vista distintos, uno por causas ajenas a la voluntad del trabajador y el otro como sanción; sin embargo, la que necesita de más vigilancia en su aplicación es la segunda, pues el patrón, aprovechando el poder disciplinario que la misma ley le concede, puede cometer arbitrariedades y perjudicar al trabajador.

⁴⁵ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario Jurídico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. p. 94

CAPÍTULO 2 MARCO HISTÓRICO DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO

El estudio de la suspensión individual de la relación de trabajo nos conduce a la investigación de sus antecedentes históricos esto con el propósito de construir un panorama más preciso del objetivo que desea alcanzar con su aplicación en el derecho. El siguiente marco histórico muestra una recopilación de las etapas de evolución que ha sufrido dicha institución.

2.1 Normatividad Administrativa

La suspensión es un figura que no sólo tiene aplicación en el ámbito laboral, sino que también se ha regulado por otras materias por lo que en este primer apartado haremos mención de la normatividad administrativa sólo como una referencia histórica. Para tal efecto expondremos los primeros ordenamientos que la contemplaban.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y Ley sobre responsabilidad de los altos funcionarios de 1870**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 en su Título Cuarto dedicado a la responsabilidad de los funcionarios públicos, no incluye aún la figura de la suspensión en ninguno de sus seis artículos.

Se empieza a hablar sobre la suspensión como un castigo para los funcionarios públicos, en la Ley sobre responsabilidad de los altos funcionarios públicos expedida mediante decreto del Congreso y conocida como Ley Juárez que se publicó en el Diario Oficial del Gobierno Supremo de la República el 5 de noviembre de 1870 la que contando con nueve artículos se refiere a la suspensión en los siguientes términos:

Artículo 5. Son penas de la falta oficial, la suspensión respecto del encargo en cuyo desempeño hubiere sido cometida, la privación consiguiente de los emolumentos anexos á tal encargo, y la inhabilidad para desempeñarlo, lo mismo que cualquiera otro encargo ó empleo de la federación, todo por un tiempo que no baje de un año, ni exceda de cinco.⁴⁶

La suspensión se imponía como una pena para los funcionarios públicos que cometían faltas oficiales, es decir, infracciones que no se consideraban graves a la Constitución y leyes federales, esta sanción no incluía el tiempo que duraría tal suspensión.

Artículo 6. La omisión en el desempeño de funciones oficiales, será castigada con la suspensión, así del encargo, como de su remuneración, y con la inhabilidad para desempeñarlo, lo mismo, que cualquiera otro encargo ó empleo del orden federal, todo por un tiempo que no baje de seis meses, ni exceda de un año.⁴⁷

Este artículo fue más preciso al contemplar que la suspensión no sólo afectaba el desempeño del puesto, sino también su respectiva retribución económica, esto ocurría como consecuencia de que el funcionario público no desempeñara sus funciones con exactitud.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y Leyes Reglamentarias de su Título Cuarto**

Siguiendo con el desarrollo del tema encontramos que el texto original de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su Título Cuarto denominado "De las Responsabilidades de los Funcionarios Públicos" y abarcando del artículo 108 al 114 no hace referencia alguna a la suspensión.

⁴⁶ Ley sobre responsabilidad de los altos funcionarios públicos, Diario Oficial del Gobierno Supremo de la República. Tomo IV. Núm. 309. México, 5 de noviembre de 1870. p. 1

⁴⁷ Idem

A pesar de lo anterior encontramos en el artículo 111 de este ordenamiento el mandato al Congreso de la Unión de expedir una ley sobre responsabilidad de los funcionarios y empleados de la Federación.

Para dar cumplimiento al precepto mencionado, el 30 de diciembre de 1939 el Presidente Lázaro Cárdenas expidió un decreto que contenía la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales y de los Altos Funcionarios de los Estados, publicada en el Diario Oficial el 21 febrero de 1940.

En esta ley la suspensión se contemplaba como una sanción, así lo refiere su Título Segundo denominado "De los delitos y faltas oficiales" en el Capítulo I dirigido a los altos funcionarios de la Federación, Gobernadores de los Estados y Diputados de las Legislaturas Locales, en el artículo que a continuación se transcribe.

ARTICULO 17.- Las faltas oficiales se sancionarán con suspensión del cargo en cuyo desempeño hubieren sido cometidas, por un término no menor de un mes ni mayor de seis meses.⁴⁸

La suspensión para los altos funcionarios entre quienes se contemplaba al Presidente de la República, Senadores y Diputados del Congreso de la Unión, Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Procurador General de la República, sólo por mencionar algunos, se condicionaba a la comisión de faltas oficiales indicando un término que va de uno a seis meses como máximo, sin precisar si habría o no suspensión del salario.

⁴⁸ Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales y de los Altos Funcionarios de los Estados. Diario Oficial. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo CXVIII. Núm. 43. México, 21 de Febrero de 1940. p. 2

El Capítulo II, del mismo Título se refiere a los delitos y faltas oficiales de los demás funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales, contemplando a la suspensión en los siguientes términos:

ARTICULO 19.- Las sanciones aplicables a los delitos enumerados en el artículo anterior, son las siguientes:

IX.- Los expresados en las fracciones LXI a LXXI, suspensión de un mes a un año; destitución o multa de cincuenta a mil pesos;⁴⁹

Las fracciones a que hace referencia el artículo anterior, describían las conductas que al ser realizadas por los funcionarios y empleados mencionados constituían un delito que ameritaba la suspensión en el desempeño de su cargo, como el abstenerse o negarse a conocer los asuntos de su competencia, no cumplir una disposición que legalmente le comunique su superior y ejecutar actos o cometer omisiones que produzcan un daño o concedan ventaja indebida a alguno de los interesados; entre otras. En tal supuesto además de poder aplicar la suspensión de un mes a un año podía optarse por la destitución o multa.

En este orden continuamos con la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados de 1979 publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980.

Contando con 92 artículos, en su Título Primero, el artículo 10 señalaba la forma como se aplicaba una suspensión.

ARTICULO 10.- La sanción de...

Las faltas oficiales de los funcionarios y empleados que gocen de fuero se sancionarán con la suspensión del cargo por un término no

⁴⁹ Ibidem p. 6

menor de un mes ni mayor de seis meses o inhabilitación hasta por un año para obtener otro cargo...⁵⁰

En este caso, la suspensión se dirigía a los funcionarios y empleados que contaban con fuero, indicación que no se había anotado en la ley anterior, sin embargo; son similares en cuanto a que se imponía como un castigo por cometer faltas oficiales y en el período de tiempo que debía durar.

- **Reforma constitucional del Título Cuarto**

En 1982 se reformó y se realizaron adiciones al Título Cuarto de la Constitución Política, denominándolo "De las Responsabilidades de los Servidores Públicos" formado por los artículos 108 a 114. Esta reforma es muy importante para nuestra investigación pues se incluye, a nivel constitucional, el término suspensión aplicada como sanción. Esto se demuestra en el artículo 113 que a continuación se transcribe.

Artículo 113.- Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.⁵¹

⁵⁰ Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados. Diario Oficial de la Federación. Primera Sección. Tomo CCCLVIII. No. 3. México, 4 de enero de 1980. p. 3

⁵¹ Decreto de reformas y adiciones al Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Primera Sección. Tomo CCCLXXV. No. 41. México, Martes 28 de Diciembre de 1982. p. 5

Aparece el término de servidores públicos enlistándolos en el artículo 108 como son los representantes de elección popular, miembros de los Poderes Judicial Federal y del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal.

Con la reforma desapareció la distinción entre los funcionarios que tenían fuero o no, los altos y los que no lo eran, imponiendo un trato más igualitario. Respeto las sanciones y los procedimientos que las leyes sobre responsabilidades administrativas establecen para las personas que se encuentran en el supuesto mencionado. Al mismo tiempo también añade otras sanciones entre las que se encuentra la suspensión, sin hacer mención del tiempo por el que se puede imponer dejándolo al arbitrio de las leyes en la materia.

- **Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos**

La reforma de 1982 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a su Título Cuarto, hizo posible la creación de una ley reglamentaria denominada Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; esta ley sigue vigente hoy día, con ciertas reformas.

Desde su publicación el 31 de diciembre de 1982 la ley en comento ya contemplaba la suspensión del vínculo laboral/administrativo entre el Estado y un servidor público, el artículo 53 menciona, entre otras sanciones, las siguientes:

ARTICULO 53.- Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I.- Apercibimiento privado o público;**
- II.- Amonestación privada o pública;**

- III.- **Suspensión;**
- IV.- **Destitución del puesto;**
- V.- **Sanción económica; e**
- VI.- **Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.**⁵²

Este precepto establece claramente que la función de la suspensión es sancionar a los servidores públicos que incumplan sus obligaciones afectando el interés público con ello.

El complemento del artículo citado anteriormente se encuentra en el 56:

ARTICULO 56.- Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 53 se observarán las siguientes reglas:

I.- El apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por el superior jerárquico;

III.- La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el período al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico;⁵³

Con estas reglas se impone un límite en cuanto al tiempo que puede durar la suspensión, protegiendo los derechos del servidor público, en el mismo sentido, se hace la aclaración del sujeto facultado para imponerla.

El artículo 53 antes expuesto tuvo una adición de tres párrafos en 1992, pero en ellos sólo se hizo referencia a la inhabilitación.

⁵² Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Diario Oficial de la Federación. Tomo CCCLXXV. No. 44. México, 31 de Diciembre de 1982. p. 10

⁵³ *Ibidem* p. 11

2.2 Formación, discusión y aprobación del artículo 123 constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue la primera en incorporar garantías sociales, muestra de ello es su artículo 123 que consagra los derechos mínimos de los trabajadores y por la importancia de este precepto a continuación se muestra una breve reseña sobre su formación.

Venustiano Carranza convocó a la elección de diputados para integrar un Congreso Constituyente que discutiera el contenido de una nueva Constitución, el proyecto presentado en Querétaro en 1916 no contempló un precepto dedicado exclusivamente a regular los derechos mínimos de los trabajadores, de manera que, el artículo 123 actual tuvo su origen en las discusiones que se realizaron sobre el texto del artículo 5°.

El artículo 5° del proyecto de nueva Constitución a diferencia del expresado en la de 1857, sólo consistió en agregar un párrafo en el que se indicaba que ningún contrato de trabajo debía tener una duración mayor de un año. Al respecto los diputados Jara, Aguilar y Góngora presentaron una iniciativa que proponía incluir el principio de igualdad en el salario y trabajo, derecho a la indemnización en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocasionadas por el mismo, así como el establecimiento de Comités de Conciliación y Arbitraje, la discusión sobre tales adiciones fue aplazada por decisión de la Comisión.

A pesar de lo anterior se agregó un párrafo al artículo 5° que establecía como jornada máxima de trabajo ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno en las industrias de niños y mujeres y como obligatorio el descanso semanal. La oposición más fuerte a lo anterior fue la del diputado Fernando Lizardi, quien consideraba que la adición sobre las horas máximas de trabajo debería contenerse en el artículo 4°, sin embargo, en contraposición se encontraba el

diputado Jara que siguió defendiendo la idea de incluir el límite de la jornada laboral.

La intervención del diputado por Yucatán Héctor Victoria fue trascendental, pues pidió la elaboración de bases constitucionales para legislar en materia laboral conteniendo entre otras cuestiones la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, higiene en los centros de trabajo, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, seguros e indemnizaciones.

El diputado Manjarrez estuvo de acuerdo con la iniciativa y solicitó que no fuera sólo un artículo, sino un capítulo que reglamentara la situación de los trabajadores, de esta manera y con el apoyo de los diputados Jara y Múgica se origina el artículo 123. Para tal fin se integró una comisión presidida por Pastor Rouaix integrada por Victorio E. Góngora, Estaban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre, a parte de ellos trabajaron en el proyecto otros diputados como José Natividad Macías.

El 13 de enero de 1917 fue terminado el proyecto y turnado a la Comisión donde tuvo ciertas modificaciones, el 27 del mismo mes se presentó a discusión y en la noche con el voto afirmativo de 163 diputados fue aprobado, designándole el Título VI denominado "Del trabajo y la Previsión Social" contó con XXX fracciones en las que no fue incluida la suspensión individual de la relación laboral y por el contrario si estableció la hipótesis de la suspensión colectiva en las fracciones XVII y XVIII.

De todas las reformas y adiciones que ha sufrido el artículo 123 constitucional, ninguna de ellas ha contemplado, hasta la fecha, la suspensión individual de la relación de trabajo.

2.3 Antecedentes de la suspensión laboral en México

Hasta 1931 legislar en materia laboral correspondía a los Estados de la República por disposición constitucional, lo que dio como resultado la creación de varias leyes del trabajo, cada una ellas enfocada a resolver la problemática que en ese momento enfrentaban las diversas Entidades Federativas. A continuación haremos un breve análisis de algunas de éstas para ubicar a la suspensión individual en el derecho del trabajo.

- **Ley del Trabajo del Estado de Veracruz-Llave de 1918**

El Estado de Veracruz no contempló en su Ley del Trabajo un capítulo dedicado a la suspensión individual de trabajo, sin embargo, hace referencia a ella en algunos artículos, mismos que serán expuestos a continuación.

El Capítulo denominado "De las obligaciones de los patrones y trabajadores en general" establece lo siguiente:

Art. 33. Son obligaciones comunes de todos los patrones y en su defecto de sus administradores o representantes, para con los obreros:

VIII. En caso de enfermedad comprobada, cualquiera que sea su origen, pagarles medio sueldo aunque no trabajen, y proporcionarles asistencia médica o cuando menos medicinas;⁵⁴

El precepto anterior permitía al trabajador ausentarse de sus labores en caso de contraer una enfermedad, independientemente de la causa que la haya originado siempre que dicha situación fuera comprobada. Durante este período, el obrero tenía derecho a recibir la mitad de su sueldo, atención médica y en todo caso medicamentos.

⁵⁴ Ley del Trabajo del Estado libre y soberano de Veracruz-Llave. Oficina tipográfica del Gobierno del Estado. Orizaba, Ver. 1918. p. 58

Se hacía una clasificación de los trabajadores dependiendo de las labores que realizaban, pero a pesar de ello, les daba el mismo trato a todos aquellos que se encontraran en el supuesto anterior.

Otro aspecto importante es el de la maternidad regulado por el capítulo dedicado al trabajo de niños y mujeres de la siguiente manera:

Art. 91. Las mujeres disfrutarán de ocho semanas de descanso, distribuidas antes y después del parto y durante las cuales tendrán derecho a percibir la mitad de su salario, en el concepto de que el descanso posterior al parto será cuando menos de seis semanas. A este fin, la mujer podrá empezar a hacer uso de su descanso el día que desee, durante las dos semanas anteriores al parto, y para poder reanudar su trabajo, deberá comprobar, con el certificado correspondiente del Registro Civil, que han transcurrido seis semanas, contadas desde la fecha del parto.⁵⁵

Las mujeres trabajadoras aún no tenía la protección debida pues sólo podían disfrutar de ocho semanas para faltar a su trabajo por cuestión de la maternidad, divididas en dos antes del parto y seis después, durante las cuales sólo gozaban de la mitad de su sueldo; esto aunado a la obligación de presentar un certificado para poder regresar a sus labores justificando que habían cumplido con las seis semanas de descanso posteriores al parto.

Como una forma de suspensión colectiva se establecía la huelga cuya definición fue:

Art. 153. Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.⁵⁶

⁵⁵ Ibidem p. 77

⁵⁶ Ibidem p. 90

La huelga desde entonces ya se consideraba como un derecho de los trabajadores para suspender labores, aún cuando la suspensión colectiva no es tema de nuestra investigación es una referencia histórica.

- **Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 1918**

Este ordenamiento publicado en el Periódico Oficial del Estado en diciembre de 1918, contemplaba la suspensión individual de la relación de trabajo como derecho en el Capítulo dedicado a las mujeres y los niños, en el artículo que a continuación transcribimos:

Artículo 79.- Las mujeres durante los dos meses anteriores y durante los dos meses posteriores al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir en ambos casos, su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, para amamantar a sus hijos.⁵⁷

A diferencia del Estado de Veracruz se da una protección más amplia a la mujer trabajadora, son más los días de descanso que podía disfrutar antes y después del parto, el salario de esos días se le debía entregar completo y no sólo la mitad, además aclara que a pesar de la ausencia en el trabajo se conservaba el empleo y los derechos que hubiere adquirido antes de esta suspensión de labores.

En otro aspecto el artículo 86 regulaba el Reglamento Interior de Trabajo y en su contenido sólo indicaba que debía señalar las correcciones y sanciones por faltas al mismo, sin hacer la determinación de ellas, de la siguiente manera:

⁵⁷ Código del Trabajo del Estado de Yucatán. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán. Mérida de Yucatán. Diciembre de 1918. p. XI

Artículo 86.- El reglamento deberá contener disposiciones precisas sobre los puntos siguientes:

VIII.- Correcciones y sanciones que pueden imponerse por faltas al Reglamento, con especificación de los casos en que procedan y de quiénes deberán imponerlas. En ningún caso se retendrá el jornal del obrero a pretexto de pena alguna; y...⁵⁸

Esta disposición no señala a la suspensión como una sanción por ser una cuestión reglamentaria, sin embargo, establece que el Reglamento deberá contener las causas y las personas que aplicarán las distintas correcciones. Como complemento el artículo 90 establecía que no podía imponerse una sanción sin estar previamente contemplada en el reglamento y en caso de que un trabajador fuera sancionado podía presentar sus observaciones y descargos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- **Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 1923**

Publicada el 21 de agosto de 1923 y como diferencia en cuanto a las madres trabajadoras hacía la siguiente indicación:

Art. 9º. Durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarán trabajos físicos que exijan un esfuerzo considerable o que perjudiquen de algún modo la salud de la madre o del hijo. En los treinta días siguientes al parto, las mujeres no prestarán ningún servicio, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato y no volverán a su trabajo sin previo examen facultativo.⁵⁹

La mujer trabajadora tenía el derecho de suspender sus labores por treinta días después del parto, durante el cual disfrutaba de su sueldo, además imponía la obligación de proteger a la mujer no dejándola realizar labores

⁵⁸ Ibidem p. XII

⁵⁹ Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco. Tomo XCV. Núm. 22. Guadalajara, 21 de agosto de 1923. p. 258

peligrosas para su salud o la de su hijo, durante un período de tres meses antes de la fecha del parto. El regreso de la madre trabajadora a su empleo estaba condicionado a un examen facultativo, para que pudiera reincorporarse a su trabajo de manera normal.

En las obligaciones de los patrones, encontramos otra forma de suspensión.

Art. 16°. Son obligaciones de todos los patrones y en su caso, de sus administradores o representantes, para con los trabajadores, las siguientes:

VI. Conceder permiso a sus empleados y obreros para separarse del trabajo, cuando estos lo soliciten en los términos que fije el reglamento;

XII. Pagar la mitad del sueldo del obrero que se vea obligado a suspender su labor por defecto de la maquinaria, herramienta o útiles, originada por el uso natural;

XIV. En caso de enfermedad o accidente, que no fuere ocasionado por el desempeño del propio trabajo y que obligue al trabajador a suspender temporalmente sus labores, el patrón facilitará a éste, con el carácter de préstamo, diariamente, su salario íntegro hasta por el término de un mes, siempre que tal enfermedad no haya sido ocasionada por pendencia o vicios del trabajador. La suma prestada por este concepto será, reembolsada por el trabajador al reanudar sus labores, abonando de su salario un veinte por ciento hasta cubrir su adeudo.⁶⁰

Estas fracciones señalaban tres formas de suspensión distintas, en la primera de ellas, se le otorgaba al trabajador el derecho de faltar a su empleo cuando solicitare permiso en los términos que establece el reglamento, sin hacer la respectiva aclaración de si debía o no gozar de sueldo. En el segundo caso el trabajador tenía el derecho de recibir la mitad de su sueldo cuando suspendía labores como consecuencia de la falta de los instrumentos de trabajo por desgaste natural.

⁶⁰ Ibidem p. 259

En el último supuesto que contemplaba el contraer una enfermedad que no fuera consecuencia de un riesgo laboral, ni riñas o vicios del obrero que le impidiera desarrollar su trabajo, el patrón le debía otorgar su retribución económica completa durante un mes, pero con carácter de préstamo que debía saldarse por medio de un descuento de su salario cuando volviera a su empleo.

- **Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de 1928**

Este ordenamiento de 1928 fue de los últimos que estuvieron en vigor antes de que la materia laboral se elevara a nivel federal, explicaremos sólo los preceptos que tienen diferencias con los de las legislaciones expuestas. Iniciamos con el capítulo de los empleados.

Art. 129.- Son obligaciones del patrón para con el empleado:

XIII.- Cuando se enferme y esté imposibilitado de trabajar, pagarle sueldo íntegro durante los dos primeros meses y medio sueldo por el tiempo excedente, siempre que la enfermedad proceda de la misma causa de trabajo. Siendo por causa diversa, la obligación subsiste solamente por los dos primeros meses.⁶¹

Se establecía un trato diferente para los empleados que se enfermasen por causa de trabajo y los que no, dándoles preferencia en cuanto al pago del sueldo a los primeros pues aún excediendo el tiempo establecido para reanudar sus labores seguirían recibiendo la mitad de su salario, esto se puede interpretar como el pago de una indemnización; mientras que para los segundos que se encontraran en el mismo supuesto, no era así, pues al concluir dicho término y no regresar a su trabajo, no disfrutarían de sueldo alguno.

El Capítulo denominado "Del Trabajo de los Niños y Mujeres", señalaba en materia de madres trabajadoras lo siguiente:

⁶¹ Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Gobierno del Estado. Tomo V. Núm. 13. Aguascalientes, 25 de marzo de 1928. p. 1

Art. 183.- Queda prohibido el trabajo de las mujeres treinta días antes de su alumbramiento y durante los treinta días subsecuentes, debiendo recibir su salario completo durante ese tiempo y reservárseles su puesto.⁶²

Se establecía como prohibición el que las mujeres desempeñaran su trabajo durante el período de descanso que debido a la maternidad la ley les otorgaba como un derecho, incluyendo el gozar de su sueldo sin reducción alguna y regresar a sus mismas labores después de dicho período.

Sólo se presenta como una nota histórica por no corresponder al desarrollo de nuestra investigación la definición de huelga que contenía este ordenamiento más amplia que la citada por la ley de Veracruz y a la letra decía:

Art. 408.- Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de hacer la defensa de sus intereses.⁶³

Se entiende como el derecho que tenían los trabajadores de suspender las labores que habían convenido realizar, siempre que sucediera con el fin de defender sus intereses.

En ninguno de los ordenamientos anteriores encontramos un capítulo dedicado exclusivamente a la suspensión individual o colectiva, sólo algunas disposiciones que hacían referencia a ella y no de manera precisa como un derecho de los trabajadores para conservar su empleo; esto debido a que no había aún mucho interés y conciencia hacia la protección que necesitaba la clase trabajadora.

⁶² Ibidem p. 4

⁶³ Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Gobierno del Estado. Tomo V. Núm. 14. Aguascalientes, 1º de abril de 1928. p. 4

2.4 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

Para aplicar los mismos derechos y obligaciones a los trabajadores de las distintas Entidades Federativas se reformaron el 6 de septiembre de 1929 los artículos 73 fracción X y el 123 constitucionales, otorgando al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia laboral logrando unificar dicha normatividad.

Se presentaron tres proyectos para lograr una ley federal en materia laboral, uno por la Secretaría de Gobernación en 1928, otro que llevó el nombre de proyecto Portes Gil en 1929 y el último por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en 1931, el que después de sufrir varias modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, con el nombre del Ley Federal del Trabajo.

El Capítulo XI de la Ley Laboral de 1931 regulaba la suspensión de los contratos de trabajo con los siguientes 5 artículos.

Artículo 116. Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

II. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los contratos, si se comprueban plenamente por el patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

IV. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;

V. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

VI. La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieren

contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables;

VII. La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VIII. La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la suspensión temporal del trabajo;

IX. La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial y administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.⁶⁴

Al cumplirse alguno de estos supuestos se producía una suspensión de los contratos de trabajo excluyendo al patrón de responsabilidad, como aclaración se mencionaba que se trataba de una situación temporal, hecho que no se considera necesario pues lo temporal es una característica de la suspensión.

Se establecían causas de suspensión colectiva e individual indistintamente. Por lo que se refiere a la segunda se dedicaron dos fracciones la VII y la IX, en las que encontramos tres causas dirigidas a los trabajadores la enfermedad contagiosa, la prisión preventiva siempre y cuando fuese seguida de sentencia absolutoria y el arresto por autoridad judicial o administrativa, en cuanto a éste último supuesto la Junta de Conciliación y Arbitraje podía juzgar si ameritaba la rescisión del contrato.

Artículo 117. La suspensión puede afectar a toda una empresa o a una parte de ella.⁶⁵

Lo anterior contempló el supuesto de una suspensión colectiva.

⁶⁴ Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana. Tercera ed. Anuarios Faser de México, 1931. p. 23

⁶⁵ Idem

Artículo 118. Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones V, VII y VIII del artículo 116 los patrones, sus representantes o causahabientes darán aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para que ésta, mediante la comprobación del hecho denunciado sancione o desapruebe dicha suspensión.

En los casos de las fracciones I, II, III, IV, VI y IX; los patrones interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.⁶⁶

Conforme a esto si un trabajador contrajera una enfermedad contagiosa el patrón debía dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que una vez comprobado el hecho aprobara o no la suspensión ya emitida por el patrón, en caso contrario se encontraba el supuesto de la prisión preventiva y arresto pues antes de decretar la suspensión, el patrón debía pedir autorización a la Junta de Conciliación y Arbitraje presentando las pruebas necesarias para comprobar tal situación.

Artículo 119. La suspensión no importa la terminación de los contratos de trabajo.⁶⁷

La suspensión no se establecía como una condición que llevara consigo la terminación de los contratos de trabajo, ni debía confundirse con ella.

Artículo 120. Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que se inicien de nuevo las labores; llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, 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

⁶⁶ Idem

⁶⁷ Idem

mismo patrón, y que no podrá ser menor de treinta días contados desde la reanudación de los trabajos.⁶⁸

Este último supuesto se adecuaba más a la suspensión colectiva, sin embargo, fue dirigida también a los casos de suspensión individual donde no depende la reanudación de labores de que la empresa supere una de las causas señaladas, sino del tiempo que el trabajador tarde en sanar y en resolver su situación jurídica frente a las autoridades.

No sólo el capítulo que lleva el nombre de suspensión de los contratos de trabajo contenía situaciones que daban origen a la misma, por lo que como complemento de ese apartado mencionamos otros artículos.

En el Capítulo III dedicado a las horas de trabajo y descansos legales, señalaba como tal el supuesto de la mujer trabajadora durante la maternidad.

Artículo 79. Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, *percibiendo el salario correspondiente.*

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.⁶⁹

Se refleja la existencia de una suspensión de labores por el período mencionado en el artículo citado en beneficio de la mujer trabajadora alrededor de la fecha del parto, derecho que se le otorgaba como protección a su salud, por lo que durante ese período debía de recibir su salario a pesar de no desempeñar trabajo alguno. Como complemento de esta situación se encontraba el capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

⁶⁸ Idem

⁶⁹ Ibidem p. 14

Artículo 110. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79 se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En los establecimientos en que trabajen más de cincuenta mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos.⁷⁰

En caso de que la mujer trabajadora por su estado de salud requiriera de un período de descanso mayor al otorgado, se le concedía una licencia que le permitía ausentarse por el tiempo que fuere necesario para su restablecimiento pero ya no se le otorgaba salario, a pesar de ello conservaba su empleo y los derechos que hubiera adquirido antes de presentarse tal situación.

Otra causa de suspensión se encuentra en el Capítulo VI dedicado al reglamento interior de trabajo, en los términos que a continuación se indican.

Artículo 102. El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá:

IX. Disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberá exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores y ...⁷¹

Por primera vez en la legislación laboral mexicana se establece la suspensión como una medida disciplinaria por faltas cometidas por el trabajador, indicando que no podría ser en ningún caso mayor de ocho días y

⁷⁰ Ibidem p. 18

⁷¹ Ibidem p. 17

siempre y cuando las faltas fueran comprobadas. Como protección para la clase trabajadora se señalaba la intervención del delegado del sindicato o en su defecto de un representante de los trabajadores, con el fin de evitar posibles arbitrariedades.

Por último y en el mismo sentido el Capítulo de "Las obligaciones de los patronos" señalaba estas ideas.

Artículo 111. Son obligaciones de los patronos:

XI. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida a su patrón, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal, que perjudique la buena marcha del establecimiento. Tanto en este caso, como en el señalado en la fracción anterior, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que este lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Cuando la comisión sea de carácter permanente o se desempeñan cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del termino de cuatro años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos en estos casos consideredóseles (sic) como de planta después de cuatro años.⁷²

Se consideraba como una obligación de los patronos, el permitir a los trabajadores que tuvieran que desempeñar una comisión por parte del sindicato o del mismo Estado ausentarse de su empleo para llevarla a cabo, siempre que se le avisara con tiempo al patrón, durante este período el trabajador no recibía su salario y en caso de que lo quisiera recuperar debía trabajar un tiempo igual al perdido en dicha comisión. Cuando se tratara del desempeño de un cargo de elección popular, se le reservaba el puesto y todos sus derechos por cuatro años.

⁷² Ibidem p.p. 19-20

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contó con grandes innovaciones en materia de suspensión al dedicarle un capítulo y sobre todo en cuestión de la suspensión individual con las fracciones VII y IX del artículo 116, el artículo 102, fracción IX que ya establecía la suspensión como sanción y el artículo 111 fracción XI.

2.5 Antecedentes de la suspensión individual en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos

Para el desarrollo de esta investigación consideramos necesario conocer la forma en que Petróleos Mexicanos empezó a regular la suspensión individual de la relación laboral en los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y su evolución. Cada uno de estos contratos tuvo una vigencia de dos años.

- **Contrato Colectivo de Trabajo de 1942**

Este documento fue el primero que celebró la empresa con el fin de reglamentar, en forma, interna las relaciones con sus trabajadores respetando los principios consagrados en la Ley Federal del Trabajo, desde entonces apareció la suspensión individual de la relación de trabajo como una institución protectora del trabajador en los términos que enseguida se describen.

La primera mención la encontramos en el Capítulo VI denominado "Disciplinas" en la cláusula siguiente:

CLAUSULA NUMERO 37.- Cuando el Sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él.

El trabajador disciplinado será substituido conforme a este Contrato y al escalafón.

El Sindicato notificará por escrito al Patrón, por los conductos debidos, la disciplina impuesta.⁷³

Desde el punto de vista de la disposición anterior la suspensión era una sanción que imponía el sindicato a los trabajadores pertenecientes a él como medida disciplinaria, situación donde el patrón en este caso Petróleos Mexicanos no podía discutir sobre su procedencia y sólo tenía el derecho de ser notificado.

En cuanto al supuesto de las madres trabajadoras indicaba que:

CLAUSULA NUMERO 61.- El patrón otorgará a sus trabajadores los beneficios y prerrogativas que establecen los artículos 79, 94 y 110 de la Ley Federal del Trabajo y las consignadas en este contrato por lo que toca a enfermedades.⁷⁴

Los artículos que mencionaba este precepto hacían referencia a los derechos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía en favor de las madres trabajadoras y que ya fueron expuestos en el apartado dedicado a ese ordenamiento, con excepción del 94 que indicaba el derecho de recibir su sueldo íntegro.

Otro aspecto de la suspensión es el expuesto en el Capítulo XI sobre arrestos, fianzas y cuentas de gasto consistente en :

CLAUSULA NUMERO 88.- a).- Cuando los trabajadores sean arrestados por disposición de Autoridades Judiciales o Administrativas y dicho arresto sea originado por el cumplimiento de sus habituales obligaciones o por órdenes de sus superiores en el desempeño de su

⁷³ Contrato Colectivo de Trabajo que celebran entre Petróleos Mexicanos y el S.T.P.R.M. México, 1942.
p. 28

⁷⁴ Ibidem p. 35

trabajo, el Patrón les pagará su salario íntegro hasta que los trabajadores estén en aptitud de volver al servicio con libertad caucional o definitiva.

b).- Además, deberá también pagar los gastos de la defensa, fianzas, pasajes, etc., que demande un proceso penal. Pero si posteriormente resultare que la prisión o arresto fué originado por causas distintas a las antes especificadas, entonces la propia empresa podrá descontar directamente lo gastado y pagado del salario del trabajador, naturalmente dentro de los límites establecidos en la fracción XXIV del artículo 123 Constitucional.

c).- Al quedar los trabajadores en libertad definitiva o bajo caución, volverán a ocupar los puestos que tenían al sufrir el arresto o el lugar que les correspondía si durante su ausencia se hubiere efectuado algún ascenso o movimiento de personal con derecho al pago de los salarios que figuren en los tabuladores correspondientes, y el movimiento descendente en el escalafón, en estos casos, se hará sin responsabilidad para el Patrón.⁷⁵

Esta causa de suspensión se derivó de la fracción IX que contemplaba el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que es el arresto del trabajador por autoridades judiciales o administrativas, complementándola con los derechos que los trabajadores podían disfrutar siempre y cuando hubiesen actuado en cumplimiento de sus obligaciones o por órdenes de sus superiores, como el pago del salario durante los días del arresto y los gastos del proceso penal por cuenta del patrón.

Cuando el trabajador enfermaba o tenía un accidente y ocasionaba una suspensión de las labores se tenía que estar a lo establecido por esta cláusula:

CLAUSULA NUMERO 141.- Cuando algún trabajador permanente contraiga una enfermedad ordinaria o sufra un accidente no profesional, y por este motivo dejare de concurrir a sus labores, sin perjuicio de los derechos que le correspondan conforme a este Contrato, el Patrón lo esperará hasta por un año para reponerlo en el puesto que tenía al contraer la enfermedad o sufrir el accidente; en la inteligencia de que durante ese año no tendrá derecho a ninguna prestación y de que no podrá percibir atención médica o disfrutar de permisos sin haber laborado

⁷⁵ Ibidem p. 42

cuando menos 90 –noventa- días, después de regresar a su trabajo. En caso de que transcurrido el año de referencia, el trabajador no se presente o no esté capacitado para reanudar sus labores, el Contrato quedará rescindido y el Patrón cubrirá la vacante que con tal motivo se ocasione, de acuerdo con las estipulaciones de este Contrato y sin responsabilidad alguna para con el trabajador aludido.

Los substitutos tendrán el carácter de interinos y las separaciones o descensos que se originen con motivo del regreso del trabajador, se efectuarán también sin responsabilidad alguna para el Patrón.⁷⁶

Este precepto nos muestra claramente la existencia de una suspensión individual ya que si como consecuencia de que el trabajador contrajera una enfermedad o sufriera un accidente tuviera que ausentarse de su empleo, el patrón le otorgaba el derecho de regresar al mismo siempre que su ausencia no fuera por más de un año, sin embargo, durante ese tiempo no podía disfrutar de ninguna prestación.

Las siguientes causas de suspensión individual de la relación laboral son conocidos como permisos, los que podían ser disfrutados por el trabajador para realizar determinadas actividades como:

CLAUSULA NUMERO 164.- El Patrón concederá a sus trabajadores permisos temporales hasta por 90 días, sin goce de sueldo, por cada año de servicios, computándose éstos desde la fecha en que el trabajador comience a disfrutar del primer permiso; siendo necesario para que dichos permisos se concedan, que así lo soliciten los representantes del Sindicato por lo menos con ocho días de anticipación; excepto en los casos de comprobada urgencia; en los que el permiso se concederá inmediatamente.⁷⁷

El patrón le otorgaba a los trabajadores estos permisos para ausentarse del trabajo en caso de necesitarlo pero sin derecho a sueldo. Como requisito se

⁷⁶ Ibidem p. 61

⁷⁷ Ibidem p. 66

debían solicitar con ocho días de anticipación por los representantes del sindicato, salvo que se tratase de una urgencia.

CLAUSULA NUMERO 165.- El Patrón deberá conceder permiso a sus trabajadores para que éstos puedan desempeñar comisiones accidentales o permanentes del Sindicato, de acuerdo con la Fracción XI del Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo.⁷⁸

Esta cláusula se refería a los permisos exclusivos para desempeñar una comisión del sindicato y seguía los mismos lineamientos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en cuanto a ese apartado.

CLAUSULA NUMERO 166.- Cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargos públicos de elección popular, el Patrón les concederá permiso, sin goce de sueldo. En estos casos los trabajadores no tendrán derecho a las prestaciones que concede este contrato a los trabajadores en servicio activo, durante el tiempo en que permanezcan separados de sus puestos, en la inteligencia de que al regresar al servicio volverán con los derechos que tenían al comenzar a hacer uso del permiso.⁷⁹

La suspensión de los efectos de la relación de trabajo se producía sólo durante el desempeño de cargos públicos de elección popular por los trabajadores, ya que al término de ellos podían regresar a su puesto si así lo deseaban.

CLAUSULA NUMERO 167.- El Patrón concederá a los trabajadores permisos económicos con goce de sueldo, hasta por tres días, cuando existan causas personales, familiares, o de fuerza mayor, que así lo requieran.⁸⁰

⁷⁸ Idem

⁷⁹ Idem

⁸⁰ Idem

Se les concedía a los trabajadores un lapso de tres días para ausentarse de su empleo y poder arreglar asuntos de índole personal, familiar o de fuerza mayor otorgándoles su respectivo sueldo durante ese período.

En algunas de las disposiciones anteriores no se suspenden todos los efectos de la relación individual de trabajo, pues en algunos supuestos la obligación del patrón de otorgar salario sigue vigente aunque el trabajador no preste sus servicios.

- **Contrato Colectivo de Trabajo de 1969**

En este apartado se muestran las diferencias que han tenido las cláusulas que se describieron del Contrato Colectivo de 1942.

Para iniciar vemos un cambio en el número de las cláusulas de manera que la que antes era la 37 en este contrato es la 34 referente a las disciplinas, desapareciendo el párrafo segundo e integrando el tercero al primero quedando de la siguiente manera:

CLAUSULA 34. Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, y el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica para él.⁸¹

La cláusula 61 sobre las madres trabajadoras tuvo una redacción diferente en este contrato consistente en lo siguiente:

CLAUSULA 57. Las trabajadoras percibirán salario ordinario y demás prestaciones de este contrato, durante los 45 –cuarenta y cinco-

⁸¹ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 1969. p. 43

días de descanso antes de la fecha del parto y de los 60 –sesenta- días después del mismo.

En los casos de parto a término normal en que el descanso prenatal se disfrute con un lapso inferior a 45 –cuarenta y cinco- días, Petróleos Mexicanos se obliga a permitir que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron para completar los 45 –cuarenta y cinco- días a que tiene derecho antes del parto; siempre y cuando cumpla con la obligación de consultar al médico de la Institución, desde el momento en que sospeche la existencia del embarazo, y acuda a las citas periódicas que fije el médico tratante.

En el caso en que la trabajadora agote el término de 45 –cuarenta y cinco- días de descanso prenatal sin que se realice el parto, seguirá gozando de su salario y prestaciones, íntegramente, hasta que el parto ocurra.

Las trabajadoras que laboren en turnos continuos o discontinuos, percibirán sus salarios y prestaciones conforme al convenio de 3 de septiembre de 1946, y cláusula 48 de este contrato.⁸²

En este Contrato Colectivo ya no se remite a la Ley Federal del Trabajo como lo hacía el de 1942, además se estableció un período de descanso mayor con goce de sueldo como un derecho que la ley le otorga a las madres trabajadoras y si no utilizaban todos los días del descanso prenatal se les permitía disfrutarlos posteriormente.

A la cláusula 88 en este contrato la 84 sobre el arresto del trabajador se le agregaron algunas cuestiones, en el párrafo primero se incluyó la mención de que el patrón le debía pagar al trabajador su salario ordinario, las demás prestaciones y \$48.00 por gastos de alimentación.

En el segundo párrafo sólo cambio la mención de la fracción XXIV del artículo 123 de la Constitución que indicaba que el trabajador era el único responsable de las deudas que contraía por el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Se juntaron los tres últimos párrafos en uno sólo y se agregó

⁸² Ibidem p. 66

uno nuevo describiendo la situación del trabajador que fuese privado de su libertad como consecuencia de hechos denunciados por el patrón y obtuviera una sentencia absolutoria, en este caso tenía derecho a recibir una indemnización por daños y perjuicios.

En cuanto a la cláusula 141 que cambió a 136 sobre las enfermedades y accidentes no profesionales, la modificación que encontramos se refiere al periodo de tiempo que se le otorgaba al trabajador para ausentarse del trabajo con motivo de tal supuesto elevándolo a 500 días, concediéndole el derecho a recibir servicio médico y medicinas. Otro cambio fue el de dar por terminado el contrato de trabajo si no se presentaba al término de dicho lapso o no se encontraba capacitado para regresar, en lugar de la rescisión.

La diferencia en la cláusula 164 del antiguo contrato, en éste, 159 sobre los permisos otorgados por el patrón a sus trabajadores sólo fue el incluir que tales permisos temporales eran renunciables.

La cláusula 160 antes 165 agregó el otorgamiento a los trabajadores de un permiso renunciable de 365 días para asuntos particulares sin derecho a disfrutar de prestación alguna y con interrupción de la antigüedad, cuando lo solicitaren por medio del sindicato con un mínimo de ocho días de anticipación con excepción de los casos de urgencia en que se concedía de inmediato. Además establecía la prohibición de otorgar estos permisos para que el trabajador fuera al extranjero a prestar sus servicios. Si los trabajadores regresaban después de haber disfrutado de ese tiempo tenían derecho a gozar de otro permiso igual después de que laboraran 60 días, con la excepción de los trabajadores estudiantes ya que éstos podían disponer en cualquier momento de otro permiso siempre y cuando comprobaran que seguían estudiando y hubieren laborado 30 días que serían acumulables.

La cláusula 166 sólo agrega a la marcada con el número 161 en este contrato la mención de las cláusulas 140 y 147, las que establecían las prestaciones a que tenían derecho los familiares de los trabajadores que por un accidente o enfermedad no profesional fallecieren.

Por último tenemos la cláusula 167 que tuvo una modificación importante quedando de la siguiente forma:

CLAUSULA 162. El patrón concederá a sus trabajadores de planta que lo soliciten por conducto del sindicato, permiso económico con goce de sueldo, hasta por tres días, por cada año de calendario.

A los trabajadores transitorios que dentro de un año hayan trabajado 275 –doscientos setenta y cinco- días, se les concederá la misma franquicia, siempre que la soliciten por conducto del sindicato y que en el momento de la solicitud tengan contrato en vigor que abarque un lapso mayor que el permiso de que se trata.

En ningún caso, los permisos económicos a que esta cláusula se refiere, serán acumulables.⁸³

Esta cláusula distinguía a los trabajadores de planta de los transitorios, pero les otorgaba el mismo derecho en cuanto al tiempo del permiso económico, siempre que el transitorio cumpliera con el término de días laborables requeridos por la cláusula que eran 275 y tuviera contrato vigente.

- **Contrato Colectivo de Trabajo de 1987**

De la misma forma continuaremos con la evolución que ha tenido el contenido de las cláusulas referentes a la suspensión individual de trabajo.

La cláusula 34, que establece la suspensión como medida disciplinaria, sigue con el mismo contenido y la misma redacción que la de 1969.

⁸³ Ibidem p. 131

La cláusula 57 sobre las mujeres trabajadoras se suprime y se agrega a la cláusula 100 con una modificación en cuanto al número de los días de descanso, ya que le permite ausentarse por 55 días antes del parto y 60 después del mismo. Además modifica el primer párrafo de la cláusula 100 quedando de la siguiente forma:

CLAUSULA 100. El patrón otorgará a sus trabajadoras los beneficios siguientes:

a) Las trabajadoras desempeñarán durante el período de embarazo, labores que estén acordes con el contenido de la fracción I del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.⁸⁴

En lo concerniente a la cláusula 84 sobre el arresto del trabajador los cambios fueron mínimos como el sustituir la cantidad que se mencionaba para los gastos de alimentación por la mención de la cláusula 50 del Contrato que refería las cantidades que se debían otorgar por concepto de comidas y el otro cambio fue la respectiva modificación del artículo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 al 110 de la de 1970.

Por lo que respecta a la cláusula 136 tuvo una modificación en cuanto al tiempo que el patrón debía esperar al trabajador que contrajere una enfermedad o sufriere un accidente no profesional para regresar a su empleo, pues de 500 días aumentó a 3 años y menciona el artículo 53 fracción IV ahora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 referente a la terminación de la relación laboral.

En el caso de los permisos la cláusula 159 agrega este último párrafo:

En el caso del trabajador de planta, esta prestación será otorgable en cuanto el trabajador adquiriera tal carácter.⁸⁵

⁸⁴ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 1987. p. 137

⁸⁵ Ibidem p. 197

En tanto la cláusula 160 se modifica el número del artículo de la Ley Federal del Trabajo a la fracción X del 132. Además de reducir a 15 los días que los trabajadores estudiantes debían laborar después del permiso de 365 días para obtener otros similares.

La cláusula 161 agregó como prestaciones el cómputo de la antigüedad por el tiempo que duraban en el ejercicio del cargo público y el servicio médico para los trabajadores y sus familiares.

Por último la cláusula 162 agrega en el primer párrafo que la prestación a que hacía referencia dicho precepto se otorgaba hasta que el trabajador obtuviere el carácter de trabajador de planta y desaparece el tercer párrafo.

En este contrato encontramos que el procedimiento de investigación que se debía realizar antes de rescindir la relación laboral, amplía su campo hacia la imposición de sanciones como la suspensión. La cláusula 26 estableció la obligación de llevar a cabo una investigación para comprobar si el trabajador había cometido la falta que se le imputaba, otorgándole el derecho de presentar las pruebas para su defensa.

- **Contrato Colectivo de Trabajo de 2001**

Como última referencia tenemos el contrato de 2001 que en el 2003 dejó de tener vigencia. La cláusulas cambiaron nuevamente de número quedando de la siguiente manera.

La cláusula 34 en este Contrato pasó a ser la 32 y no tuvo modificación alguna en su contenido.

La cláusula 84 después 77, agregó en su primer párrafo el término de trabajador sindicalizado y el derecho a una compensación equivalente a la cuota establecida en el párrafo segundo de la cláusula 87 que era de \$347.00.

En la cláusula 90 antes 100 referente a las mujeres trabajadoras se hace la aclaración en el párrafo introductorio de que las prestaciones que se otorgaban eran sólo para el caso de la maternidad y sólo para trabajadoras sindicalizadas. Se reduce el tiempo de descanso destinado para antes del parto a 45 días además desaparece la segunda parte del párrafo segundo del inciso b) en donde se aconsejaba que la trabajadora acudiera al médico de la institución desde que tuviera la sospecha de estar embarazada para que el médico diera aviso al Departamento Local del Personal sobre tal situación.

Se eliminó el párrafo último del inciso b) donde se hacía mención de las trabajadoras que laboraban en turnos continuos o discontinuos. El inciso c) sólo cambió en cuanto redacción conservando los mismos términos y el inciso d) se unió al c) y permitió que en caso de que se presentara un óbito fetal se disfrutara de un período de 30 días más de descanso.

La cláusula 122, antes 136, sólo agregó la categoría de sindicalizado al trabajador de planta.

La cláusula 159, ahora 147, se modificó eliminando el término temporal para referirse únicamente a permisos renunciables que sólo serían por 30 días en cada año calendario sin goce de sueldo y sin interrupción de la antigüedad, se incluyó el supuesto de los trabajadores de planta de nuevo ingreso los que sólo podían disfrutar de estos permisos cuando hubiesen laborado 180 días y para que se concedieran se debían solicitar por medio de la representación sindical con un mínimo de 72 horas de anticipación.

La cláusula 160 en este contrato antes 148, deja de mencionar que los permisos serán para desempeñar comisiones del sindicato, los que se otorgaban sin goce de salario y con interrupción de antigüedad hasta por 90 días por año calendario para los trabajadores de planta sindicalizados. Los trabajadores de nuevo ingreso para que pudieran disfrutar de este permiso debían tener 365 días de antigüedad. En el caso de los trabajadores transitorios sindicalizados sólo gozaban de este permiso hasta que hubieren laborado 90 días y sólo consistía en 30 días. En cuanto a la excepción de los trabajadores estudiantes se les concedió un permiso de 335 días por año calendario y los 30 días que debían laborar podía ser durante sus vacaciones solicitándolo con un mínimo de 8 días de anticipación por medio de su representación sindical.

La cláusula 149, antes 161, amplía el término a seis años para desempeñar puestos de elección popular.

El permiso económico del que hablaba la cláusula 150 anteriormente 162, se concedía a los trabajadores de planta sindicalizados el mismo día en que lo solicitaban sólo por 3 días por año calendario con goce de sueldo.

Con todo lo anterior podemos ver que la reglamentación de la suspensión individual de la relación laboral ha ido avanzando poco a poco tanto en la norma legal como en la convencional o contractual.

CAPÍTULO 3 LA SUSPENSIÓN LABORAL Y SU REGLAMENTACIÓN EN MÉXICO

La importancia de este apartado radica en la exposición del funcionamiento de la figura jurídica en estudio, es decir, la suspensión individual de la relación laboral, presentando un análisis de las causas que la pueden originar, las condiciones que se deben cumplir para hacer posible su aplicación, así como los aspectos relativos a su duración y terminación.

3.1 Suspensión individual de la relación de trabajo

La finalidad de la suspensión individual de la relación laboral es, sin duda, mantener con vida a la misma durante aquellos momentos en que el trabajador se ausenta de su empleo por causas contempladas expresamente en la ley y en la reglamentación de las condiciones de trabajo.

Esta figura jurídica tiene la característica de ser temporal y al concluir la causa que la motivó se reanuda, de manera normal, los derechos y obligaciones de las partes. Apegada al principio de estabilidad en el empleo la suspensión individual de la relación de trabajo protege a la clase obrera permitiéndole conservar su empleo, evitando que cuando se presenten circunstancias en la vida del trabajador que lo imposibiliten para desempeñar su actividad de manera temporal, pierda su fuente de ingresos.

El principio anterior le proporciona al trabajador la certeza de que la relación de trabajo sólo puede ser disuelta por su voluntad y de manera excepcional por el patrón cuando se presente un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador.

Durante el tiempo en que la relación se vea suspendida, el vínculo jurídico entre los sujetos laborales subsiste, por lo que ambos tienen el deber de guardarse mutuo respeto, pues a pesar de que no se labore y no se cubra el salario si alguno de ellos comete una falta contra el otro, podría ser una justificación para disolver la relación laboral. Esto es sustentado por el criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito en la siguiente tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : 181-186 Sexta Parte
Tesis:
Página: 200

Rubro

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL, EFECTOS DE LA.

Texto

Conforme a lo preceptuado por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión de la relación laboral por las causas que en dicho dispositivo se mencionan tienen por efecto liberar a trabajador y patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y el pago del salario, por el tiempo que dure la causa de la suspensión; pero ello no impide que durante la vigencia de esa suspensión cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 600/83. George W. Ayuso Castillo. 3 de febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala. Séptima Epoca: Volúmenes 175-180, Sexta Parte, Pág. 206. Amparo directo 689/82. Juan Ramón Rentería Morales. 7 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romcro. Amparo directo 689/82. Juan Ramón Rentería Morales. 7 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.⁸⁶

⁸⁶ www.scjn.gob.mx Fecha de consulta: 6 de julio de 2004.

De conformidad con lo anterior cualquiera de los sujetos ya sea el patrón o el trabajador pueden terminar con el vínculo laboral si se presenta una causa justificada durante la suspensión, puesto que durante ese tiempo el contrato de trabajo sigue teniendo vigencia en los mismos términos.

3.1.1 Diferenciación entre la suspensión y la interrupción

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española interrupción significa: "*Acción y efecto de interrumpir*".⁸⁷ La definición anterior nos remite al concepto de interrumpir siendo el siguiente: "*Cortar la continuidad de una cosa en el lugar o en el tiempo*".⁸⁸

Entendemos que gramaticalmente la interrupción hace referencia a dejar de hacer una cosa que se realiza de manera continua.

Si lo aplicamos a la relación de trabajo en materia laboral, podemos decir que se interrumpe una actividad que se hace continuamente en un lugar y tiempo determinado.

De acuerdo con la doctrina encontramos que el Dr. José Dávalos menciona lo que se entiende por interrupción: "*aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, sí existe la obligación de pagar el salario*".⁸⁹ Un ejemplo que cita el mismo autor es el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo que establece los días de descanso obligatorio.

⁸⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*. Tomo II Op. cit. p. 783

⁸⁸ Idem

⁸⁹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Novena ed. Porrúa México, 1999. p. 126

A diferencia de la suspensión, en la interrupción sólo deja de darse la prestación del servicio, pero subsiste la obligación del patrón de pagar el salario.

En cuanto al concepto gramatical de la palabra suspensión encontramos que el Diccionario de la Lengua Española nos presenta el siguiente: "*Acción y efecto de suspender o suspenderse*".⁹⁰ Para complementar esta idea ahora transcribimos lo que se entiende por suspender: "*Detener o diferir por algún tiempo una acción u obra*".⁹¹

De lo anterior, se aprecia que la suspensión detiene por un período de tiempo una actividad. Esto sucede en materia laboral cuando el trabajador detiene o difiere su actividad porque surge una causa expresa en la ley que le impide continuar con ella hasta que dicha causa desaparezca.

Una idea interesante es la que nos presenta el Diccionario Larousse sobre suspensión indicando que se trata de una "*privación temporal del ejercicio de un empleo o cargo y de sus emolumentos*".⁹²

De acuerdo con esa definición, con la suspensión se priva, de manera temporal, a una persona de su empleo y de su sueldo.

Consideramos conveniente volver a citar la definición de suspensión del autor Dionisio Kaye que es la siguiente: "*Por suspensión debemos entender la cesación temporal de los efectos de la relación jurídica por las causas previstas en la ley*".⁹³

⁹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit. p. 1274

⁹¹ Idem

⁹² GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Novena ed. Ediciones Larousse. México, 1985. p. 970

⁹³ KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas del trabajo. Op. cit. p. 298

De conformidad con el concepto anterior, la suspensión provoca una cesación de los efectos de una relación jurídica de manera temporal y sólo por causas prevista en la ley, situación que no siempre sucede en los supuestos que originan una interrupción.

Del análisis de las ideas expuestas, encontramos que en la interrupción el trabajador corta la continuidad de una cosa, es decir, deja de hacer algo, en este caso sus labores, como sucede al término de una jornada de trabajo, en donde el trabajador interrumpe sus actividades para ser continuadas al día siguiente, cuando aquella nuevamente empiece.

La suspensión sólo opera en los supuestos que la ley y la reglamentación de las condiciones de trabajo establecen, lo que origina otra diferencia con la interrupción, pues existen ocasiones en que el trabajador interrumpe su jornada, a pesar de que no se encuentre el supuesto previsto en la legislación por atender un asunto que considera importante para él.

3.2 Causas legales de la suspensión individual de la relación de trabajo

Estas causas se señalan por la Ley Federal del Trabajo en su Título Primero, Capítulo III dedicado a la "Suspensión de los efectos de la relación de trabajo", en dicho apartado el artículo 42 es el encargado de hacer la enumeración de los supuestos en que se puede suspender temporalmente la prestación del servicio y el pago del salario, sin que exista responsabilidad de alguno de los sujetos involucrados.

Además este capítulo, en sus subsecuentes artículos, hace la indicación del período de tiempo que puede durar esta situación en cada uno de los casos previstos, así como la fecha en que deben reanudarse las labores.

3.2.1 Enfermedad contagiosa del trabajador

De conformidad con el artículo 42, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la primera causa de suspensión temporal de los efectos de la relación laboral es la enfermedad contagiosa del trabajador, se debe entender por enfermedad contagiosa un trastorno en la salud, *“que se transmite por contacto inmediato o mediato”*⁹⁴, de conformidad con la definición descrita por el Prontuario teórico de la PROFEDET y la STPS.

El artículo 134, fracción XI de la Ley Laboral señala lo siguiente:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:
XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

Queda claro que es una obligación del trabajador dar aviso al patrón de que tiene una enfermedad contagiosa en cuanto tenga conocimiento de ello, evitando cometer una falta de probidad y honradez, es decir, actuando sin la integridad debida y por lo tanto incumpliendo una obligación, porque de no hacerlo así, el trabajador incurrirá en una causal de despido justificado dando lugar a la rescisión del vínculo laboral, de conformidad con la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El patrón tiene el derecho de someter a un examen médico al trabajador para asegurarse de su estado de salud y confirmar su padecimiento, para de esta manera decretar la suspensión como una medida preventiva para evitar el contagio de quienes laboran en el mismo lugar y salvaguardar su salud en cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo,

⁹⁴ PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 303

esto a pesar de que el trabajador no este imposibilitado para desempeñar sus labores.

A este respecto una anotación importante es que no toda enfermedad contagiosa produce una suspensión, un claro ejemplo es el de una gripe leve que a pesar de ser un padecimiento que puede contagiarse no tiende a suspender las obligaciones de la relación laboral, lo que nos muestra que para tomar tal decisión se debe considerar la gravedad de los efectos que puede ocasionar la enfermedad en la salud de los seres humanos y las formas de contagio.

De acuerdo con el artículo 43, fracción I del ordenamiento anteriormente citado, la suspensión en este caso surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa hasta que culmine el periodo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean resultado de un riesgo de trabajo.

Para ampliar lo anterior los artículos 91 y 92 de la Ley del Seguro Social indican un plazo de cincuenta y dos semanas contadas a partir del comienzo de la enfermedad que podrá prorrogarse por otras cincuenta y dos en caso de que el trabajador continúe enfermo.

Una vez que termine esta causa de suspensión, es decir, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social dictamine que la enfermedad ha desaparecido y que el trabajador esta en condiciones de reintegrarse a su empleo, debe de presentarse a laborar a partir del día siguiente.

Para el caso de los trabajadores que no se encuentren inscritos en el Instituto por cualquier razón, Francisco Ramírez Fonseca en su libro de

Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, *considera que se les debe reservar el derecho de regresar a su empleo cuando ya no padezcan la enfermedad contagiosa, para confirmar tal situación el patrón debe recibir los certificados de los médicos que hayan atendido al enfermo.*⁹⁵

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

En este orden de ideas la siguiente causa de suspensión indicada por el artículo 42, en su fracción II, es la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Para entender este supuesto partimos del concepto de incapacidad que menciona la PROFEDET y la STPS y que es el siguiente: "*es la disminución o pérdida temporal o permanente de las facultades o aptitudes físicas o mentales, que imposibilitan a una persona para desempeñar su trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.*"⁹⁶

La incapacidad a la que se refiere esta disposición debe ser temporal, es decir, que sólo imposibilita parcial o totalmente al trabajador para desempeñar sus labores por un determinado tiempo. Otra característica que se debe tomar en cuenta, es que no debe ser producida por un riesgo de trabajo, de manera que este supuesto deja fuera las enfermedades y accidentes que se puedan producir durante el desempeño de la actividad laboral.

⁹⁵ CFR. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera ed. PAC. México, 1992. p.17

⁹⁶ PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico de Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 422

El padecer una enfermedad o sufrir un accidente, es una situación que esta fuera del control de los seres humanos y no por ello deben de perder su empleo, lo mismo que sucede con la enfermedad contagiosa.

La suspensión surte efectos de acuerdo con la fracción I del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento que se ha producido la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad, sin exceder del término establecido por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no constituyan un riesgo de trabajo.

El trabajador debe acreditar su incapacidad por medio de un certificado que indique la duración de la misma, emitido por el IMSS u otro médico con la finalidad de justificar las faltas de asistencia que tal motivo le ocasionan y no incurrir en una causa de despido por faltas injustificadas.

En este caso, las prestaciones que el IMSS otorga al trabajador inscrito consisten en la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria, por un lapso de cincuenta y dos semanas prorrogables por otras cincuenta y dos si persiste la incapacidad, de conformidad con los artículos 91 y 92 de la Ley del Seguro Social y un subsidio en dinero del 60% del último salario diario con el que estaba cotizando que se otorgará a partir del cuarto día de que inició la incapacidad por las primeras cincuenta y dos semanas que se podrá prorrogar por otras veintiséis, siempre que tenga por lo menos cubiertas cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad de acuerdo a lo indicado por los artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social.

El término máximo al que se refiere la Ley del Seguro Social es de dos años, si el trabajador continua incapacitado después de este plazo, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Por último tenemos que el trabajador debe de presentarse a laborar al día siguiente de la fecha en que haya desaparecido la incapacidad de conformidad con el artículo 45, fracción I del ordenamiento antes citado.

3.2.3 Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

La fracción III del artículo 42 de la Ley Laboral establece como causa de suspensión temporal de los principales efectos de la relación laboral, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Consideramos necesario señalar el concepto de prisión preventiva que nos proporciona la PROFEDET y la STPS que dice lo siguiente: *“es la medida legal a través de la cual se mantiene en reclusión a una persona durante el desarrollo de un proceso judicial penal, a fin de que no se sustraiga de la acción penal en el tiempo que dure tal juicio y hasta que se resuelva, por sentencia ejecutoria, la situación jurídica del detenido. Su duración llega hasta el momento en que se emite sentencia definitiva y que quede firme, ya sea condenatoria o absolutoria”*.⁹⁷

Como nos explica el concepto anterior la prisión preventiva es una medida legal que priva de la libertad corporal a la persona a quien se le imputa

⁹⁷ Ibidem p. 751

la comisión de un delito por el tiempo necesario para que se resuelva su situación jurídica, declarándolo culpable o inocente.

Durante ese tiempo el trabajador está imposibilitado para desempeñar su trabajo, pero como aún no se le ha dictado sentencia condenatoria el vínculo laboral no se puede disolver, por lo que entra en aplicación la figura jurídica de la suspensión.

Para aclarar este apartado tenemos que la sentencia absolutoria de acuerdo con Guillermo Cabanellas es: *"Aquella que, por insuficiencia de pruebas o por falta de fundamentos legales que apoyen la demanda o la querrela, desestima la petición del actor o rechaza la acusación, que produce a favor del reo (demandado en lo civil y acusado o procesado en lo criminal) la liberación de todas las restricciones que la causa haya podido significar en su persona, derechos y bienes".*⁹⁸

Visto el concepto anterior, entendemos que la sentencia absolutoria es aquella que por falta de pruebas o de fundamentos legales que apoyen la denuncia procede a otorgar la libertad del acusado. Sin embargo, la suspensión termina hasta que dicha sentencia cause ejecutoria, es decir, hasta que alcance la firmeza de cosa juzgada, en otras palabras que cause estado, lo que significa que adquiere la autoridad y eficacia de una sentencia al quedar firme y contra la que no procede ningún recurso para modificarla.

Para ampliar el concepto de sentencia absolutoria Julio A. Hernández Pliego establece lo siguiente, *"Las absolutorias proceden en cualquiera de estos casos: a) Cuando existe insuficiencia de prueba respecto de los elementos integrantes del cuerpo del delito; b) Si está indemostrada la responsabilidad*

⁹⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1988. p. 292

penal plena del acusado; c) Cuando se haya acreditado colmadamente alguna causa que excluya el delito; d) Ante la probada existencia de alguna circunstancia extintiva de la acción penal; y, e) Finalmente en caso de duda".⁹⁹

El trabajador al estar en cualquiera de los supuestos anteriores debe obtener una sentencia absolutoria que le permita recuperar inmediatamente su libertad y estar en aptitud de regresar a su trabajo.

En estas circunstancias es muy difícil que el trabajador durante la averiguación previa que lleva a cabo el Ministerio Público antes de la iniciación de un proceso penal sea quien de aviso al patrón de su detención, de manera que los familiares, amigos o compañeros que estén al tanto del hecho podrán poner en conocimiento de ello al patrón. En este supuesto para seguridad del trabajador se puede establecer por escrito que se le informó al patrón de su detención y evitar que se le computen como faltas injustificadas y pueda llegar a constituir un despido justificado.

En la hipótesis de que el trabajador sea consignado ante un juez y después de rendir su declaración preparatoria se decrete su libertad, puede reincorporarse a su trabajo. En caso de que el juez lo sujete a proceso pero se le otorgue el beneficio de la libertad provisional bajo caución de conformidad con las normas establecidas en el artículo 20, apartado A, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por tratarse de un delito que por su gravedad la ley no prohíbe concederla; consideramos que al no estar impedido físicamente para presentarse a su trabajo debe de reanudar sus labores, a pesar de que este sujeto a proceso, el cual debe culminar con una sentencia que lo absuelva o lo condene.

⁹⁹ HERNÁNDEZ PLIEGO, Julio A. Programa de Derecho Procesal Penal. Octava ed. Porrúa. México, 2002. p.p. 265-266

En un sentido similar encontramos el criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : IX-Marzo

Tesis:

Página: 313

Rubro

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, AUNQUE NO SE DICTE SENTENCIA ABSOLUTORIA, SI HAY SUSPENSION CONDICIONAL DE LA PENA, PROCEDE DEJARLA SIN EFECTO.

Texto

Cuando el trabajador tiene suspendida la relación laboral por haber estado privado de su libertad, al encontrarse sujeto a un proceso penal, y en éste se le dicta sentencia condenatoria, pero obtiene la suspensión condicional de la pena, el que los preceptos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establezcan que cesará tal suspensión cuando se absuelva al trabajador, no impide que se le reincorpore a sus labores, a pesar de que haya decretado sentencia condenatoria, dado que si por la concesión del mencionado beneficio, obtiene su libertad, materialmente está en aptitud de desarrollar la actividad para la que fue contratado, pues si el numeral 47, fracción XIV, de la propia Ley, estatuye como requisito esencial para que se configure la causal rescisoria que prevé, que la condena de prisión impida al subordinado desarrollar de manera normal las labores convenidas, de ello se sigue que si esto último no acontece, entonces, la patronal, por no actualizarse la causal de rescisión, no obstante que hubo sentencia condenatoria en contra del subordinado, se verá obligada a reincorporar a éste en su empleo. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 283/91. José Luis Larios Alvarez. 13 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores. Amparo directo 251/90. José Félix Acosta Pérez. 3 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta. Octava Epoca, Tomo VII-Enero, página 495.¹⁰⁰

De acuerdo con esta tesis, en caso de que la sentencia sea condenatoria y no le permita al trabajador realizar sus labores se da una causa de despido justificado porque se le condena a una pena privativa de libertad, no así cuando a pesar de que se le condene obtiene el beneficio de la suspensión condicional de la pena, con lo que se confirma la posibilidad de que el trabajador pueda regresar a laborar por ya no estar privado de su libertad.

El artículo 42, fracción III de la Ley Federal del Trabajo hace una anotación muy importante al señalar una excepción sobre la suspensión del pago del salario, que sucede cuando el trabajador comete el delito por el que se le priva preventivamente de su libertad al defender a la persona o los intereses del patrón, por lo que éste último tiene la obligación de pagar de manera íntegra los salarios que hubiera dejado de percibir el trabajador durante el período de tiempo que haya durado la suspensión del vínculo entre ellos.

La suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar privado de su libertad y a disposición de la autoridad judicial hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria y debe reanudar labores dentro de los 15 días siguientes de conformidad con los artículos 43, fracción II y 45, fracción II respectivamente.

Los 15 días que la ley le otorga al trabajador para incorporarse nuevamente a sus labores después de terminada la causa de suspensión, es un derecho, sin que por ello el patrón tenga la obligación de pagar salario alguno durante este período si el trabajador no se presenta a laborar.

¹⁰⁰ www.scjn.gob.mx Fecha de consulta: 6 de julio del 2004

3.2.4 Arresto del trabajador

El artículo 42, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo señala que cuando el trabajador es arrestado se debe suspender la relación laboral. El arresto se define por Marco Antonio Díaz de León como: *“Privación de la libertad de corta duración, decretada por una autoridad judicial o administrativa”*.¹⁰¹

Esta sanción de acuerdo con el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su primer párrafo, se aplica por la autoridad administrativa por infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía, no pudiendo exceder de treinta y seis horas.

Para entender por quien puede ser impuesto un arresto en dichas circunstancias tenemos que la autoridad administrativa de acuerdo con Guillermo Cabanellas es: *“Delegado del poder ejecutivo, encargado de la gestión de los actos que interesan a la Administración pública para cumplimiento de sus fines, ejecutando y haciendo ejecutar las leyes y las disposiciones de la autoridad constituida”*.¹⁰²

En lo que se refiere a los reglamentos gubernativos y de policía, Andrés Serra Rojas indica que son los elaborados por la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, definiéndolos de la siguiente manera: *“Los reglamentos de policía o bando de policía se refieren a aquellos que tienen por finalidad mantener el orden y la tranquilidad; en tanto que los reglamentos gubernativos*

¹⁰¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Diccionario de Derecho Penal Procesal y de términos usuales en el Proceso Penal. Tomo I. Cuarta ed. Porrúa. México, 2000. p. 173

¹⁰² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Op. cit. p. 31

*o de buen gobierno, regulan aquellas actividades sociales que el poder público reglamenta".*¹⁰³

En ambos casos las infracciones que se cometen contra ellos se consideran leves, por lo que su sanción será el arresto que no exceda de treinta y seis horas. Un ejemplo en que la autoridad administrativa interviene para imponer un arresto, es cuando se comete una infracción al reglamento de tránsito, como sucede al momento de detener a un sujeto que maneja un vehículo para realizarle la prueba del alcoholímetro y éste marca una cantidad de alcohol en el cuerpo con la que se considera no esta en condiciones de conducir.

También puede ser impuesto por la autoridad judicial como una corrección disciplinaria de acuerdo con el Capítulo IV del "Despacho de los negocios", artículo 31, fracción IV del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, que se impone por el juzgador para establecer el orden y adecuado comportamiento de los sujetos procesales durante los actos y audiencias judiciales. Utilizado también como un medio de apremio para que el Ministerio Público, Tribunales y Jueces hagan cumplir sus determinaciones de acuerdo con el artículo 33, fracción III del mismo ordenamiento, en ambos casos el arresto sólo podrá durar como máximo treinta y seis horas.

La suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredita estar a disposición de la autoridad administrativa o judicial hasta que termine el arresto, esto según el artículo 43, fracción II de la Ley Laboral, debiendo regresar a sus labores al día siguiente, de conformidad con el artículo 45, fracción I del mismo ordenamiento.

¹⁰³ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Decimaquinta ed. Porrúa. México. 1992. p.194

Un aspecto que no establece el artículo 42 en lo que respecta a esta causa es cuando el trabajador es denunciado por el patrón por hechos que lo perjudiquen y se determina que no es culpable de tales hechos, el trabajador tendría derecho a recibir los salarios que hubiese dejado de percibir por esta situación, en este sentido el criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito es el siguiente:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente:
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Enero de
1998 Tesis: VIII.2o.23 L Página: 1180 Materia: Laboral

Rubro

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.
ARRESTO DEL TRABAJADOR. ALCANCE DEL ARTÍCULO 42,
FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Texto

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. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.¹⁰⁴

Por lo que expone esta tesis aplicando la interpretación que menciona el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de recurrir a los principios generales de derecho y de justicia social, así como la interpretación analógica que se hace con lo establecido en la fracción III del artículo 42, se considera que en el supuesto de que el arresto del trabajador fuese provocado por denuncia del patrón y resultare injustificada, se le deben entregar los salarios que dejó de percibir por el tiempo que dejó de acudir a su trabajo por estar privado de su libertad. Se puede tomar en el mismo sentido la interpretación analógica del artículo citado cuando el trabajador haya sido arrestado por defender los intereses del patrón.

3.2.5 Cumplimiento de servicios y desempeño de los cargos mencionados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La fracción V del artículo 42 indica que se origina una suspensión de trabajo, cuando el trabajador tiene que cumplir con los servicios obligatorios

¹⁰⁴ www.scjn.gob.mx Fecha de consulta: 6 de julio del 2004

que impone nuestra Constitución Política en su artículo 5, párrafo cuarto, como el de las armas y los jurados.

Por lo que respecta a cumplir con el servicio de jurado, entendemos que se refiere a ser parte de un jurado popular que se integra por ciudadanos que sepan leer y escribir, vecinos del lugar y partido donde se cometió el delito, teniendo la función de emitir un veredicto sobre los hechos controvertidos en un proceso basándose en las pruebas presentadas y que sirve de base al juez para emitir la sentencia, esta institución sólo se permite de acuerdo con el artículo 20, apartado "A" fracción VI de la Constitución Política de nuestro país para los delitos cometidos por medio de la prensa contra el orden público o la seguridad exterior o interior de la Nación.

En lo concerniente a desempeñar cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta, corresponde a una prerrogativa del ciudadano poder ser votado para el ejercicio de estos puestos y que esta amparada por la Constitución Política del país.

También se mencionan las funciones electorales y censales, las que tienen el carácter de ser obligatorias y gratuitas, salvo para aquellas personas que se dedican a ellas de manera profesional.

El trabajador debe dar aviso al patrón de manera anticipada y acreditar que debe dar cumplimiento a estos servicios y desempeñar los cargos por ser un mandato establecido en nuestro máximo ordenamiento legal.

En el mismo supuesto se encuentra la obligación de los mexicanos consignada en el artículo 31, fracción III de la Constitución Política consistente en alistarse y servir en la Guardia Nacional con el propósito de asegurar y

defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior de nuestro país.

De acuerdo con el artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo este es el único supuesto en que el tiempo que dure la suspensión se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, siempre y cuando sea requerido para ello, de ahí podemos interpretar que no sucederá lo mismo cuando lo haga de forma voluntaria.

Además esta situación también esta contemplada en otro precepto de la Ley Laboral que corresponde a las obligaciones del patrón de la siguiente manera:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo;

Aparte de indicarse como una causa de suspensión individual de la relación de trabajo, se señala como una obligación del patrón permitirle a sus trabajadores ausentarse del empleo para atender los cargos mencionados.

La suspensión en estos casos surte efectos desde la fecha en que se deban prestar los servicios o desempeñar los cargos y podrá durar hasta por seis años, de acuerdo con el artículo 43, fracción III del ordenamiento antes citado.

Así mismo el artículo 45, fracción II señala que los trabajadores deben regresar a desempeñar sus labores propias en el trabajo dentro de los quince días siguientes al último en que termine la causa de suspensión.

3.2.6 Designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales

Esta causa de suspensión la determina la fracción VI, del artículo 42 y se produce cuando los trabajadores son designados para ser 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.

Para ahondar en el tema encontramos que entre los organismos estatales que menciona la disposición anterior y a modo de ejemplo se encuentran las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las que se constituyen en cada Entidad Federativa para estudiar y proponer medidas preventivas para evitar las enfermedades y accidentes producto de los riesgos de trabajo, son presididas por los Gobernadores de los Estados, participan representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Salubridad y Asistencia, del IMSS y los trabajadores y patrones que se designen por la convocatoria de la Secretaría.

En cuanto a las Juntas de Conciliación Estatales tenemos que se integran con un Representante del Gobierno que nombra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con un representante de los trabajadores sindicalizados y a falta de ellos por trabajadores libres y un representante de los patrones, los cuales son designados de conformidad con la convocatoria de la propia Secretaría.

Por lo que hace a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Estatales, tiene la misma integración tripartita, con un representante del Gobierno, representantes de los trabajadores y de los patrones quienes son

designados por ramas de la industria o de otras actividades de acuerdo con la convocatoria que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Del mismo modo encontramos que tanto la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, los trabajadores intervienen en la integración del Consejo de Representantes.

Esta suspensión individual también es permitida por el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impuesta como una obligación al patrón en los siguientes términos:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años...

Esta disposición adiciona la oportunidad que tiene el trabajador para reponer el tiempo que no haya laborado y que no repercuta en sus prestaciones.

Con lo anterior vemos que la participación de los trabajadores en estos organismos laborales es necesaria para la defensa de sus intereses, por lo que la relación de trabajo se debe suspender durante el lapso de tiempo que tenga que desempeñarlos, para lo cual se debe dar anticipadamente aviso al patrón y dicha suspensión surte efectos desde la fecha en que inicia su cargo hasta por un período de seis años, de conformidad con la fracción III del artículo 43.

Los trabajadores deben regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes al último en que tengan que desempeñar el cargo designado, según lo dispuesto por el artículo 45, fracción II de la Ley Laboral.

3.2.7 Falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos para la prestación de servicios

El último supuesto de suspensión que indica el artículo 42 en su fracción VII, es la falta de documentos exigidos por las leyes y reglamentos para la prestación de los servicios, cuando sea imputable al trabajador.

Partimos de la definición que la PROFEDET y la STPS nos proporciona de documento que es: *“representación material de la existencia de un hecho o acto; el papel o cosa con que se justifica algún suceso.”*¹⁰⁵

Los documentos a que se refiere la Ley Laboral son los necesarios para que pueda desempeñarse el servicio contratado; como serían, licencias de conductor, cédulas profesionales, además entre otros, se pueden solicitar certificados de salud, pasaportes, etc.

Lo que hacen estos documentos es acreditar las aptitudes y conocimientos que tiene el trabajador para realizar una actividad y deben ser estrictamente los exigidos por las leyes y reglamentos y no los que de manera arbitraria pueda solicitar el patrón.

Este supuesto sólo se configura si dicha falta es imputable al trabajador, por lo que la suspensión tiene el fin de que en ese lapso de tiempo los obtenga.

¹⁰⁵ PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico de Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 267

La suspensión surte sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la falta de los documentos y durará por un período de hasta dos meses. El trabajador debe de presentarse nuevamente a laborar al día siguiente en que presente los documentos exigidos, estas dos situaciones están contempladas en los artículos 43, fracción IV y artículo 45, fracción I de la Ley Federal del Trabajo respectivamente.

Si el trabajador no presenta los documentos requeridos en el tiempo establecido para ello, la relación laboral se rescinde sin responsabilidad para el patrón, de acuerdo con la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral.

Como comentario final podemos decir que en los supuestos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 el patrón puede hacer las deducciones por conceptos de vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, las que serán proporcionales al tiempo que haya estado suspendido el trabajador, salvo la excepción establecida por el artículo 44 que se refiere a los trabajadores que son llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional.

3.3 Causas convencionales de la suspensión individual de la relación de trabajo

Las causas que se desarrollan en este apartado y que son motivo para que se origine una suspensión individual de la relación de trabajo, son distintas a las que contempla la Ley Laboral, abarcando circunstancias que ocurren durante el desempeño del trabajo y que no deben poner fin al vínculo jurídico existente entre el trabajador y el patrón.

Al pactarse por los trabajadores y el patrón en la reglamentación de las condiciones de trabajo se amplía la gama de supuestos en que los primeros

pueden ausentarse de su empleo por determinado tiempo, teniendo el derecho a regresar a su trabajo.

Sin embargo, debemos precisar que los trabajadores no pueden empezar a disfrutar de los permisos y licencias que se otorgan mediante un Contrato Colectivo de Trabajo hasta que después de solicitarlo el patrón les de la aprobación mediante el consentimiento correspondiente.

3.3.1 Permisos

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en el artículo 423, fracción IX forman parte del contenido del Reglamento Interior de Trabajo los permisos y las licencias, apartados que desarrollaremos a continuación.

La definición que nos proporciona el Diccionario de la Lengua Española de permiso es la siguiente: *"Licencia o consentimiento para hacer o decir una cosa"*.¹⁰⁶

Aplicando el concepto anterior al derecho del trabajo, el permiso es el consentimiento que el patrón le da al trabajador para ausentarse de su empleo.

El Dr. José Dávalos anota en su obra Derecho del Trabajo que los permisos se conceden *"por corto periodo, para atender problemas personales o familiares urgentes"*.¹⁰⁷

Observamos que el permiso se concede al trabajador sólo por un tiempo breve con el fin de atender problemas personales o familiares que requieren de

¹⁰⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II Op. cit. p. 1046

¹⁰⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p.p. 130-131

su presencia, es decir, en aquellas situaciones imprevistas y que esta fuera de las manos del trabajador evitar y que se consideran urgentes.

A pesar de que se trate de una situación urgente no podemos olvidar que el permiso debe solicitarse al patrón y que éste tiene que autorizarlo, pues de no ser así los días de ausencia se computan como faltas injustificadas, pero si el trabajador estuvo imposibilitado para pedir la autorización correspondiente de conformidad con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrá la posibilidad de justificarlas con posterioridad.

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : 193-198 Quinta Parte
Tesis:
Página: 21

Rubro

FALTAS DE ASISTENCIA SIN HABER SOLICITADO PERMISO DEL PATRON. CUANDO PUEDEN JUSTIFICARSE.

Texto

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

Precedentes

Amparo directo 4990/84. Ricardo Ruíz Reyes. 28 de enero de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 169-174, pág. 22. Amparo directo 2609/82. León Emiliano Noé. 13 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 163-168, pág. 23. Amparo directo 1807/82. Edelmira Maldonado. 25 de octubre de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Volumen 42, pág. 22. Amparo directo

932/72. Raúl Espinoza Olivera. 16 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.¹⁰⁸

Una clase de este tipo de permisos son los llamados “días económicos” en los cuales los trabajadores disfrutan de sueldo y de la posibilidad de no asistir a laborar. El Dr. José Dávalos anota que *“son aquellos permisos que se conceden, generalmente con goce de sueldo, a los trabajadores, por corto periodo, para atender problemas personales o familiares urgentes”*.¹⁰⁹ Algunos ejemplos en los que aquellos operan son nacimientos de hijos, enfermedades y defunciones de familiares.

Otro tipo de permisos son los oficiales que se otorgan para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones cívicas y electorales y los permisos escalafonarios que se conceden a los trabajadores que ascienden de manera temporal permitiendo que regresen a su empleo.

Una característica de los permisos es que se conceden individualmente al trabajador que lo solicite, de acuerdo con la doctrina pueden ser renunciables cuando así lo convengan las partes y permiten la conservación del empleo.

Además estos permisos pueden prolongarse y su duración depende del acuerdo de las partes. El trabajador deberá presentarse a laborar el día siguiente a aquel en que el permiso termine, de lo contrario se señalan como faltas a menos que las pueda justificar. Como se trata de una causa convencional de suspensión individual de la relación de trabajo, las partes deben estar de acuerdo en los términos en los que se otorga.

¹⁰⁸ www.scjn.gob.mx Fecha de consulta: 6 de julio del 2004

¹⁰⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit. p.p. 130-131

3.3.2 Licencias

El concepto de licencia que señala el Diccionario de la Lengua Española establece lo siguiente: *"Facultad o permiso para hacer una cosa".*¹¹⁰

La licencia se considera la facultad de ausentarse del trabajo, facultad que se otorga por medio del acuerdo de voluntades entre los trabajadores y el patrón y cuyos requisitos y procedimiento se establecen en Contrato Colectivo de Trabajo.

El concepto que proporciona el Dr. Dávalos de licencias es: *"Son autorizaciones que el patrón da a los trabajadores para separarse transitoriamente de su puesto de trabajo; generalmente se establecen en los contratos colectivos y se señala un plazo que comúnmente es de un año; puede ser renunciable siempre que no afecte intereses de terceros."*¹¹¹

Se consideran autorizaciones otorgadas por el patrón para que el trabajador pueda separarse de su puesto de manera temporal, es decir, le permite suspender las labores que esta obligado a realizar.

Estas licencias se establecen generalmente en los Contratos Colectivos de Trabajo, indicando los términos en que operan y el período de tiempo que pueden durar que comúnmente es de un año, los cuales fueron previamente pactados por los sujetos de la relación laboral.

Tienen el carácter de renunciables siempre y cuando no se afecten derechos de terceros. En este supuesto es muy común que se interrumpa el

¹¹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit. p. 831

¹¹¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 131

cómputo de la antigüedad, salvo que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo dispongan otra cosa.

El trabajador que tiene licencia para no presentarse a su empleo debe incorporarse a él, el día siguiente a aquel en que culmine. Hay una suspensión de la prestación del servicio pero en ocasiones el patrón si cumple con su obligación de pagar el salario, esto también depende de lo que las partes hayan acordado para cada supuesto.

Las licencias a pesar de que se encuentren pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, el trabajador debe solicitarlas y esperar a que el patrón le de autorización para que la disfrute, al respecto encontramos el siguiente criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Parte : VIII-Diciembre
 Tesis:
 Página: 215

Rubro

FALTAS DE ASISTENCIA. SON INJUSTIFICADAS CUANDO NO SE AUTORIZO LA SOLICITUD DE LICENCIA RESPECTIVA.

Texto

Si un trabajador presentó una solicitud de licencia ante la parte patronal para separarse de su empleo temporalmente, no significa que sus inasistencias se encuentran justificadas, pues para ello es menester que la petición para ausentarse de sus labores le haya sido autorizada por el organismo en donde presta sus servicios. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 204/91. María Avelino Xhurape. 16 de Mayo de 1991.
 Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo.
 Secretaria: María Concepción Alonso Flores. Amparo directo 810/89.

Luis Frydman Frydman. 16 de enero de 1990. Unanimidad de votos.
Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Xóchitl Guido Guzmán.
Octava Epoca, Tomo VI, Segunda Parte-2, página 533.¹¹²

Ejemplos de licencias que el patrón puede otorgar a sus trabajadores tenemos para cursos de capacitación en los que el trabajador realiza estudios especiales en instituciones a las que debe asistir en las horas de trabajo, en este supuesto el trabajador debe comprobar su asistencia y presentar las constancias de su aprovechamiento.

Se pueden otorgar licencias pagadas para que los trabajadores puedan realizar estudios.

Por último y como aclaración tenemos que la diferencia que existe entre un permiso y la licencia radica en que el primero es otorgado por voluntad del patrón y la segunda es un logro sindical y que se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo otorgándose cuando se cumpla con los requisitos impuestos para gozar de ella, sea solicitada por el trabajador y concedida por el patrón.

3.4 La suspensión como sanción

La suspensión individual de la relación de trabajo impuesta como una sanción también es una causa convencional, pero por la importancia que tiene para el desarrollo de esta investigación se dedica a ella este apartado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 423, fracción X permite al patrón imponer como sanción la suspensión de la siguiente manera:

Artículo 423. El reglamento contendrá:

¹¹² www.scjn.gob.mx Fecha de consulta: 6 de julio del 2004.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción, y ...

Para que pueda ser posible el supuesto contemplado en la ley tal medida disciplinaria debe estar previamente establecida en los ordenamientos interiores de trabajo tales como el Contrato Colectivo o el Reglamento Interior de Trabajo.

La disposición anterior justifica plenamente el poder disciplinario del que goza el patrón para que en caso de que el trabajador cometa una falta disciplinaria pueda ser sancionado con la separación de su trabajo y por lo tanto con la suspensión de su derecho de recibir el salario.

Los motivos que pueden originar esta sanción deben ser pactados por los sujetos de la relación laboral, por lo que ambos deben estar de acuerdo en los términos en que deberá operar esta figura en el centro de trabajo, así como el tiempo que en cada caso particular dure la suspensión, siempre observando que la ley indica un término máximo de ocho días.

En caso de que la suspensión impuesta exceda del término fijado por la ley la siguiente tesis aislada establece lo siguiente:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: 9a. Epoca

Localización

Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIV, Julio de 2001 Tesis: IX.2o.16 L Página: 1150 Materia: Laboral Tesis aislada.

Rubro

SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. SI EXCEDE DE OCHO DÍAS Y ES INJUSTIFICADA, CONSTITUYE CAUSA DE RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN.

Texto

La suspensión de labores del trabajador impuesta por el patrón como medida disciplinaria, cuando excede de los ocho días que como límite máximo permite el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo y además se aplica sin que se pruebe alguna justificación, constituye un hecho que funda la acción de rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón, por ser de igual manera grave y de consecuencias semejantes que las causas relativas a la falta de pago de salarios y a la falta de probidad y honradez, porque el trabajador no percibe salarios para su manutención durante el término de la suspensión que unilateral e injustamente determinó el patrón, y porque tal conducta se aparta de un recto proceder en cuanto a las obligaciones que por imperativo legal tiene a su cargo el patrón, específicamente las relativas a que cuando suspenda en su trabajo a sus empleados debe hacerlo exclusivamente por el término máximo de ocho días establecido en el invocado precepto legal y con justificación. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 33/2001. Juan Luis Cano Gallegos. 22 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina. Secretaria: María Guadalupe de Santiago Castillo.¹¹³

Por lo expresado en esta tesis, cuando el patrón impone al trabajador una suspensión como sanción mayor de ocho días y sin que tal medida se justifique, se da una causa de rescisión imputable al patrón por no haber cumplido con lo establecido en la Ley Laboral y perjudicar en sus derechos al trabajador, que podríamos apoyar en la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que la ley deje al criterio de las partes el establecimiento de los procedimientos necesarios para imponer dicha sanción, se debe respetar el derecho del trabajador a ser escuchado para que tenga la oportunidad de defenderse de las acusaciones que se le hagan y en caso de que demuestre que no incurrió en la falta que le imputan no hacerse acreedor a la suspensión.

¹¹³ www.scjn.gob.mx Fecha de consulta: 6 de julio del 2004

La suspensión como sanción trae como consecuencia que deje el trabajador de desempeñar sus labores lo que de algún modo afecta al patrón, pero sin duda el más afectado es el trabajador pues deja de recibir su salario, por lo que se debe establecer un procedimiento claro y justo.

3.5 Maternidad

Esta causa de suspensión individual la clasificamos como teórico-legal porque a pesar de que la Ley Federal del Trabajo no la contempla como tal si hay una suspensión en la prestación del servicio, pero es un derecho que la ley le concede a la mujer trabajadora por eso durante ese lapso de tiempo se le otorga su salario.

Para empezar con el desarrollo de este apartado mostramos la definición que de maternidad nos proporciona José Manuel Lastra: *“Es la condición natural y necesaria de reproducción que permite la sobrevivencia del ser humano”*.¹¹⁴

Esta situación natural provoca que la madre trabajadora goce de un período de descanso que la ley le otorga como un derecho, durante el cual deja de prestar el servicio que desempeña en su empleo sin perjuicio alguno ya que no deja de recibir su salario ni prestaciones.

La Constitución Política Mexicana en el artículo 123 apartado “A”, fracción V, consagra este derecho permitiendo a la mujer trabajadora un descanso de seis semanas antes del parto y seis después del mismo, durante el cual percibirán su salario y conservarán todos los derechos que hayan adquirido

¹¹⁴ LASTRA, LASTRA JOSÉ MANUEL. Diccionario de Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 171

durante la relación de trabajo, pudiendo regresar a su empleo al concluir dicho plazo.

En este mismo sentido la Ley Federal del Trabajo contempla este supuesto en su artículo 170 que esta dirigido a los derechos de la madre trabajadora, como el no realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que representen un peligro para su salud durante el embarazo.

La fracción II del artículo mencionado es la que establece el descanso de doce semanas que disfrutará en dos períodos: seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, siendo el tema central de este apartado, pues en este lapso la mujer trabajadora suspende sus labores pero no así su derecho de percibir su salario.

Este derecho se inicia cuando, a juicio del médico, falten cuarenta y dos días para el parto, en caso de que haya un error o el parto se presente antes de lo previsto, la madre trabajadora no tendrá derecho a que se le paguen los días faltantes, sin embargo debería otorgársele el derecho que contempla el artículo 170 en su fracción V que se indica en el párrafo siguiente y que se refiere al caso de prórroga del tiempo de suspensión posterior al parto.

Terminando el período de seis semanas después del parto la mujer trabajadora debe presentarse a su empleo, pero si se encuentra imposibilitada por el embarazo o el parto el descanso se prorroga por el tiempo necesario sin que exceda de sesenta días, lapso durante el cual conservará el derecho a un cincuenta por ciento de su salario, conforme lo establecido en la fracción V de la disposición mencionada.

Las mujer conserva su trabajo hasta por un año contado a partir de la fecha del parto, todo ello en cumplimiento del principio de estabilidad en el empleo.

Ante tal situación tiene derecho a que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales de conformidad con la fracción VII del precepto citado, además el artículo 127, fracción IV la considera como trabajadora activa durante dicho descanso para efectos de su participación en las utilidades.

La Ley del Seguro Social de acuerdo con su artículo 103, mediante el Instituto Mexicano del Seguro Social exime al patrón de la obligación de pagar el ciento por ciento del salario cuando la madre trabajadora de conformidad con el artículo 102, haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses antes de la fecha en que debe pagarse el subsidio, que el embarazo y la fecha del parto hayan sido certificados por el Instituto y no ejecute trabajo mediante retribución durante los períodos pre y posnatales.

Pero si no se encuentra inscrita en el Instituto la obligación dicha obligación deberá ser cubierta por el patrón, si se da el caso de que este inscrita pero no cumpla con semanas de cotización requeridas sólo tendrá derecho a recibir servicio obstétrico por el Instituto.

Si se prolonga el período de descanso a pesar de que se encuentre inscrita, el patrón es quien debe pagar el cincuenta por ciento de salario.

La protección de la mujer trabajadora en el período de embarazo es tan importante que la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado convenios que protegen la maternidad.

Estos convenios son el número 3 que se aplica a la industria y comercio y el número 103 que comprende la industria, los trabajos no industriales, los trabajos agrícolas, el trabajo doméstico y el trabajo asalariado, los cuales prevén el descanso de seis semanas antes del parto y seis después, pudiendo prolongarse si hay un error en el cálculo de la fecha del parto o si resulta una enfermedad del embarazo o del parto; teniendo derecho a prestaciones en dinero y médicas.

De acuerdo con lo todo lo expuesto en este capítulo, vemos que la suspensión individual del trabajo, sólo puede darse cuando concorra una causa expresamente señalada en la Ley Federal del Trabajo u ordenamientos interiores laborales como el Contrato Colectivo de Trabajo.

Ya que de acuerdo con el artículo 135 dentro de las prohibiciones de los trabajadores se encuentran las siguientes:

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:
II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

Una vez superada la causa que le dio origen a la suspensión el trabajador deberá presentarse a su empleo, pues de no ser así el patrón podrá rescindir la relación por faltas injustificadas cuando acumule más de tres.

La Ley Laboral no contempla un procedimiento por el cual el patrón deba otorgar una constancia en donde se indique la causa de la suspensión individual del trabajo ni la duración de la misma como sucede en el caso de la rescisión laboral, lo que se presta a que el patrón pueda cometer algunas arbitrariedades contra los trabajadores.

CAPÍTULO 4 PROCEDIMIENTO PARA IMPONER UNA SUSPENSIÓN LABORAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS

Este último capítulo de nuestra investigación está enfocado al análisis de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, con vigencia del 2003 al 2005, estipulaciones que reglamentan los supuestos de suspensión individual de la relación de trabajo.

En este apartado plasmaremos el sentido y alcance del procedimiento de investigación que en dicha empresa se realiza antes de imponer una suspensión laboral como sanción a sus trabajadores; además desarrollaremos la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre ese particular.

4.1 Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos

Para dar comienzo al tema, es necesario conocer la definición que la Ley Federal del Trabajo establece sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en el siguiente artículo:

Artículo 386. 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.

El Contrato Colectivo de Trabajo se establece por el acuerdo de voluntades entre las partes que en él intervienen, en este caso, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y como patrón Petróleos Mexicanos por sí y en representación de Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica.

Además todo contrato, como acuerdo de voluntades, debe tener un objeto posible, en el caso en estudio el objeto del Contrato Colectivo de esta empresa, se establece en la siguiente disposición:

CLAUSULA 1. Son objeto de este Contrato Colectivo todos los trabajos y actividades que Petróleos Mexicanos y los Organismos Subsidiarios realicen en la República Mexicana, para la operación y el mantenimiento de la Industria y los lleven a cabo con sus propios medios y trabajadores, incluyendo los de distribución y transporte que ya se atienden en esta forma...¹¹⁵

El objeto de este Contrato Colectivo son los trabajos y actividades como la operación, mantenimiento, distribución y transporte que realice Pemex y sus Organismos Subsidiarios dentro de la República Mexicana.

En la cláusula citada con anterioridad pero en la fracción I menciona entre otras definiciones, lo que se debe entender por contrato en los siguientes términos:

CLAUSULA 1...

Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

I. CONTRATO. El presente instrumento celebrado entre el patrón y el sindicato, que establece las condiciones generales y especiales bajo las que se presta el trabajo en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios...¹¹⁶

De manera general, en la convención de referencia se encuentran las condiciones bajo las que se presta el servicio en la empresa, tanto las generales como las particulares.

¹¹⁵ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, México, 2003, p.p. 2-3

¹¹⁶ *Ibidem* p. 3

Una de las voluntades participantes en el convenio, es la del sindicato y para su conceptualización nos remitiremos a la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En el supuesto en comento estamos hablando del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, cuyo objeto primordial es defender los intereses de los trabajadores que forman parte de él, así como proponer las medidas necesarias para el mejoramiento de los mismos.

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene una estructura que, siguiendo la explicación del Dr. Baltasar Cavazos, se divide en tres grupos, el primero de ellos es el de **envoltura** que *“comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación.”*¹¹⁷

En esta clasificación se encuentra, entre otras, la siguiente cláusula que establece la vigencia del Contrato Colectivo de la empresa en estudio.

CLAUSULA 258. El presente contrato colectivo y sus anexos estarán en vigor por dos años contados desde el primero de agosto de dos mil tres y por un año en lo que se refiere al salario en efectivo por cuota diaria.¹¹⁸

La vigencia de este Contrato Colectivo es de dos años, es decir, del primero de agosto de 2003 al treinta de julio de 2005; salvo las estipulaciones

¹¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava ed. Trillas. México, 1994. p. 240

¹¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op.cit. p. 277

sobre el salario en efectivo por cuota diaria, las que sólo tendrán vigencia hasta el 2004.

El siguiente grupo denominado **normativo**, “constituye el desideratum del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones”.¹¹⁹

Sobre este punto Mario De la Cueva hace una clasificación en tres categorías, estableciendo que la primera de ellas “comprende beneficios y prestaciones que por la prestación del servicio se otorgan al trabajador. La segunda categoría tiene por objeto medidas preventivas para proteger la salud y vida de los trabajadores que se aplican a cada uno de los trabajadores y por último también de naturaleza colectiva se refiere a prestaciones sociales como centros recreativos”.¹²⁰

Este apartado abarca todas aquellas cláusulas que reglamentan las condiciones en que se desarrollará el trabajo y las prestaciones que el trabajador debe recibir por ello.

Elemento que se cumple en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, como ejemplo de él encontramos la cláusula 45 sobre la jornada de trabajo.

CLAUSULA 45. a) La jornada semanal de trabajo para el personal sindicalizado será de 40 –cuarenta- horas.

¹¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit. p. 240

¹²⁰ CFR. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Seguridad Social. Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, La Huelga”. Tomo II. Decimasegunda ed. Porrúa. México, 2002. p. 444

b) Todos los trabajadores que no sean de turno laborarán 8 –ocho- horas diarias (jornada 0), durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo.

Los trabajadores no de turno en jornadas mixtas, laborarán 7 –siete- ó 7:30 –siete- horas con 30 –treinta- minutos diarios, durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábados y domingos...

c) Los trabajadores que desempeñen labores de turno, sin perjuicio de las prácticas establecidas en cada centro de trabajo, prestarán sus servicios en jornadas de 8 –ocho- horas diarias durante cinco días consecutivos, y se regirán por el siguiente horario:

PRIMER TURNO: de las 0 a las 8 horas
 SEGUNDO TURNO: de las 8 a las 16 horas
 TERCER TURNO: de las 16 a las 24 horas¹²¹

Como se observa esta cláusula se refiere, en términos generales, a todos los trabajadores sindicalizados, sin embargo debemos precisar que en los Capítulos XXIV y XXV del Contrato Colectivo, encontramos las condiciones específicas conforme a las cuales se desempeñan las labores en los equipos e instalaciones marinas de exploración, producción, perforación y servicios conexos, así como los trabajos de transportes marítimos, de altura, cabotaje, fluviales, de dragado y los que se realicen en monoboyas y a mar abierto relacionados con la industria petrolera; actividades en las cuales las jornadas de trabajo presentan diferencias, debido a la naturaleza intrínseca de las labores que se desempeñan.

El Dr. Baltasar Cavazos denomina al último grupo de cláusulas como **compulsorio** y *“tiene por objeto garantizar el cumplimiento del elemento normativo”*.¹²²

A este elemento Mario De la Cueva lo denomina **obligacional** por ser *“la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la*

¹²¹ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op. cit. p.p. 43-45

¹²² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit. p. 240

*convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella".*¹²³

En el elemento obligacional encontramos la cláusula de exclusión y se encuentra en el Contrato Colectivo en comento en los siguientes términos:

CLAUSULA 33. Cuando algún trabajador sindicalizado renuncie al sindicato, o fuere expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón queda obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva.¹²⁴

Esta cláusula reglamenta lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula la facultad del sindicato de exigir al patrón la separación del servicio del trabajador que renuncie o sea expulsado del mismo, petición que deberá cumplirse si efectivamente existe la cláusula en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Mario De la Cueva adiciona un cuarto elemento denominándolo **ocasional** que como su nombre lo indica son cláusulas que resuelven casos concretos que surgen con motivo de la discusión y firma de un nuevo Contrato Colectivo.¹²⁵

De conformidad con lo anterior, las cláusulas que contemplan la suspensión a causa de incapacidad temporal por enfermedad que no sea provocada por riesgos de trabajo y maternidad corresponden al elemento

¹²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op.cit. p. 446

¹²⁴ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op. cit. p. 33

¹²⁵ CFR. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Op. cit. p. 447

normativo, mientras que las referentes al arresto del trabajador y permisos pertenecen al elemento obligatorio.

4.1.1 Cláusulas sobre suspensión individual de la relación laboral

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos contempla la suspensión individual de trabajo determinando, en sus cláusulas, cuáles son los motivos que dan origen a la aplicación de esta figura jurídica, su duración y terminación. En este apartado observaremos las causas convencionales, no obstante, de ellas derivaremos el análisis de las legales y teórico-legales.

Para dar comienzo al tema transcribiremos las definiciones de trabajador sindicalizado de planta y transitorio, ya que serán términos que aparecen en algunas de las cláusulas a tratar, así encontramos:

CLAUSULA 1...

Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen la siguientes definiciones:

IV. TRABAJADORES. Las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato...¹²⁶

Las personas físicas sindicalizadas a que se refiere esta cláusula como trabajadores son los pertenecientes al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

CLAUSULA 35. Los trabajadores sindicalizados se clasifican como sigue: de planta y transitorios.

a) Son de planta los contratados para los trabajos objeto de este contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollen en un forma normal, regular y permanentemente.

¹²⁶ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op cit. p. 3

b) Son transitorios los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.¹²⁷

La diferencia entre estos dos tipos de trabajadores es la duración del trabajo para el cual se les contrata, así los de planta desarrollan un trabajo en forma normal, regular y permanente; en tanto que los transitorios, ocupan un puesto de manera provisional o sólo desempeñan trabajos temporales o por obra determinada.

Una vez precisadas las diferencias existentes entre los trabajadores al servicio de Petróleos Mexicanos, podemos empezar a desarrollar las cláusulas que regulan la suspensión individual de la relación laboral.

En el Capítulo XI que reglamenta los arrestos, encontramos la primera causa de suspensión laboral y que a continuación transcribimos.

CLAUSULA 77. Cuando los trabajadores sindicalizados sean privados de su libertad por disposiciones de autoridades judiciales o administrativas y dicha privación sea originada por el cumplimiento de sus habituales obligaciones o por órdenes de sus superiores en el desempeño de su trabajo, el patrón les pagará su salario ordinario, demás prestaciones, y una compensación equivalente a la cuota que establece la última parte del segundo párrafo de la Cláusula 87 de este contrato, hasta que los trabajadores estén en aptitud de volver al servicio con libertad caucional o definitiva. Además deberá también pagar los gastos de defensa, incluyendo los juicios de amparo, fianzas, pasajes, etc., que demande el proceso penal. Pero si posteriormente resultare que la prisión o arresto fue originado por causas distintas a las antes especificadas, entonces el patrón podrán descontar directamente lo gastado y pagado, del salario del trabajador, naturalmente dentro de los límites establecidos en el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. Al quedar los trabajadores en libertad definitiva o bajo caución, volverán a ocupar los puestos que tenían al sufrir la prisión o arresto, o el lugar que les corresponda si durante su ausencia se hubiere efectuado algún ascenso o movimiento de personal, con derecho al pago de los salarios que figuren en los

¹²⁷ Ibidem p.p. 35-36

tabuladores correspondientes. El movimiento descendente en el escalafón, en esos casos, se hará sin responsabilidad para el patrón.

Cuando el trabajador hubiera sido privado de su libertad e imposibilitado de laborar como consecuencia de denuncias de hechos o querrela que haya presentado el patrón, y sobrevenga sentencia absolutoria, libertad por falta de méritos o por desvanecimiento de datos, o conclusiones de no acusación, el patrón le pagará a título de indemnización por daños y perjuicios, los salarios y prestaciones a que se refiere esta cláusula, computados desde la fecha de la privación de la libertad y hasta que esté en posibilidad de reanudar sus labores incrementándola con un 43% -cuarenta y tres por ciento- del importe total de los salarios ordinarios antes citados. Si hubiera habido rescisión de contrato por el motivo único anterior, el trabajador será reinstalado de inmediato con el pago de salarios caídos; mediante el desistimiento de la acción que éste hubiese intentado.¹²⁸

Esta cláusula, al contemplar la hipótesis de que los trabajadores sean privados de su libertad por autoridades judiciales o administrativas, maneja dos de las causas que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones III y IV que son la prisión preventiva y el arresto. Esta disposición unifica el tratamiento de los dos supuestos, ya que ambas circunstancias deben originarse por el cumplimiento de las obligaciones habituales del trabajador o por órdenes de sus superiores en el desempeño de su trabajo.

En ambos casos, sea prisión preventiva o arresto, el patrón está obligado a pagar salarios ordinarios, prestaciones y una cuota equivalente a \$416.00 como compensación, hasta que el trabajador pueda volver al trabajo ya sea por libertad caucional o definitiva.

El Contrato Colectivo complementa las disposiciones de la Ley Laboral al establecer que el patrón también pagará los gastos de defensa, juicios de amparo, fianzas, pasajes y todos aquellos que demande el proceso penal, siempre y cuando los motivos que hayan originado la privación de la libertad

¹²⁸ Ibidem p.p. 94-96

fuesen ocasionados por el cumplimiento de sus obligaciones o por órdenes de sus superiores, pues de lo contrario todos los gastos erogados por el patrón se le descontarán al trabajador de su sueldo, dicho descuento será el que acuerden las partes, pero no deberá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo, ni el patrón podrá exigirle al trabajador una cantidad mayor del importe de los salarios de un mes, esto de conformidad con el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que permite los descuentos al salario del trabajador por deudas contraídas con el patrón.

El trabajador tiene derecho a regresar a su mismo puesto de trabajo, pero si durante el tiempo que no se presentó a laborar hubiere ocurrido algún movimiento escalafonario, se incorporará al puesto que se le asigne al momento de su regreso, teniendo derecho al pago de los salarios establecidos en los tabuladores correspondientes.

Si el trabajador es privado de su libertad por denuncia o querrela presentada por el patrón y obtiene una sentencia absolutoria, libertad por falta de méritos o por desvanecimiento de datos o conclusiones de no acusación, tiene derecho a que el patrón le pague una indemnización por daños y perjuicios que consistirá en el monto de los salarios y prestaciones a que ya hicimos referencia, computados desde la fecha de la privación de la libertad y hasta que este en posibilidades de reanudar sus labores incrementándola con un 43% del importe total de los salarios ordinarios, situación que no ocurre cuando la denuncia es presentada por un tercero.

La maternidad como causa teórico-legal de la suspensión de la relación de trabajo esto es, aquella que surge en virtud de una causa que no esta prevista como tal en la Ley Federal del Trabajo, pero que la doctrina así la conceptualiza, se establece en el Capítulo XIV referente a los servicios médicos.

CLAUSULA 90. En los casos de maternidad, las trabajadoras sindicalizadas tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

a) Las trabajadoras desempeñarán labores durante el período de embarazo, que estén acordes con las disposiciones de la fracción I del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Las trabajadoras percibirán salario ordinario y demás prestaciones de este contrato, durante los 45 –cuarenta y cinco- días de descanso antes de la fecha del parto y los 60 –sesenta- días después del mismo.

En los casos de parto en que el descanso prenatal se disfrute con un lapso inferior a 45 –cuarenta y cinco- días, el patrón se obliga a permitir que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron para completar los 45 –cuarenta y cinco- días a que tiene derecho antes del parto.

En el caso en que la trabajadora agote el término de 45 –cuarenta y cinco- días de descanso prenatal sin que se realice el parto, seguirá gozando de su salario y prestaciones, íntegramente, hasta que el parto ocurra.

c) Durante los primeros doce meses contados a partir de la fecha en que termine el descanso postnatal, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario de dos horas en su jornada, para amamantar o alimentar a sus hijos, el cual podrán disfrutar al inicio o al término de su jornada, y una vez establecido el horario, éste no podrá variarse. Lo anterior sin perjuicio de su salario y demás prestaciones.

En los casos en que las trabajadoras sindicalizadas durante su embarazo presenten a partir de la semana 27 óbito fetal, se les otorgará un descanso especial por un término de 30 –treinta- días con salarios y prestaciones, sin que proceda el descanso post-natal previsto en esta cláusula, de requerirse se les apoyará con terapia psicológica; de encontrarse incapacitada la trabajadora con posterioridad al descanso mencionado, se estará a lo dispuesto en la Cláusula 121 contractual.¹²⁹

La Ley Laboral les concede a las trabajadoras que se embaracen durante la relación laboral el derecho de suspender sus labores pero sin que se interrumpa el pago de sus salarios, el Contrato Colectivo en estudio les brinda una mayor protección.

¹²⁹ Ibidem p.p. 112-113

El inciso a) se refiere a las labores establecidas en la fracción I del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo que ya expusimos y que se consideran pueden poner en riesgo la vida de la madre y del producto.

En materia de suspensión, esta disposición otorga un número mayor de días de descanso, es decir, 45 antes del parto y 60 después, en este sentido si la mujer no disfrutó completos los 45 días a que tiene derecho antes del parto, el patrón le debe permitir que con posterioridad al mismo disfrute de los días restantes. Si pasados los 45 días no se realiza el parto, la mujer podrá seguir disfrutando del descanso hasta que éste ocurra, período durante el cual gozará de su salario y prestaciones de manera íntegra.

El descanso entre jornadas para alimentar a sus hijos que es de doce meses a partir de la fecha en que termine el descanso postnatal consistirá en dos horas, término que es mayor al de la Ley Laboral.

Un caso especial que contempla esta cláusula es un período de descanso por 30 días que no se incluye dentro del período postnatal cuando a partir de la semana 27 se presenta un óbito fetal, es decir, la muerte fetal durante el período de gestación, en este caso la mujer trabajadora también disfrutará de su salario y prestaciones y en caso de requerirse el patrón le proporcionará ayuda psicológica. Esta es una situación adicional que no contempla la Ley Federal del Trabajo y que beneficia a las trabajadoras.

El Capítulo XV dedicado a las "Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes o muerte", contempla otra causa de suspensión individual de la relación laboral en los siguientes términos.

CLAUSULA 121. En los casos de accidentes o enfermedades, el patrón relevará del servicio a los trabajadores sindicalizados para que éstos queden sujetos al tratamiento médico-quirúrgico necesario y a las

demás prerrogativas que les correspondan conforme al presente contrato, a reserva de que el médico tratante del patrón, manifieste si el trabajador se encuentra incapacitado para seguir laborando.

Los trabajadores de planta afectados por enfermedades o accidentes no profesionales, que estén incapacitados para laborar, disfrutarán de servicio médico integral durante 333 días, así como del 100% -cien por ciento- de su salario ordinario durante dicho periodo. Si por causas imputables al servicio médico del patrón, debidamente comprobadas por ambas partes, durante la prestación de la atención médica el trabajador agotara los 333 días, se ampliará este beneficio por el tiempo necesario. Dentro de este lapso, si a los tres meses de iniciada su incapacidad no estuviera el trabajador en aptitud de volver al trabajo, éste por conducto de la representación sindical o el patrón, podrá solicitar al servicio médico la revisión del caso, en vista de las valoraciones médicas respectivas, si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico o sujetarse a otro que indique el servicio médico del patrón. Estas valoraciones podrán repetirse cada tres meses, y a petición del sindicato y de acuerdo con el servicio médico del patrón, se realizarán en un centro hospitalario, diferente al que esté a cargo de su tratamiento.

Por lo que se refiere a los trabajadores transitorios afectados por enfermedades o accidentes no profesionales, que estén incapacitados para trabajar, tendrán derecho a servicio médico integral así como al 100% -cien por ciento- de sus salarios ordinarios durante un periodo máximo de 107 días.

Los trabajadores de planta y transitorios sindicalizados a que esta cláusula se refiere, tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones consignadas en los párrafos que anteceden, exclusivamente por cada lapso de 365 días, los que se computarán a partir de la fecha en que el trabajador se reporte como enfermo incapacitado para concurrir a sus labores.

Cuando el trabajador se encuentre suspendido por enfermedad ordinaria en la fecha en que venza su ciclo inicial, sin haber agotado las prestaciones que autoriza esta cláusula, se fijará un nuevo ciclo a partir del día en que inició la última suspensión.¹³⁰

Esta estipulación permite que el trabajador pueda ausentarse de su empleo para sujetarse al tratamiento médico-quirúrgico que necesite en los casos de accidentes o enfermedades, no haciendo distinción entre si son causa o no de un riesgo de trabajo.

¹³⁰ Ibidem p.p. 157-158

Si los trabajadores de planta se encuentran incapacitados para laborar a causa de una enfermedad o accidente que no sea producto de un riesgo de trabajo, causa que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42, fracción II, de suspensión de la relación laboral; el Contrato Colectivo le brinda al trabajador que se encuentre bajo este supuesto atención médica por 333 días, mismos que podrán ampliarse por el tiempo necesario si se agotan por causa del servicio médico; además tendrá derecho de recibir su sueldo de manera íntegra.

Si dentro de los primeros tres meses de incapacidad el trabajador no estuviera en posibilidades de reanudar sus labores, podrá solicitar revisiones por medio de la representación sindical o el patrón al servicio médico para continuar con el mismo tratamiento o cambiar y podrán repetirse tales valoraciones cada tres meses en un centro hospitalario diferente a aquél donde esta recibiendo el tratamiento, a petición del sindicato y con aprobación del servicio médico del patrón.

En lo que se refiere a los trabajadores transitorios que se encuentren en el mismo caso, tendrán prestaciones iguales pero sólo por 107 días. Ambos tipos de trabajadores pueden disfrutar de las prestaciones descritas por cada lapso de 365 días, mismos que se computarán a partir de la fecha en que se reporten incapacitados para laborar.

En este mismo sentido encontramos la cláusula 122 que a la letra dice:

CLAUSULA 122. Cuando algún trabajador de planta sindicalizado contraiga una enfermedad ordinaria o sufra un accidente no profesional, y por ese motivo dejare de concurrir a sus labores, sin perjuicio de los derechos que le corresponden conforme a este contrato, el patrón lo esperará hasta por 3 años sin pérdida de antigüedad para reponerlo en el puesto que tenía al contraer la enfermedad o sufrir el accidente. Durante el lapso mencionado, tendrán derecho el trabajador y sus derechohabientes,

al servicio médico integral y a lo establecido en las Cláusulas 119 y 175 de este contrato, y en caso de fallecimiento del trabajador, al importe de los gastos funerarios, liquidación de la antigüedad y pago de la pensión post-mortem en los términos de las Cláusulas 125 y 132 de este contrato. Si el trabajador regresa antes del vencimiento de los 3 años de espera, o al finalizar éstos, tendrá derecho a que se le otorgue servicio médico integral a él y a sus derechohabientes desde el primer día en que labore; pero no podrá disfrutar de las prestaciones a que se refiere la cláusula anterior sino hasta que haya laborado treinta días, a cuyo efecto se modificará el ciclo de enfermedad, para abrirse uno nuevo a partir de la siguiente incapacidad que se presente.

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos y las separaciones o descensos que se originen con motivo del regreso del trabajador, se efectuarán sin responsabilidad alguna para el patrón y el sindicato.

Transcurridos los 3 años de referencia, si el trabajador no se presenta o no está capacitado para reanudar sus labores a juicio del médico del patrón, el contrato quedará terminado automáticamente de acuerdo con el Artículo 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad alguna del patrón para con el trabajador aludido, y la vacante que con tal motivo se ocasione, se cubrirá de acuerdo con las estipulaciones de este contrato.

Los trabajadores que conforme al párrafo anterior, no estén capacitados para reanudar sus labores al vencimiento de los 3 años mencionados, recibirán una indemnización equivalente al 100% -cien por ciento- de los que importaría su liquidación calculada de acuerdo con la Cláusula 21 de este contrato.

En caso de incapacidad parcial permanente del trabajador, que lo inhabilite para continuar desempeñando sus labores habituales, si así lo desea el mismo, el patrón y sindicato se pondrán de acuerdo para proporcionarle otro puesto de planta o temporal que exista en su propio centro de trabajo y pueda desempeñar según su capacidad física.¹³¹

De conformidad con lo establecido en la cláusula en comento, el patrón tiene la obligación de reservar el puesto al trabajador de planta que este incapacitado por una enfermedad o accidente que no fueran producto de un riesgo de trabajo hasta por 3 años, sin que esta situación interrumpa el cómputo de su antigüedad.

¹³¹ Ibidem p.p. 158-160

Durante el tiempo que dure la incapacidad, además de tener derecho al servicio médico por 3 años y por el mismo lapso, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 119, a recibir por conceptos de viáticos \$441.00 por cada período de 24 horas, si a juicio del servicio médico del patrón el trabajador necesite salir de su centro de trabajo o de su residencia para recibir la atención médica adecuada, ya sea por parte del patrón o por su cuenta si se trata de consultas o tratamientos médicos especialistas que el patrón no este obligado a proporcionar de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo, como en el caso de accidentes ocasionados por el uso de drogas enervantes, estado de embriaguez, lesiones en riña o cuando exista la intención deliberada de causarse daño como lo establece la cláusula 101; esto siempre y cuando se trate de una distancia mayor de cuarenta kilómetros, por vías generales de comunicación de su centro de trabajo o lugar de residencia.

En caso de que el tiempo sea menor de 24 horas y no se pernocte fuera del centro del trabajo o de su residencia, se le pagará la cantidad de \$78.00 por una comida, \$156.00 por dos, \$234.00 por tres y \$207.00 por alojamiento y lavado de ropa, si el trabajador no queda internado.

La cláusula 175 a que hace referencia la estipulación en estudio, establece los lineamientos sobre el otorgamiento de las becas que el patrón está obligado conforme al artículo 132, fracción XIV de la Ley Laboral a proporcionar a los hijos de los trabajadores, en este caso de planta, para su preparación académica a nivel técnico, secundaria, preparatoria, subprofesional y profesional.

Si el trabajador regresa a laborar al terminar los tres años o antes, a partir del primer día en que labore tendrá derecho él y sus derechohabientes a recibir servicio médico, pero disfrutará de su salario cuando haya trabajado 30 días. En caso contrario, si vencido el plazo el trabajador no regresa o no se encuentra en

posibilidades de seguir laborando, el Contrato de Trabajo se termina con base en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta que le impida realizar sus labores, ante tal supuesto se le otorga una indemnización equivalente al 100% de su liquidación. Se plantea también la situación de proporcionarle un puesto de planta o temporal que pueda desempeñar en caso de una incapacidad parcial permanente si así lo desea el trabajador.

Como complemento del supuesto de que el trabajador presente una enfermedad o accidente no profesional u enfermedad contagiosa, explicaremos otras cláusulas que tienen relación con el tema.

CLAUSULA 103. Los trabajadores sindicalizados deberán sujetarse a exámenes médicos de acuerdo a los programas de salud ocupacional o en los siguientes casos:...

b) Cuando reingresen después de una ausencia del servicio de 6 – seis- meses consecutivos o más.

c) Cuando se trate de investigar si padecen alguna enfermedad infecto-contagiosa, transmisible o incurable...

En los casos en que se establezca el diagnóstico de una enfermedad ordinaria o profesional, como resultado de los exámenes médicos practicados a los trabajadores que se refieren los incisos c), d), e), f) y g), se les someterá al tratamiento médico adecuado, de acuerdo a las cláusulas respectivas de este contrato, y en su caso se emitirá el dictamen médico correspondiente...¹³²

Para conocer el estado de salud en el que se encuentran los trabajadores deben sujetarse a exámenes médicos cuando se ausenten de su trabajo por seis meses o más y de vital importancia para conocer si padecen alguna enfermedad contagiosa, causa de suspensión de la relación laboral que señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo 42, fracción I y de acuerdo con los resultados se les dará el tratamiento oportuno y adecuado.

¹³² Ibidem p.p. 131-133

CLAUSULA 112. Los médicos del patrón, en relación con el servicio que tienen a su cargo, están obligados a guardar el secreto profesional. No obstante, deberán:

a) Dar aviso a las autoridades competentes en los casos de enfermedades transmisibles, de acuerdo con lo que previene la Ley General de Salud...¹³³

Esta medida se toma para asegurar el bienestar del trabajador enfermo y de los demás trabajadores que podrían estar en riesgo de contagiarse.

CLAUSULA 116. Ya se trate de enfermedades ordinarias o profesionales, los médicos del patrón se obligan a dar su diagnóstico y señalar el tiempo probable que tarde la curación de la enfermedad en el transcurso de los primeros diez días contados desde que el médico empiece a tratar cada caso, lo cual será comunicado al enfermo, o a sus familiares y al sindicato dentro del mismo plazo...¹³⁴

Cuando se trata de una enfermedad que no es consecuencia de un riesgo de trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los médicos del IMSS son quienes determinan el tiempo que tardará el trabajador en recuperar la salud para considerar la duración de la incapacidad que pueda producir tal circunstancia, aquí el Contrato Colectivo indica que el médico del patrón es quien debe dar el diagnóstico que incluya el tiempo que tarde la recuperación dentro de los primeros diez días que trate al paciente.

CLAUSULA 117. En caso de que el sindicato no esté conforme con el dictamen del médico al servicio del patrón, respecto a si la enfermedad o el accidente, en su caso, es o no profesional o acerca de la incapacidad que resulte al trabajador sindicalizado, tiene el derecho a acudir a otro facultativo asignado por el sindicato...¹³⁵

¹³³ Ibidem p.p. 140-141

¹³⁴ Ibidem p. 147

¹³⁵ Ibidem p. 148

Esta cláusula le proporciona la posibilidad al sindicato, en caso de que exista duda sobre el dictamen que proporcione el médico del patrón respecto de la enfermedad del trabajador, de solicitar una segunda opinión con el médico que él asigne.

Otra forma de suspensión de la relación laboral, se presenta a través de los permisos que pueden disfrutar los trabajadores con la debida autorización del patrón y que se establecen en el Capítulo XVII del Contrato Colectivo en las siguientes cláusulas.

CLAUSULA 147. El patrón concederá a los trabajadores de planta sindicalizados, permisos renunciables, sin goce de salario y sin interrupción de antigüedad, hasta por 30 –treinta- días en cada año de calendario.

Los trabajadores de planta de nuevo ingreso, sólo tendrán derecho a disfrutar de los citados permisos, cuando hayan laborado previamente un mínimo de 180 –ciento ochenta- días.

Para que estos permisos se concedan, será necesario que el trabajador los solicite por conducto de su representación sindical con 72 –setenta y dos- horas de anticipación como mínimo; a excepción de los casos de comprobada urgencia, en que el permiso se concederá de inmediato.¹³⁶

Los trabajadores de planta pueden solicitar un permiso para ausentarse de su trabajo por 30 días durante los cuales no podrán disfrutar de su salario, sin embargo, ese tiempo si se les computará para determinar su antigüedad. Si se trata de trabajadores de planta pero de reciente ingreso, deberán haber trabajado por lo menos 180 días para poder tener derecho a pedir este permiso.

Estos permisos son renunciables y sólo pueden ser requeridos una vez al año, además para que puedan ser concedidos, el trabajador debe solicitarlos al patrón por medio de su representación sindical con un tiempo mínimo de

¹³⁶ Ibidem p.p. 188-189

anticipación de 72 horas, salvo que se trate de una urgencia cierta pues ante tal situación el permiso se debe otorgar de inmediato.

CLAUSULA 148. El patrón concederá a sus trabajadores de planta sindicalizados, permisos sin goce de salarios, con interrupción de antigüedad y sin derecho a prestación alguna, excepción hecha de las consignadas en las Cláusulas 125 y 132 de este contrato, hasta por 90 –noventa- días por cada año de calendario, los que podrán ser disfrutados en tres etapas como mínimo.

El patrón a solicitud de la Representación Sindical reanudará en el servicio al trabajador, antes del vencimiento de dicho permiso, siempre y cuando lo solicite con 4 –cuatro- días hábiles de anticipación.

Los trabajadores de nuevo ingreso, deberán tener una antigüedad mínima de planta de 365 –trescientos sesenta y cinco- días para tener derecho a este permiso.

Tratándose de los trabajadores transitorios sindicalizados, el patrón les concederá permiso sin goce de salario ni prestación alguna después de haber laborado 90 –noventa- días como mínimo, hasta por 30 –treinta- días por cada año de calendario, siempre y cuando tengan contrato de trabajo vigente, y que podrá ser disfrutado en tres etapas como máximo.

Como excepción a la duración de los permisos, a los trabajadores de planta estudiantes, se les concederá permiso hasta por 335 –trescientos treinta y cinco- días por año de calendario, previa comprobación de sus estudios en escuelas o universidades debidamente reconocidas por la Secretaría de Educación Pública; en la inteligencia de que los 30 –treinta- días que deben laborar, podrán hacerlo en sus periodos vacacionales.

Dichos permisos deberán solicitarse por conducto de la representación sindical correspondiente, con una antelación de 8 –ocho- días como mínimo, en la inteligencia que es potestad del patrón concederlos o negarlos según las necesidades del servicio.¹³⁷

Este permiso de 90 días se concede a trabajadores de planta por año calendario de servicios, mismo que podrá ser disfrutado en un mínimo de tres periodos; durante el lapso que el trabajador disfrute del permiso no recibirá salario alguno, su antigüedad se interrumpe y tampoco tendrá derecho a

¹³⁷ Ibidem p.p. 189-190

ninguna prestación, salvo las indicadas por las cláusulas 125 y 132 que se refieren a los casos de fallecimiento del trabajador. El trabajador puede ser llamado a reanudar sus labores mientras goza del permiso, si la representación sindical lo solicita al patrón con 4 días hábiles de anticipación.

Cuando se trate de trabajadores de reciente ingreso deberán tener una antigüedad mínima en su puesto de planta de 365 días para poder solicitar el permiso y por lo que se refiere a los trabajadores transitorios deberán laborar 90 días mínimo para requerir el permiso sólo por 30 días por año calendario que podrán ser divididos hasta en tres períodos, si el contrato esta vigente, plazo durante el cual no disfrutarán de prestación alguna.

Una excepción que establece esta cláusula se refiere a los trabajadores de planta que sean estudiantes, ya que a éstos se les podrá conceder un permiso hasta por 335 días por año calendario, si comprueban estar realizando sus estudios en escuelas reconocidas por la SEP, debiendo trabajar 30 días para gozar de este permiso pudiendo hacerlo en sus vacaciones.

Es potestad del patrón conceder este tipo de permisos y deben ser solicitados por medio de la representación sindical del trabajador con una anticipación de 8 días por lo menos.

CLAUSULA 149. Los trabajadores de planta sindicalizados podrán disfrutar permisos sin goce de salario ni prestaciones y, sin reconocimiento de antigüedad, para desempeñar cargos de elección popular hasta por un periodo de 6 –seis-años. Estos permisos serán renovables por una sola vez y por no más de otros 6 –seis- años.¹³⁸

Cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargos de elección popular, el patrón les otorgará un permiso hasta por 6 años sin goce de sueldo,

¹³⁸ Ibidem p. 190

prestaciones ni cómputo de antigüedad. Sólo pueden ser concedidos dos veces durante la relación laboral, pero en ninguna de éstas podrán ser mayores de 6 años.

CLAUSULA 150. El patrón concederá el mismo día que sus trabajadores de planta sindicalizados lo soliciten por conducto del sindicato, permiso económico con goce de sueldo, hasta por 3 –tres- días, por cada año de calendario. Esta prestación será otorgable en cuanto el trabajador adquiera el carácter de planta.

A los trabajadores transitorios sindicalizados que dentro de un año hayan trabajado 275 –doscientos setenta y cinco- días, se les concederá la misma franquicia, siempre que la soliciten por conducto del sindicato y que en el momento de la solicitud tengan contrato en vigor que abarque un lapso mayor que el permiso de que se trata.

Por lo que se refiere a los permisos que se soliciten en forma colectiva, patrón y sindicato se pondrán de acuerdo sobre el número de ellos.

En ningún caso, los permisos económicos a que esta cláusula se refiere, serán acumulables.¹³⁹

Los trabajadores de planta pueden solicitar un permiso económico con goce de sueldo de hasta 3 días por año calendario al patrón por medio del sindicato, mismo que se debe conceder el mismo día del requerimiento. Si se trata de trabajadores transitorios deberán haber trabajado en un año 275 días y tener contrato vigente por un período mayor que el del permiso. Este tipo de permisos no son acumulables.

Si estos permisos se solicitan de manera colectiva, el patrón y el sindicato tendrán que ponerse de acuerdo y decidir cuántos de ellos pueden concederse y a qué trabajadores. Quienes hayan tenido derecho a disfrutar de este tipo de permiso y no lo hicieron, al término de la relación laboral, de conformidad con la cláusula 140, su liquidación se incrementará con el importe del salario ordinario de los días que no utilizaron.

¹³⁹ Ibidem p.p. 190-191

En todos estos permisos se establece el requisito de solicitarlos con anticipación para que el patrón pueda deliberar el caso y decidir si los concede o no, salvo en los casos de urgencia comprobada y permisos económicos que deben concederse el mismo día en que se solicitan. Esto se sustenta en la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : 151-156 Quinta Parte
Tesis:
Página: 155

Rubro

PERMISO. EL TRABAJADOR PRECISA ESPERAR A QUE SE LE CONCEDA PARA EMPEZAR A DISFRUTAR DEL MISMO.

Texto

Aun cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentre establecida la obligación de conceder a un trabajador un permiso para faltar por determinado período a sus labores, y asimismo haya quedado acreditado que presentó la solicitud correspondiente, el referido trabajador no debió haber considerado existente tal permiso y consecuentemente la autorización para faltar al trabajo, hasta no haber recibido la confirmación de que le había sido concedido.

Precedentes

Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen CXXIII, Pág. 25. Amparo directo 6907/64. Felipe Patiño Domínguez. 7 de septiembre de 1967. 5 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. *Volumen 33, Pág. 29. Amparo directo 5895/70. Raymundo Maciel Córdova. 24 de septiembre de 1971. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Volumen 34, Pág. 13. Amparo directo 634/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de octubre de 1971. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. *Volumen 36, Pág. 27. Amparo directo 3713/54. Petróleos Mexicanos. 10 de abril de 1954. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo. *Volumen 36, Pág. 27. Amparo directo 1112/63. Teresa Mengniot Saldaña. 26 de febrero de 1970. 5 votos.** NOTA: *En las publicaciones originales esta tesis aparece bajo el rubro: "PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS, SINO CONTAR CON LA AUTORIZACION

RESPECTIVA". **En la publicación original no se menciona el Ponente¹⁴⁰

Como medida precautoria, podemos decir que, a pesar de que los permisos para ausentarse del trabajo estén contemplados en las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo y se hayan presentado las solicitudes correspondientes, el trabajador siempre debe esperar para disfrutar de ellos, la confirmación del patrón otorgándole su autorización.

4.1.2 La suspensión como una sanción disciplinaria

La suspensión como medida disciplinaria es un supuesto distinto a los que tratamos en el apartado anterior y tiene gran importancia por ser el tema en el que se centra el desarrollo de la propuesta de reforma legal.

Para que se pueda aplicar una suspensión como sanción a los trabajadores es necesario que éstos cometan una falta en el trabajo y siguiendo los lineamientos que al respecto marca la Ley Federal del Trabajo en el artículo 423, fracción X se les imponga una sanción disciplinaria.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción, y ...

El ordenamiento legal otorga la facultad de imponer disciplinas al patrón mediante la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo de la empresa o establecimiento, imponiendo un límite máximo en cuanto a suspensión se

¹⁴⁰ www.scjn.gob.mx .Fecha de consulta: 27 de enero del 2005.

trata de 8 días y la obligación de permitirle al trabajador que presuntamente cometió la falta su derecho a ser escuchado.

Al respecto el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos en su Capítulo VI dedicado a las "Disciplinas" señala lo siguiente:

CLAUSULA 29. Las faltas en el trabajo serán sancionadas previa investigación, siguiendo un procedimiento igual al establecido por la Cláusula 24 de este contrato y con sujeción a lo que ordena la fracción X del Artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁴¹

Esta disposición establece que antes de sancionar a los trabajadores que cometan una falta en el trabajo, deberá realizarse una investigación de conformidad con la cláusula 24 que estudiaremos en el apartado siguiente, misma que se sujetará a lo establecido por la Ley Laboral en lo que se refiere a al contenido del Reglamento Interior de Trabajo y en especial a la fracción relativa a las medidas disciplinarias y sus procedimientos, entre ellas a la suspensión como sanción.

Cabe mencionar, que Petróleos Mexicanos no cuenta con un Reglamento Interior que establezca las causas por las que se puede suspender a un trabajador como medida disciplinaria, pero tiene un Reglamento de Labores específico para cada categoría de trabajo del personal sindicalizado y en ellos establece la forma en que se deben desarrollar las labores, por lo que en caso de incumplimiento de las obligaciones indicadas se podrá imponer como sanción la suspensión en el trabajo.

Al respecto recurrimos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismo que ha sido compilado por la empresa en estudio para

¹⁴¹ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op.cit. p. 32

establecer los lineamientos básicos y resolver los problemas que se presentan en el desarrollo de la relación laboral.

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : 52 Quinta Parte
Tesis:
Página: 65

Rubro

SUSPENSION DEL TRABAJADOR.

Texto

La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, procede en todos aquellos casos en que los trabajadores incurren en la violación de las obligaciones o prohibiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, o bien, el contrato colectivo o el reglamento interior del trabajo.

Precedentes

Amparo directo 5363/72. Jesús Díaz -Castañeda. 5 de abril de 1973.
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.¹⁴²

Apoyándonos en este criterio, en caso de no existir una cláusula en el Contrato Colectivo o una disposición similar en el Reglamento Interior de Trabajo en el que se establezcan las causas de suspensión como sanción, ésta se podrá imponer en aquellos casos en que los trabajadores violen las obligaciones y prohibiciones que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 134 y 135.

En lo referente al número de días que puede suspenderse a un trabajador, dependerá de la gravedad de la violación que haya cometido y de sus antecedentes laborales sin exceder el límite establecido en la Ley Laboral y

¹⁴² www.scjn.gob.mx. Fecha de consulta: 27 de enero del 2005.

que de acuerdo con la cláusula 29 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos se debe respetar.

El término con que cuenta el patrón para poder suspender al trabajador infractor es de un mes contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento del hecho, de conformidad con la cláusula 31 del Contrato Colectivo y que se ampara en el artículo 517, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con la cláusula 32 del Contrato Colectivo no sólo el patrón puede sancionar con la suspensión a los trabajadores, sino que también lo puede hacer el sindicato.

CLAUSULA 32. Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, y el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él.¹⁴³

De conformidad con esta disposición cuando el sindicato decida sancionar a un trabajador que pertenezca a él con la suspensión efectiva en el trabajo, que es la separación del socio del mismo sin goce de salario; sólo le debe comunicar al patrón por escrito tal decisión para que sea cumplida sin poder emitir opinión alguna sobre el particular.

Esta medida aplicada por el sindicato procede cuando la conducta del trabajador se adecua a los supuestos que enumera el Estatuto Sindical, en donde se establece la causa y el número de días de suspensión los que pueden ir de 1 día hasta 2 años. El lapso de tiempo que marca el Estatuto es muy amplio y en la práctica no se presentan casos, es letra muerta, sin embargo en

¹⁴³ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op.cit. p. 33

caso de que se llegase a aplicar el trabajador puede apoyar su defensa en la siguiente jurisprudencia.

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Séptima Epoca

Localización

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Parte : 175-180 Quinta Parte
Tesis:
Página: 66

Rubro

SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Texto

Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la Ley de la Materia son facultades consignadas a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento Interior de Trabajo y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tiene los mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad.

Precedentes

Volúmenes 145-150, Pág. 61. Amparo directo 644/80. Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 7 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Volúmenes 145-150, Pág. 61.

Amparo directo 3028/80. Sindicato Industrial de Obrero Socialistas, Puebla Textil. 28 de enero de 1981. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Volúmenes 145-150, Pág. 61. Amparo directo 5123/80. Simón Muñoz Camacho. 23 de febrero de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 163-168, Pág. 42. Amparo directo 1993/81. Unión de Estibadores Marítimos y Terrestres, Varrelleros, Cargadores de Autotransportes, Alijadores, Checadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos y Similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacán. 10 de noviembre de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Volúmenes 175-180, Pág. 40. Amparo directo 8634/82. Francisco Sánchez García y otros. 3 de octubre de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 304, pág. 273.¹⁴⁴

Esta jurisprudencia protege al trabajador de una suspensión cuya duración sea mayor de 8 días pues a pesar de que es impuesta por el sindicato, suspende los mismos efectos que la impuesta por el patrón que son la prestación de servicios y el pago del salario.

4.1.3 Procedimiento de investigación para imponer sanciones disciplinarias

El Contrato Colectivo Trabajo de Petróleos Mexicanos estatuye la obligación de realizar un procedimiento de investigación antes de imponer una sanción disciplinaria como sería la suspensión, con la finalidad de comprobar que el trabajador sujeto a investigación sea realmente el responsable de la falta que se le imputa.

Este apartado se dedica al estudio del procedimiento en cuestión con la finalidad de poder establecer la posibilidad de incorporar en la Ley Federal del Trabajo como una obligación patronal realizar uno similar, por lo que a continuación transcribiremos el acuerdo convencional que lo contempla.

¹⁴⁴ www.scjn.gob.mx. Fecha de consulta: 27 de enero del 2005.

CLAUSULA 24. El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.

La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con él o los trabajadores sindicalizados involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y a o los trabajadores sindicalizados involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale para ese efecto, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar. De no concurrir el representante sindical, se diferirá la investigación para que se inicie dentro de las 48 –cuarenta y ocho- horas siguientes, a cuyo efecto el patrón libraré un nuevo citatorio con la misma anticipación.

Si en la segunda fecha que se fije para la práctica de la investigación dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores sindicalizados involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley.

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador sindicalizado en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho conforme a este contrato.

Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato.

Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico. En caso de no ponerse de acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente. Invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con 3 –tres- días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.

Después de los 20 –veinte- años de servicios, contados en los términos de este Contrato Colectivo, el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, en la inteligencia que la repetición

de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador sindicalizado la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que deriven de su antigüedad.

Para la práctica de la Investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el Artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores que hayan sido separados injustificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.¹⁴⁵

De lo anteriormente transcrito, se observa que antes de que el patrón imponga una sanción a los trabajadores sindicalizados debe realizar una investigación laboral, al establecerlo así el Contrato Colectivo de la empresa como una obligación patronal que se pactó con el sindicato.

La investigación a que se refiere esta cláusula se dirige "a los trabajadores sindicalizados o de confianza, pertenecientes a Petróleos Mexicanos o a cualesquiera de los Organismos Subsidiarios que por acción u omisión infrinjan disposiciones legales o contractuales, o incumplan las obligaciones derivadas de su contrato individual de trabajo y estén relacionadas con sus labores".¹⁴⁶

La Guía de Investigaciones Laborales, elaborada por la Subdirección Corporativa de Relaciones Laborales, en cumplimiento del Programa para el Mejoramiento del Servicio en Petróleos Mexicanos ordenado por la SECODAM; pretende "establecer el medio de prueba y obtener los elementos necesarios, mediante diligencias practicadas con apego a las disposiciones normativas aplicables, para llegar a la verdad acerca de las faltas que se atribuyan a los

¹⁴⁵ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op. cit. p.p. 28-30

¹⁴⁶ Petróleos Mexicanos. Guía de Investigaciones Laborales. México, 2000. p. 13

trabajadores al servicio de la empresa, y en su caso, para la justa aplicación de la medida disciplinaria que proceda".¹⁴⁷

El objetivo de este instrumento es el esclarecimiento de los hechos que se le imputan a los trabajadores que cometen una falta para llegar a la verdad y aplicar la sanción que corresponda, otorgándoles el derecho de defensa.

El origen de esta indagatoria se encuentra en el reporte por escrito que hace el superior inmediato o jefe de la dependencia en que labore el trabajador que presuntamente cometió la falta, la que puede ser comunicada por cualquier trabajador de Petróleos Mexicanos u Organismos Subsidiarios que tenga conocimiento del hecho.

El reporte se envía al área de Recursos Humanos que corresponda, debiendo contener una *"exposición clara de los hechos constitutivos de la falta, el lugar, día y hora en que ocurrieron, las consecuencias de riesgo o daño que se hayan producido y si lo hubo el daño material o perjuicios de orden moral que afectaron la disciplina y si es posible la cuantificación del monto de los perjuicios"*.¹⁴⁸

Se debe señalar los *datos personales del trabajador o trabajadores que presuntamente cometieron la falta como nombre, ficha, dependencia en que labora, si es transitorio o de planta, el tiempo que lleva desempeñando la función, si se encuentra laborando o no y otras circunstancias similares. También se puede señalar al trabajador o trabajadores que puedan testificar sobre los hechos*.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Ibidem p. 9

¹⁴⁸ Ibidem p. 15

¹⁴⁹ CFR. Ibidem p.p. 15-16

El reporte puede acompañarse de documentos, dictámenes, objetos, sustancias. Los objetos que estén relacionados con los hechos se deben guardar en el estado que se encontraban al momento de la comisión de la falta.

El área de Recursos Humanos hace un análisis del reporte para conocer si aún no ha prescrito el término del que dispone el patrón para disciplinar a sus trabajadores, que de acuerdo con la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo es de un mes, así como que los hechos reportados constituyan una falta y su gravedad, lo que permite continuar con la investigación y no archivar el reporte.

Los citatorios al trabajador o trabajadores que presuntamente cometieron la falta deben ser notificados a éstos y a su representación sindical con 24 horas de anticipación, recabando la firma o sello de recibo de la persona a quien se entregue, se asentará la fecha y hora de la entrega si se trata de la representación sindical y en el caso del trabajador él debe firmar de recibido señalando hora y fecha de entrega. Los citatorios deben ser firmados por un representante del patrón y señalar el día y hora en que se realizará la investigación, así como los hechos que se le atribuyan.

Para ahondar en el tema, contamos con las definiciones que establece el Contrato Colectivo sobre los representantes del sindicato y los del patrón en la cláusula 1.

CLAUSULA 1...

Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

IX. REPRESENTANTES DEL SINDICATO. Son trabajadores de planta sindicalizados, autorizados para tratar los asuntos de carácter colectivo o individual con los representantes patronales según se trate, así como las

diferencias que se susciten con motivo de la aplicación del presente contrato...¹⁵⁰

Como ya señalamos los avisos de notificación deberán ser firmados por un representante del patrón, que de acuerdo con la cláusula 1 del Contrato Colectivo son:

VIII. REPRESENTANTES DEL PATRÓN. Los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia...¹⁵¹

En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio se levantará constancia del hecho con la presencia de dos testigos; si se encuentra ausente *"el citatorio se enviará con un propio al domicilio que indicó en su tarjeta de trabajo o en su caso al que tenga registrado en el Sistema Automatizado de Vigencia de Derechos y simultáneamente se utilizará el servicio de correo certificado con acuse de recibo"*.¹⁵²

Por lo que se refiere a la representación sindical, si no se presenta a la primera cita se librá un segundo citatorio dentro de las 48 horas siguientes, difiriéndose la investigación; en caso de nueva incomparecencia, la Institución procederá como mejor convenga a sus intereses. Si el trabajador es quien no se presenta a la nueva cita se continuará la investigación con la presencia del representante sindical.

Debe precisarse que la investigación se ejecuta bajo la dirección del Jefe de la Unidad o del Departamento de Recursos Humanos en donde se actúe,

¹⁵⁰ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Op. cit. p.5

¹⁵¹ Ibidem p. 4

¹⁵² Petróleos Mexicanos. Guía de Investigaciones Laborales. Op. cit. p. 20

quien podrá auxiliarse del personal bajo sus órdenes. Puede consistir en una o varias sesiones para lograr el esclarecimiento de los hechos, en caso de que sean varias sesiones deberá asentarse la suspensión de la investigación y el día y hora de su continuación lo que servirá de notificación al trabajador y a la representación sindical.

El patrón puede solicitar que se suspenda de sus labores al trabajador investigado durante el período en que se lleve a cabo la indagatoria, esto puede darse a juicio del área de Recursos Humanos con pago de salarios y hasta que se esclarezcan los hechos.

El reporte y todas las actuaciones que formen parte de la investigación, se le darán a conocer al trabajador para que esté enterado y pueda preparar su defensa. Todos estos documentos deben estar firmados por las personas que intervienen en la investigación y en caso de que los trabajadores o la representación sindical se nieguen a firmarlos se dejará constancia de la negativa y será firmada por el representante administrativo y los testigos de asistencia que intervienen. La representación sindical podrá manifestar lo conducente en cuanto el trabajador que es su representado, concluya su declaración.

El personal de la Unidad o del Departamento de Recursos Humanos que realiza la investigación, debe interrogar al trabajador o trabajadores involucrados sobre los puntos que se considere necesarios, se le pondrán a la vista las firmas y documentos que provengan de él para que los reconozca, se le preguntará si conoce su reglamento de labores y si cumplió con él o no en relación con la falta que se le imputa.

A los trabajadores presuntamente responsables y a las personas que funjan como testigos se les harán interrogatorios por separado y de viva voz,

también se puede interrogar a las personas que en forma directa o indirecta hayan conocido los hechos.

El trabajador o trabajadores presuntamente responsables de la falta pueden presentar pruebas para su defensa, mismas que deberán ser desahogadas por el patrón, de igual manera esta oportunidad la tiene el responsable de la investigación y a manera de ejemplos podemos mencionar las inspecciones o cotejos, testimoniales, periciales y careos.

La parte final de la investigación es el dictamen que se realiza por el responsable de ésta y contendrá sus conclusiones y puntos de vista, que junto con el acta que se haya levantado y documentos anexos se turnarán al Jefe de Recursos Humanos quien después de examinarlos, probarse la comisión de la falta y la responsabilidad del trabajador o trabajadores investigados, fijará la sanción que corresponda de conformidad con la normatividad aplicable.

El dictamen deben contener *"la fecha de prescripción de la acción del patrón para imponer medidas disciplinarias, nombre, ficha, situación contractual, categoría, clasificación, adscripción, antigüedad y antecedentes de conducta del trabajador o trabajadores responsables, motivo del reporte y hechos que dieron lugar a la investigación, una breve exposición de la investigación y del desahogo de la pruebas, conclusiones, opinión y fundamentos legales sobre la medida disciplinaria"*.¹⁵³

El Jefe de Recursos Humanos es el encargado de ratificar o modificar la sugerencia de la medida disciplinaria incluida en el dictamen y si el sindicato no concuerda con ella, el patrón decidirá la sanción que estime pertinente.

¹⁵³ Ibidem p.p. 27-28

El patrón debe comunicar al sindicato tres días hábiles antes de la imposición de la sanción al trabajador o trabajadores, informándole sus razones y fundamentos legales en que apoya su decisión.

Al trabajador se le debe notificar la sanción a la que se hizo acreedor dentro del plazo de un mes contado a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de la falta, término en que se debe realizar toda la investigación.

*El oficio de notificación de la sanción deberá precisar la medida disciplinaria que se aplicará al trabajador, la que debe estar fundada y motivada sobre los hechos que se hayan probado y la adecuación de la conducta a la norma aplicable, los fundamentos legales y las cláusulas del Contrato Colectivo.*¹⁵⁴

4.2 Reglamento para imponer medidas disciplinarias al personal de confianza de Petróleos Mexicanos

Este apartado está dedicado al estudio del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios en la parte dedicada a las disposiciones disciplinarias, pues para este tipo de trabajadores no se puede aplicar el Contrato Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9 señala la definición de los trabajadores de confianza en los términos siguientes:

Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

¹⁵⁴ Ibidem p. 29

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Se considera trabajador de confianza por la naturaleza de las labores que realiza, las funciones que se consideran de confianza son la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general que a decir de Mario De la Cueva sobre este último término, es que: *“ la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales”*.¹⁵⁵

Así al referirse la definición legal a “carácter general” se pretendió englobar todos los intereses y fines que persigue la empresa. Sobre la última parte del concepto que se refiere a trabajos personales del patrón el Dr. José Dávalos señala que *son las actividades que puede realizar el patrón pero son encomendadas al trabajador*.¹⁵⁶

Iniciamos con el artículo 1 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos que señala a quienes se aplican sus disposiciones.

ARTÍCULO 1. Las disposiciones del presente Reglamento se aplican al personal de confianza que en la República Mexicana preste servicios personales subordinados a los organismos que integran la Industria Petrolera Estatal, a quienes en los sucesivo se les denominará genéricamente como el “patrón” y que a continuación se relacionan:

- a) Petróleos Mexicanos
- b) Pemex-Exploración y Producción
- c) Pemex-Refinación
- d) Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y
- e) Pemex-Petroquímica¹⁶⁷

¹⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Op. cit. p. 158

¹⁵⁶ CFR. *Ibidem* p.318

¹⁵⁷ Petróleos Mexicanos. Reglamento de trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, México, 2000, p.1

Este artículo toma de la definición de la Ley Federal del Trabajo las características de la actividad que desempeña el trabajador y señala a quien se considera patrón.

Para conocer quienes son considerados personal de confianza por el Reglamento tenemos el artículo 3.

ARTÍCULO 3. Se considera como personal de confianza a los trabajadores de los Organismos citados en el artículo 1, y contratados en los términos del presente Reglamento; a los que nos les resulta aplicable las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.¹⁵⁸

El presente Reglamento se aplica a los trabajadores de confianza a quienes no puede aplicárseles el Contrato Colectivo de Trabajo como en un principio lo mencionamos.

El artículo 97 de esta normatividad se refiere a la suspensión de la relación individual de trabajo como sanción de la manera siguiente:

ARTÍCULO 97. Los actos u omisiones que se imputen a un trabajador de confianza que no constituyan causales de rescisión de contrato, podrán ser sancionadas con amonestación o suspensión en el trabajo sin goce de salarios ni prestaciones hasta por 8 –ocho- días, según la gravedad de la falta.¹⁵⁹

Esta disposición impone como medida disciplinaria la suspensión del trabajo, no pudiendo ser mayor de ocho días como lo establece el artículo 423, fracción X de la Ley Laboral, durante los cuales el trabajador no prestará el servicio y tampoco recibirá salario ni prestaciones. No hace mención de las

¹⁵⁸ Ibidem p.2

¹⁵⁹ Ibidem p. 59

causas específicas que la pueden ocasionar, pero se dirige a los actos u omisiones que no constituyan causales de rescisión, los que después de ser evaluados y dependiendo de su gravedad se podrán sancionar con la suspensión.

El artículo 96 del Reglamento establece un procedimiento de investigación administrativa para los casos de incumplimiento de obligaciones y deberes de los trabajadores de confianza.

ARTÍCULO 96. Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes labores del personal de confianza y que a juicio del patrón deban ser esclarecidos, se someterán a una investigación administrativa conforme al siguiente procedimiento:

I. El trabajador será citado por escrito con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, haciéndole conocer las faltas imputadas, para practicar una investigación administrativa, en la que exponga lo que a su derecho convenga.

II. Las diligencias respectivas se harán constar en actas circunstanciadas.

III. Si el trabajador no comparece al lugar y en la fecha y hora fijadas para iniciar la investigación, se hará constar este hecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime procedente.¹⁶⁰

De acuerdo con la Guía de Investigaciones Laborales antes mencionada, *el funcionario que haga el reporte de la falta deberá acompañarlo con todos los elementos que sirvan para establecer la existencia de la falta y la presunta responsabilidad del trabajador o trabajadores involucrados. La documentación se enviará al área de Recursos Humanos. Si no se trata de faltas graves y que no exista afectación patrimonial, las partes pueden llegar a un acuerdo.*¹⁶¹

Para dar inicio a la investigación del trabajador de confianza se debe recabar la conformidad por escrito de la Autoridad Administrativa de mayor

¹⁶⁰ Idem

¹⁶¹ CFR. Petróleos Mexicanos. Guía de Investigaciones Laborales. Op. cit. p.p. 30-31

jerarquía de su centro de trabajo. Se obtiene la situación contractual y antecedentes disciplinarios del trabajador reportado y se gira el citatorio por lo menos con 24 horas de anticipación a la realización de la investigación, el que deberá precisar día, hora y lugar en que se iniciará, lo que se hace en los mismos términos que el procedimiento que se realiza a los trabajadores sindicalizados.

El Jefe de Recursos Humanos es quien supervisa la investigación, las actas se levantan en presencia de dos testigos; el trabajador de confianza puede acompañarse de un defensor durante la investigación y aportar las pruebas necesarias para su defensa, las que desahogará el patrón en su oportunidad.

Después de haber tomado la declaración del trabajador, se desahogan otras pruebas y las diligencias testimoniales con la comparecencia voluntaria y por propio derecho.

El personal del área de Recursos Humanos que haya practicado la investigación será el responsable de dictaminar la procedencia de la medida disciplinaria que corresponda con la conformidad del Jefe del Área de Recursos Humanos, si se comprobó la responsabilidad del trabajador.

En relación con el tema, la cláusula 253 del Contrato Colectivo establece que cuando los trabajadores sindicalizados reciban un maltrato u ofensa por parte de los trabajadores de confianza, el patrón deberá realizar la investigación, este sólo se lleva a cabo cuando se comprueban tales hechos.

El siguiente artículo del Reglamento establece la forma en que se le comunica la trabajador la sanción a que se hizo acreedor.

ARTÍCULO 99. La resolución del patrón mediante la cual imponga una medida disciplinaria o la rescisión del contrato individual de trabajo, será comunicada por escrito al trabajador dentro de un plazo no mayor de un mes, computado a partir de la fecha en que la representación patronal respectiva tuvo conocimiento de los hechos, para cuyo efecto se le citará a comparecer en la oficina de personal que corresponda. La comunicación será entregada personalmente al trabajador ante la presencia de dos testigos.

En caso de que el trabajador no acuda al citatorio o se niegue a recibir la notificación, la sanción o la rescisión le será notificada conforme al procedimiento que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.¹⁶²

La sanción se debe notificar por escrito en un plazo no mayor a un mes, contado a partir de la fecha en que la representación patronal tuvo conocimiento de la falta, se hará citando al trabajador en la oficina de personal que corresponda para entregarle la notificación ante dos testigos. La medida disciplinaria que se imponga deberá estar fundada y motivada.

Por último el procedimiento a que se refiere el artículo citado que se debe realizar en caso de que el trabajador se niegue a recibir la notificación de la sanción a que se hizo acreedor, comienza *por enviar a la Unidad Jurídica correspondiente el aviso, el acta de investigación y la constancia de la negativa del trabajador dentro de los tres días siguientes a la fecha de la sanción para que se promueva un procedimiento paraprocesal ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La negativa del trabajador deberá establecerse en la constancia de hechos junto con su último domicilio.*¹⁶³

¹⁶² Petróleos Mexicanos. Reglamento de trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. Op cit. p.p. 59-60

¹⁶³ CFR. Petróleos Mexicanos. Guía de Investigaciones Laborales. Op.cit. p. 36

4.3 Desarrollo de la propuesta de reforma legal

La propuesta de reforma legal en materia de suspensión de la relación individual de trabajo, va dirigida a cuando ésta se impone como una sanción a los trabajadores por haber incurrido en alguna falta.

La Ley Federal del Trabajo hace mención de esta medida disciplinaria en el artículo 423, fracción X, dedicado a establecer el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, sin embargo no consideramos suficiente lo descrito por él para garantizar el derecho de audiencia del trabajador.

Nuestra propuesta se concentra en establecer en la norma legal la obligación del patrón de que previamente a la imposición de la suspensión, realice una investigación que permita esclarecer los hechos que se le imputan al trabajador y éste pueda presentar su defensa para no ser perjudicado en sus derechos, con la garantía que de no ser así, la sanción carecerá de validez.

El propósito de esta reforma es beneficiar a todos los trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, cuyos derechos y obligaciones se contemplan en la Ley Federal del Trabajo.

Petróleos Mexicanos como ya lo mencionamos reglamenta un procedimiento interno de investigación, el que después de analizar consideramos como punto de partida para establecer el que la Ley Laboral puede reglamentar.

Para lograr tal propósito, agregamos una fracción al artículo 132, quedando de la siguiente manera:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXIX. Practicar la investigación que permita esclarecer los hechos que se le imputen al trabajador y determinar si su conducta constituye una falta que amerite como sanción la suspensión en el trabajo. Durante este procedimiento el trabajador debe tener el derecho de ser asesorado, declarar y presentar las pruebas que considere necesarias para su defensa; en caso de no realizarse la indagatoria respetando estos términos la sanción no tendrá validez.

El propósito de incluir dentro de las obligaciones patronales el realizar la investigación antes de aplicar una suspensión como sanción, es para que el trabajador pueda exigir su cumplimiento conforme a la ley y sujetar al patrón a cumplir con ella, por lo consiguiente también debe reformarse el artículo 423, fracción X en su última parte.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y sólo podrá ser aplicada previa investigación que determine la responsabilidad del trabajador, en la que tenga la oportunidad de defensa y el derecho de ser asesorado.

El procedimiento de la investigación debe contenerse en el Reglamento Interior de Trabajo de cada empresa o establecimiento, pero el que no exista, no exime al patrón de realizar la indagatoria por lo dispuesto en la reforma del artículo 132 de la Ley Laboral.

Para facilitar la aplicación de la indagatoria, como un "manual" para el patrón presentamos los siguientes lineamientos:

1° Para realizar la investigación se designará a un representante del patrón y a un representante de los trabajadores, quienes serán los encargados de llevarla a cabo.

2° Se debe levantar una acta por el jefe inmediato, que contenga los datos personales del trabajador, los hechos que presuntamente cometió y que constituyen una falta, indicando la fecha y hora; misma que podrá acompañarse de documentos u objetos que estén relacionados con los hechos.

3° El acta se debe presentar ante el representante del patrón y el de los trabajadores para que citen por escrito y con 48 horas de anticipación al trabajador involucrado para que concurra el día y hora que señalen para que se lleve a cabo la audiencia. El citatorio deberá contener los hechos que motiven el inicio de la investigación y al ser recibido por el trabajador deberá firmarlo.

4° Se le darán a conocer al trabajador presuntamente responsable de la falta el acta que dio inicio a la investigación y todos los documentos que formen parte de ella para que este enterado.

5° Durante la audiencia el trabajador estará acompañado de su asesor que podrá ser el representante sindical, si en la empresa existe sindicato, de no ser así podrá ser un representante de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, de la Inspección del Trabajo o del defensor que él elija; podrá declarar ampliamente como sucedieron los hechos, en que manera intervino, así como presentar las pruebas que considere necesarias para esclarecer los hechos que se le imputan.

6° Una vez que el trabajador haya terminado de hacer su declaración, su asesor puede participar aportando pruebas y solicitando la declaración de trabajadores que hayan presenciado los hechos, quienes comparecerán por propio derecho.

7° Si llegado el día de la audiencia no se presenta el asesor del trabajador, la investigación se diferirá 24 horas.

8° Si no se presentan el trabajador y su asesor en la segunda cita, la investigación seguirá su curso y el representante del patrón y el de los trabajadores conjuntamente tomarán la decisión que estimen pertinente considerando los hechos de los que tengan conocimiento y las pruebas.

9° Cuando termine la audiencia el representante del patrón y el de los trabajadores analizarán todas las declaraciones y pruebas que se hayan desahogado.

10° Si se acredita que el trabajador cometió la falta y amerita la suspensión tomando en consideración la gravedad de la misma y los antecedentes de conducta del trabajador, el representante del patrón y el de los trabajadores conjuntamente determinarán el número de días de la sanción respetando el límite de 8 como máximo, misma que deberá estar fundada y motivada, de conformidad con la normatividad interna de la empresa o establecimiento y la Ley Federal del Trabajo.

12° Se debe notificar por escrito al trabajador la suspensión a la que se hizo acreedor con dos días hábiles de anticipación a la fecha en que se vaya aplicar la sanción y si existe sindicato se le deberá notificar en los mismos términos. El trabajador deberá firmar el acuse de recibo de la notificación.

13° La notificación deberá contener los datos personales del trabajador, los hechos que se le hayan comprobado, el fundamento legal de la sanción y sobre todo los días que el trabajador estará suspendido, indicando la fecha de inicio y la de su conclusión.

14° Todo el procedimiento de investigación y la aplicación de la sanción debe hacerse en el plazo de un mes como máximo respetando lo dispuesto por la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta reforma a la Ley Laboral, tiene como propósito fundamental establecer límites al poder disciplinario del patrón para sancionar a sus trabajadores con la suspensión del pago de salarios y de la prestación del servicio, de manera que al realizarse un procedimiento transparente en el que ambas partes estén de conformidad con el resultado puedan seguir llevando una buena relación laboral.

De esta manera el patrón queda obligado a realizar una investigación en la que efectivamente se comprueben los hechos que se le imputen a un trabajador, previniendo que injustamente y sin tener las pruebas suficientes aplique tal sanción, misma que puede afectar al trabajador por quedarse en ese lapso sin su salario y sobre todo si es el sostén económico de su familia.

Este es el capítulo con el que culminamos nuestro trabajo de investigación, que conjuntamente con los tres anteriores presentan un estudio de la figura jurídica de la suspensión individual de la relación de trabajo y que nos hizo reflexionar sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo cuando se aplica como una sanción, en beneficio de los trabajadores.

Esperamos sea de utilidad para todos aquellos que estén interesados no sólo en el mundo del derecho sino para todo aquel que tenga la necesidad de saber un poco más sobre sus derechos como trabajadores y que la reforma se considere una propuesta viable para el mejoramiento de tales derechos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Del estudio del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en la parte que reglamenta la suspensión individual de la relación de trabajo, se desprende que a los trabajadores de esta empresa se les brinda una mayor protección frente al patrón y mejores prestaciones de las que establece la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Por lo analizado en esta investigación, puede afirmarse que en Petróleos Mexicanos, la suspensión individual de la relación laboral se puede aplicar como medida disciplinaria cuando el trabajador viole las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, sin la necesidad de que exista un Reglamento Interior de Trabajo en el que se establezcan las causas.

TERCERA. En el caso específico de Petróleos Mexicanos la suspensión individual de la relación laboral, como sanción, no sólo puede ser impuesta por el patrón, también el sindicato puede pedir la suspensión de un trabajador cuando éste se encuentre en alguno de los supuestos que ameriten tal medida disciplinaria, contemplados éstos en los Estatutos Sindicales, lo anterior por estar así reglamentado por el Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTA. La suspensión como medida disciplinaria impuesta por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana debe respetar el término máximo que establece la Ley Laboral para tal sanción, que es de ocho días, en razón de que conlleva los mismos efectos de la suspensión impuesta por el patrón.

QUINTA. Como una excepción Petróleos Mexicanos establece en su Contrato Colectivo de Trabajo y no en un reglamento como lo indica el artículo 423, fracción X de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento interno de investigación para poder sancionar a sus trabajadores con la suspensión.

SEXTA. Al reflexionar sobre la importancia que tiene para los trabajadores el quedarse sin el sueldo de un par de días y lo que puede repercutir en la vida de su familia, sobre todo para aquellos trabajadores que son el sostén económico de la misma y que necesitan para vivir el sueldo que ganan al día, debe concluirse que el ser sancionados de manera injusta con la suspensión en el trabajo es un problema grave al que se le necesita dar una solución legal viable.

SÉPTIMA. Después de estudiar la reglamentación de Petróleos Mexicanos sobre la suspensión como sanción, pensamos en la necesidad que existe de que la Ley Federal del Trabajo imponga como una obligación al patrón realizar una indagatoria antes de sancionar a los trabajadores con esta medida disciplinaria, por lo que consideramos agregar una fracción al artículo 132 que establece las obligaciones patronales.

OCTAVA. La propuesta de reforma legal en materia de suspensión individual de la relación de trabajo impuesta como medida disciplinaria le proporciona al trabajador seguridad jurídica en su empleo, ya que cuenta con el respaldo de la ley para establecer ciertos límites al patrón en cuanto a su facultad disciplinaria y no ser sancionado hasta que se compruebe que efectivamente él cometió la falta.

NOVENA. La reforma propuesta también debe abarcar la última parte de la fracción X del artículo 423 de la Ley Laboral, para que las empresas y establecimientos que tengan un Reglamento Interior de Trabajo incluyan el

procedimiento para llevar a cabo la investigación a los trabajadores que presuntamente hayan cometido un falta que amerite la suspensión como sanción.

DÉCIMA. El procedimiento de investigación que proponemos afecta a todos los trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la finalidad de que se les garanticen tres derechos fundamentales, que son el de ser asesorados durante todo el procedimiento en cuestión, hacer su declaración libremente y presentar las pruebas que consideren necesarias para su defensa.

DÉCIMA PRIMERA. Junto con nuestra propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo incluimos algunos lineamientos en forma de "manual", dirigido a los patrones para que tengan algunas bases y puedan aplicar esta nueva disposición legal, ya que es un procedimiento con el que no están familiarizados.

DÉCIMA SEGUNDA. El poner en práctica el procedimiento de investigación puede ayudar a mejorar la relación entre los trabajadores y patrones, pues a pesar de que los primeros sean sancionados con la suspensión, también sabrán que tal sanción es equitativa pues se aplica por haber faltado a sus obligaciones y no por una arbitrariedad del patrón.

BIBLIOGRAFÍA

I. DOCTRINA

- ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Pearson. México, 1998.
- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sista. México, 1989.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta ed. Sista. México, 1994.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava ed. Trillas. México, 1994.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena ed. Porrúa. México, 1999.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. "Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos, Seguridad Social. Perspectivas". Tercera ed. Porrúa. México, 2000.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Tomo I. Décima ed. Porrúa. México, 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual. Derecho Colectivo". Tomo II. Octava ed. Porrúa. México, 1990.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. "Parte General. Teoría y Nociones Generales de Derecho del Trabajo". Vol. I. Segunda ed. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Decimanovena ed. Porrúa. México, 2003.

- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Seguridad Social. Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, La Huelga". Tomo II. Decimasegunda ed. Porrúa. México, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1965.
- DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo en su aplicación y tendencias. Tomo I. Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1983.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta ed. Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid, España, 1977.
- GARCÍA FLORES, Jacinto. Fundamentos de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social. Textos uap. México, 2001.
- GARCÍA GÓMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia, España, 1996.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava ed. Porrúa. México, 1994.
- HERNÁNDEZ PLIEGO, Julio A. Programa de Procesal Penal. Octava ed. Porrúa. México, 2002.
- JUÁREZ MEJÍA, Godolfo Humberto. La Constitucionalidad del Sistema de Responsabilidades administrativas de los servidores públicos federales. Porrúa. México, 2002.
- KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas del trabajo. Segunda ed. Themis. México, 1995.
- OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 2001.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera ed. PAC. México, 1992.
- REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. El Artículo 123 constitucional. IMSS Seguridad y Solidaridad Social. México, 2000.

- ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Comisión Nacional Editorial del C.E.N. México, 1984.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer tomo. Vol. I. México, 1967.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. McGraw-Hill. México, 1998.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México, 1962.
- VIDA SORIA, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España, 1985.

II. LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857. Editora e Impresora Leo. México, 1884.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. "Reproducción facsimilar del texto original". Edición del Partido Revolucionario Institucional. México, 1981.
- Decreto de reformas y adiciones al Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Primera Sección. Tomo CCCLXXV. No. 41. México, Martes 28 de Diciembre de 1982.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Vigésimo quinta ed. Esfinge. México, 2004.
- Ley sobre responsabilidad de los altos funcionarios públicos. Diario Oficial del Gobierno Supremo de la República. Tomo IV. Núm. 309. México, 5 de noviembre de 1870.
- Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales y de los Altos Funcionarios de los Estados. Diario Oficial. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo CXVIII. Núm. 43. México, 21 de Febrero de 1940.

- Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados. Diario Oficial de la Federación. Primera Sección. Tomo CCCLVIII. No. 3. México, 4 de enero de 1980.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Diario Oficial de la Federación. Tomo CCCLXXV. No. 44. México, 31 de Diciembre de 1982.
- Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana. Tercera ed. Anuarios Faser de México, 1931.
- Ley Federal del Trabajo. Agenda Laboral. Décima Primera ed. ISEF. México, 2004.
- Ley del Seguro Social. <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/>
- Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.
<http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/>
- Ley del Trabajo del Estado libre y soberano de Veracruz-Llave. Oficina tipográfica del Gobierno del Estado. Orizaba, Ver. 1918.
- Código del Trabajo del Estado de Yucatán. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán. Mérida, Yuc. Diciembre de 1918.
- Ley del Trabajo del Estado de Jalisco. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco. Tomo XCV. Núm. 22. Guadalajara, 21 de agosto de 1923.
- Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Gobierno del Estado. Tomo V. Núm. 12. Aguascalientes, 18 de marzo de 1928.
- Contrato Colectivo de Trabajo que celebran entre Petróleos Mexicanos y el S.T.P.R.M. México, 1942.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 1969.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 1987.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 2001.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México, 2003.

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Acta Constitutiva y Estatutos Generales. México, 1990.

Petróleos Mexicanos. Reglamento de trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. México, 2000.

III. DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1988.

CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni Editores. Argentina, 1987.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Diccionario de Derecho Penal Procesal y de términos usuales en el Proceso Penal. Tomo I. Cuarta ed. Porrúa. México, 2000.

FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo IV. Buenos Aires, Argentina, 1972.

GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Novena ed. Ediciones Larousse. México, 1985.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina, 1987.

- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Porrúa-UNAM. México, 1983.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo IV. Porrúa-UNAM. México, 2002.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. UNAM-Porrúa. México, 2001.
- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Tomo II. Porrúa. México, 2000.
- PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico del Derecho del Trabajo. Quinta ed. México, 2001.
- RAMÍREZ GRONDA, Juan. Diccionario Jurídico. Décima ed. Claridad. Argentina, 1988.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima ed. Madrid, España, 1984.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima ed. Madrid, España, 1984.
- RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1983.

IV. JURISPRUDENCIA

Página web: www.scjn.gob.mx

Petróleos Mexicanos. Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Jurídica. Jurisprudencia Laboral. Tomo I y II. Segunda ed. México, 1990.

