

321909



CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

LA FALTA DE SEGURIDAD Y CERTEZA JURÍDICAS
DERIVADAS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACION
DE TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JULIAN RODRIGO VERGARA MENDEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. ESQUILO DÍAZ LUQUE.

m348886



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo, por haber participado directa o indirectamente en él, con su apoyo y cariño, a las siguientes personas:

A mis papás, Maria Eugenia y Fernando.

A mis hermanos, María Eugenia, Fernando Eduardo y Laura Angélica.

A mis hijos, Rodrigo y Ximena.

A la familia Méndez.

A mis amigos, Rafael Frías y Edson Sánchez.

A mi escuela, Centro de Estudios Universitarios.

A mi amigo Federico Anaya.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se llevó a cabo con el fin de determinar la certeza y seguridad jurídicas que debe contener toda disposición legal, atento a lo dispuesto en los artículos 14 y 16 Constitucional.

Como en el caso se trata del Derecho del Trabajo y éste es una subrama del Derecho Social, que como se desprende del presente trabajo, es aquél cuyas normas protegen, tutelan y reivindican al débil en la relación laboral. El Maestro Alberto Trueba Urbina señala que el mozo no es igual al Director del Consejo de Administración del Banco de Comercio, que no son iguales ni en el banco, ni en la calle, ni en la sociedad, ni en el procedimiento laboral. Que siempre el primero de ellos será “el débil” y por lo mismo, sujeto del Derecho del Trabajo, por lo que ante la disparidad de los criterios aplicables a la valoración jurídica que llevan a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como los Juzgados de Distrito en Materia del Trabajo, respecto al fenómeno “Suspensión Temporal de la Relación Laboral”, proponemos el siguiente planteamiento que guía en términos generales el presente trabajo:

Deben unificarse los criterios que se contienen en la Ley Federal del Trabajo y en los emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que aún, cuando hablan de un mismo supuesto, es decir, de la suspensión de la relación laboral, resultan contradictorios entre sí y; en todo caso, se debe acudir a la interpretación que se desprende de los principios generales de la Justicia Social, del Derecho Social, y de los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional, sin olvidar la interpretación que debe hacerse también del espíritu del constituyente al elaborar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1916-1917) y

aquella que se haga del principio *indubio pro operatio*, siendo este último el que obliga a estar y pasar en todo lugar a lo que más beneficie al trabajador.

Asimismo, es importante precisar que el contenido de nuestro trabajo será el siguiente:

Capítulo I, que hace referencia al contrato, partiendo de su definición, para concentrarnos en el contrato en materia laboral.

Capítulo II, en el cual se hace una revisión de lo que es la justicia, tanto en general como cada una de las especies que de la misma existen, para llegar a la justicia social que es el tipo de justicia que corresponde a las relaciones obrero-patronales (entre desiguales).

Capítulo III, que se avoca al estudio de la rescisión, tanto en su definición, como en los diferentes tipos que de la misma existen, centrando nuestra atención en la rescisión en materia laboral y las causas que la originan.

Capítulo IV, que se centra en el estudio de la suspensión de la relación laboral, sus causas y los efectos que cada una de ellas producen.

Finalmente, del estudio del capitulado antes citado, se puede comprender la falta de certeza y seguridad jurídica que deriva de la suspensión de la relación laboral y hace necesaria la unificación de criterios jurisprudenciales y legales que existe al respecto.

CAPÍTULO I

EL CONTRATO

1.1 DEFINICIÓN DE CONTRATO

El Código Civil Federal y el Código Civil para el Distrito Federal, definen al contrato como aquel convenio que produce o transfiere obligaciones y derechos, señalando que por convenios se entiende el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. (Artículos 1782 y 1783 del Código Civil Federal).

Como requisitos de existencia del contrato los propios códigos civiles señalan: 1. El consentimiento; 2. El objeto materia del contrato; 3. Porque su objeto o su motivo o fin sea ilícito y 4. Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la Ley establece.

Respecto al perfeccionamiento de los contratos, el código señala que estos, por el mero consentimiento se perfeccionan, con excepción de aquéllos que deben ser revestidos de forma establecida por la Ley (formalidad). A partir del momento en que los contratos se perfeccionan, obligan a las partes al cumplimiento de lo expresamente pactado.

Por otra parte, el código civil indica que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, esto es parte del principio de legalidad y certeza jurídica que nuestra constitución señala como garantías individuales en los artículos 14 y 16.

Con respecto al consentimiento este puede ser expreso o tácito, por lo que se estará a lo siguiente: 1. será expreso cuando la voluntad se manifieste verbalmente, por escrito por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología o por signos inequívocos y 2. el tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlos, excepto en los casos en que por Ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente.

El artículo 1832 señala, respecto a la forma, que en los contratos civiles **cada uno se obliga** en la manera y términos que aparezca que **quiso obligarse**, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la ley y por lo que hace a la división de los contratos, estos se distinguen primero, cuando es **unilateral**, que es cuando una sola de la partes se obliga hacia la otra y es **bilateral** cuando las partes se obligan recíprocamente. Por otra parte existe el contrato **oneroso** que es aquel en donde se estipulan provechos y gravámenes recíprocos y **gratuitos** aquel en que el provecho es solamente de una de las partes.

Se admite una subdivisión en el contrato oneroso, pues se dice que es **conmutativo** cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato de tal manera que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio ó la pérdida que les cause éste. Es **aleatorio** cuando la prestación debida depende de un acontecimiento incierto que hace que no sea posible la evaluación de la ganancia o pérdida, sino hasta que ese acontecimiento se realiza.

Cabe señalar que el principio fundamental de los contratos se encuentra en el **consentimiento de las partes** o sea que, un principio de los mismos, es el de que la **voluntad** es la **suprema ley de los contratos**. Este principio opera especial y excepcionalmente para el **derecho privado** y se manifiesta en dos ramas del derecho privado; el **derecho mercantil** y el **derecho civil**, con más rigidez en el primero por tratarse de un derecho propio de los comerciantes y con menos rigidez en el segundo porque éste se aplica a todas las demás personas. Respecto a la **justicia** que informa a los contratos es necesario decir que ésta es la **justicia conmutativa** o sea la Justicia de los **iguales**, por lo que únicamente la encontramos informando las relaciones entre los que celebran **contratos civiles o mercantiles** y no así en otras ramas del derecho.

Es de señalarse, para distinguir la especie de justicia conmutativa a la que nos hemos referido, que existe otro grado de justicia que informa a los actos del derecho **administrativo** y que esta especie de justicia se le conoce como

distributiva, porque distribuye cargas, obligaciones y penas y se dá en las relaciones existentes entre el estado y los ciudadanos, y es la que informa los derechos administrativo, fiscal y penal. Debemos llamar la atención en este derecho, el penal, en cuanto a que este esta investido de dos grados distintos de justicia, la justicia distributiva y la justicia social, la primera por lo que ya quedo asentado y la segunda porque se trata de tutelar, proteger y reivindicar al reo ó ser sujeto a proceso.

Respecto a la especie de **justicia social**, ésta informa el orden jurídico que regula las relaciones entre los **desiguales**, como lo son el derecho del **trabajo**, el derecho **agrario**, el derecho de la **seguridad social**, el derecho **económico-social**, el derecho **internacional-social**, entre otros. Es pertinente aclarar, que por su propia naturaleza, esta tesis se referirá a la especie de justicia que regula las relaciones entre los desiguales; pero para efectos de comprender las obligaciones que se contraen emanadas de todo el orden jurídico, hemos hecho esta disgregación, partiendo de la **voluntad** de las partes, mismas que en **derecho social no son iguales**, como tampoco lo son en la vida cotidiana ni en el procedimiento mismo, por lo que la voluntad que se manifiesta en los contratos laborales siempre responde a una concepción nueva, motivo por el cual todos los tratadistas coinciden en que este contrato es un **contrato novus** que nada tiene que ver con los contratos emanados del extraordinario derecho romano, es decir, en tratándose de **materia laboral**, hablamos de un contrato en el que la voluntad de las partes no es la Suprema Ley.

1.2 CONTRATO DE TRABAJO

Respecto del contrato de trabajo, el tratadista español Eugenio Pérez Botija dice:

...Consignamos en otro lugar, como este primer capítulo de la Ley de contrato de trabajo es, a nuestro juicio el más importante del texto refundido, al menos para formular la teoría general del contrato, en

efecto, dentro del mismo se encuentra, no solo la noción y esencia del **contrato o relación laboral**, sino que además hallamos en él los elementos personales a los que hay que añadir por exclusión los elementos reales, y por último las llamadas fuentes o modos de regulación de este contrato...¹

Desde luego el tratadista en cita se refiere a la ley del contrato de trabajo española y sigue diciendo, refiriéndose a la misma ley, que se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio **voluntariamente prestado** de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella. Estos conceptos se encuentran dentro del artículo 1º de la Ley de 1931 española y al parecer está redactado de modo análogo al texto anterior con algunas variaciones; pero desde luego el texto a que se refiere el tratadista es el vigente.

El maestro español indica que el texto del artículo certifica la "libertad" en la prestación del trabajo y que por lo tanto está manifiesta la **libre prestación del consentimiento**, que se deduce del apartado segundo del artículo 9º, por lo que afirma la autonomía de la voluntad que para acordar el contrato hay que buscarla principalmente en este punto del artículo inicial de la Ley.

Sigue diciendo el tratadista español que algunas resoluciones del ministerio de trabajo han destacado el principio de **consensualidad** para que el contrato exista, añadiendo que esta ley del contrato se inspira en el concertar de voluntades, como iniciador de toda relación contractual, por lo que se indica que si una persona realiza un trabajo en la finca de otra, por su **propia voluntad**, pero con **oposición** del dueño, es indudable que no existe contrato y que aquél hecho no puede engendrar las obligaciones inherentes a la relación contractual de tal naturaleza.

¹ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *El Contrato de Trabajo*. 2ª Edición. Edit. Salvador. Madrid, 1954. p.40

Por otra parte afirma este doctrinario, que la nota distintiva entre contrato de trabajo y relaciones jurídicas, que no pueden a éste ser equiparadas por tener distinta naturaleza, es la idea de **dependencia** que en sentido técnico equivale a estar bajo la dirección de otra persona y obedecer sus órdenes, mientras que en sentido económico significa realizar el trabajo por cuenta de otro.

La "pequeña contrata", sigue diciendo el abogado español, ha sido igualmente marginada del vínculo contractual laboral, porque no solo se presta a actividad propia sin instrumentos, sino a veces hasta a actividad ajena, obteniendo un lucro especial distinto del trabajo asalariado. Señala algunos fallos del tribunal supremo que separan la figura del trabajador de la del contratista, hablando de trabajos de artesanía y de la ocasionalidad, la libertad de acción con plena independencia rectora, así en el tiempo como en el lugar y modo de operar, circunstancias radicalmente opuestas a aquéllas en que se funda el concepto jurídico de contrato de trabajo. Se trataba de un contrato por el cual una persona se había comprometido a reparar un motor propiedad de otro, mediante cierto precio. El Supremo determina, acertadamente, que en tal caso no constaba que el propietario del lugar de la ley las características jurídico económico objeto del contrato laboral, por lo que nos hallamos ante la esfera de aplicación objetiva de la Ley. Toda actividad profesional y toda obra que se realice por cuenta de otra persona, bajo la dependencia de ésta, es decir obedeciendo órdenes, siguiendo una dirección, cumpliendo instrucciones. Esta es la diferencia básica entre trabajo autónomo y trabajo dependiente; diferencia que no se funda única y exclusivamente entre el libre hacer y el cumplir lo que otros manden, pues en algunos casos se da claramente la nota de dependencia técnico-profesional.

Concluye el tratadista en cita que ni el individualismo exacerbado ni el socialismo desbordante han logrado romper esa institución que une **cordialmente** a los hombres y que se conoce con el nombre de **amistad**. En virtud de ella se realizan unos servicios a favor de otros, no hay pues ocasión para hablar en este caso de contrato de trabajo; y termina diciendo, otro tanto cabe decir de las relaciones de vecindad, compañerismo, etc.; se imponen merced a ellas

prestaciones mutuas que no pueden incluirse tampoco en la rúbrica de aquél contrato.²

Del texto anteriormente referido al tratadista Pérez Botija, se puede concluir lo siguiente: Se insiste en la voluntad de las partes como Suprema Ley de los contratos, dentro del contrato laboral, y por otra parte, admite excepciones la relación laboral cuando por razones meramente emocionales no puede darse la relación, como por ejemplo, en tratándose de relaciones amistosas o de vecindad y así, extraordinariamente mal, se deja al pobre trabajador al arbitrio de los tribunales que deben estudiar las excepciones y defensas de los patrones que tengan como base "la cordialidad, la amistad y la vecindad", dejando así de lado las prestaciones del trabajador emanadas de su esfuerzo humano que es de tal importancia que constituye la riqueza del estado, por lo que no estamos de acuerdo en esos criterios que parecen sacados de la edad media o un poco antes.

Por su parte el tratadista mexicano Juan B. Climent ³, respecto al contrato de trabajo se remite al criterio de la Suprema Corte que sostiene la presunción del contrato de trabajo como se desprende de las ejecutorias siguientes:

EJECUTORIA. Contrato de trabajo, presunción de su existencia.- Si bien el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo expresa que será imputable al patrono la falta de contrato escrito, para el efecto de que el trabajador no pierda los derechos que la ley le concede, debe tenerse en cuenta que la imputabilidad a que se refiere esta disposición legal es que la falta de contrato escrito no puede ser motivo para que el patrono niegue la existencia del vínculo contractual, atenta la disposición del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la presunción legal de la existencia del contrato de

² PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *Op. Cit.* p. 44

³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Formulario de Derecho del Trabajo*. Edit. Esfinge. México, 1978. p. 191

trabajo, entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe; más el trabajador reclamante debe aducir las pruebas necesarias para demostrar las condiciones que afirme existían en el contrato de hecho.

Quinta Época: Tomo XLIX, pág. 971. Barrio Valeriano. A.R. 213/36. 2 de agosto de 1936.

EJECUTORIA.- Contrato de trabajo, la inscripción del actor en el Instituto Mexicano del Seguro Social prueba su existencia.- *Cuando el demandado niega la existencia de relación contractual de trabajo y se acredita que lo inscribió como su trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe presumirse la existencia del contrato de trabajo, salvo prueba en contrario.*

D.T. 592/74. Jesús Rocha. 31 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Humberto Román Palacios.

Respecto a la figura jurídica denominada contrato de trabajo, la Ley Federal del Trabajo vigente, señala en el artículo 20 del Título 2º, Relaciones Individuales de Trabajo lo siguiente:

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

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

Y en el artículo 21 de la propia Ley Laboral se indica:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Claramente se desprende, en primer lugar el adelanto que tiene nuestra Ley Laboral respecto a otras y que hace casi la misma figura entre el contrato y la relación de trabajo, atendiendo a los principios de la justicia social y también de los principios generales de la misma⁴ que conllevan a la concepción de una nueva forma de contrato.

El comentario que hace el maestro mexicano Baltasar Cavazos Flores, respecto del contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, precisa que dicho precepto no distingue en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el **servicio personal subordinado** y el **pago de un salario**. Sin embargo; la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente); pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

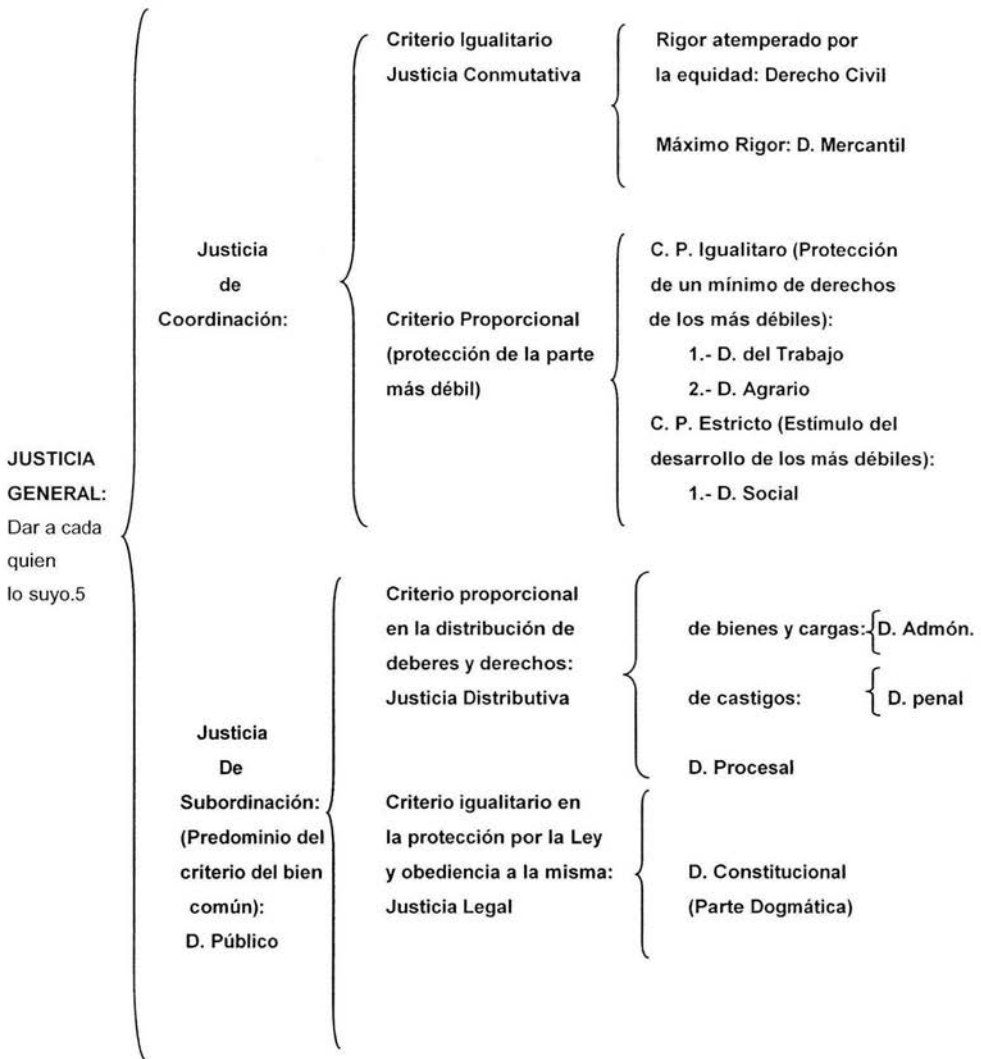
En cuanto al artículo 26 de la Ley Laboral, Cavazos afirma que el citado precepto se refiere a que la falta de contrato escrito es imputable al patrón. En esta nueva Ley se suprimen las excepciones consignadas por la Ley de 1931 en el artículo 26 que establecía diversos casos en que el contrato de trabajo podía ser verbal, como en el caso de los domésticos, que siguen trabajando bajo contratos verbales.

⁴ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios Básicos del Derecho del Trabajo*. 2ª. ed. Edit. Pac. México, 1994. p. 25

Finalmente, por cuanto hace al artículo 21 de la Ley de la materia, el tratadista señalado menciona que tal presunción, la de la existencia del trabajo, es *juris tantum*, es decir, admite prueba en contrario, en oposición a las de “*jure et de jure*”, que no lo admite. Un trabajador tendrá a su favor la presunción de haber celebrado un contrato de trabajo si fue inscrito por la empresa en el Instituto Mexicano del Seguro Social (A.D. 4405/05). Para que a una persona se le considere como comisionista y no como trabajador debe de estipularse expresamente en el contrato de comisión mercantil que el comisionista manifiesta bajo protesta de decir verdad, que se encuentra establecido (en otro lugar distinto al de su domicilio), y que cuenta con elementos propios y suficientes para desempeñar el trabajo estipulado.

Cabe señalar que, como ya se dijo en líneas anteriores que el derecho social nace para el mundo en el artículo 123 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, queda manifiesta la justicia social informando al derecho social con normas tutelares, protectoras y reivindicadoras de una clase, la de los débiles, entendiéndose por ésta a todos aquéllos que viven de su esfuerzo humano o en razón de su edad o sexo, creándose los principios que informan al derecho del trabajo, al derecho agrario, al derecho de la seguridad social, al derecho económico-social y al derecho internacional-social.

La justicia social del derecho social impone una nueva forma de obligarse por tratarse de desiguales y aparece así el contrato laboral o relación laboral, esta última expresión señala perfectamente, como elemento secundario la voluntad de las partes, máxima en las relaciones del derecho privado.



1.2.1 CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS LABORALES

En materia laboral se distinguen los siguientes contratos:

- Contrato Individual de Trabajo
- Contrato Colectivo de Trabajo

- Reglamento Interior de Trabajo
- Estatutos Sindicales

Para los efectos de la presente tesis nos referiremos, exclusivamente a los contratos individuales, que son los siguientes:

- Contrato Individual de Trabajo por **Tiempo Indeterminado**.
(Artículos 6; 8 al 16; 20 al 31; 35; 40; 41 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo)
- Contrato Individual de Trabajo para **Obra Determinada**.
- Contrato Individual de Trabajo por **Tiempo Determinado**.
(Artículos 35; 36; 37; 38 y 39 de la Ley Federal del Trabajo)
- Contrato Individual de Trabajo por **Destajo**.

1.3 NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACION LABORAL

En toda institución jurídica, quizá su aspecto más importante sea la determinación de su naturaleza. Tratándose de las relaciones de trabajo, su naturaleza jurídica nos lleva a preguntarnos sobre el acto o actos que le dan origen para explicarla, los juristas se agruparon en dos tendencias o doctrinas:

A. La tesis Contractualista;

B. La tesis Relacionista.

A) Tesis Contractualista

Mientras el contrato y la relación de trabajo permanecieron inmersos en el Derecho Civil, los maestros de esta disciplina trataron de explicarse de distintas maneras la naturaleza del vínculo que unía al prestador de servicios personales con su empleador, resultó difícil a los maestros del Derecho Civil encontrar una

explicación razonable a la esencia de la relación surgida del derecho nuevo, si partimos del principio de que solo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Si atendemos a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo que expresamente estipula que el trabajo no es artículo de comercio, todas las tesis contractualistas caen por su propio peso. Sin embargo; durante muchos años se trato de explicar la naturaleza jurídica de la relación laboral a través de su origen en un contrato de naturaleza civil; así, el Código Napoleónico y todos aquellos que lo siguieron, identificaron la relación de trabajo con un contrato de arrendamiento de servicios; el ilustre maestro italiano Francesco Carnelutti lanzó la idea que muy pronto rectificó, de que la relación de trabajo constituía un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, en virtud del cual los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chateline y Valverde sostuvieron por su parte que la relación de trabajo debía contemplarse como un contrato de sociedad, en el que los trabajadores aportan su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajador; los autores de nuestro código civil de 1870 la ubicaron como una especie de contrato de mandato y algunos otros autores encontraron su naturaleza en la forma de una estipulación a favor de terceros.

Lo que resulta cierto es que ninguna de las explicaciones civilistas satisfizo las exigencias del nuevo derecho, lo que permitió que en nuestro país, en el año de 1938, con la aparición del Derecho Mexicano del Trabajo de Mario de la Cueva, se iniciara la batalla en contra de las doctrinas contractualistas que se empeñaban en encuadrar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo dentro de los marcos restringidos del Derecho Civil.

B) Tesis Relacionista

El maestro de la Cueva, con honestidad profesional reconoce que la doctrina de la relación de trabajo, como fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causas que le hubiere dado origen, tuvo algunos importantes antecedentes doctrinales. Uno de ellos lo constituye el pensamiento del

jurista francés Georges Scelle quien escribió que se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque ello se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física, así, en el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo.

Por su parte el maestro alemán Erich Molitor, desarrolla la teoría de la relación de trabajo partiendo de una distinción primaria entre contrato y relación de trabajo. El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro y la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

Con estas ideas el maestro De la Cueva da forma a la tesis relacionista y en 1970 la incorpora a la Ley Federal del Trabajo. De su pensamiento se infiere que la aplicación del Derecho del Trabajo comienza en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, lo que quiere decir, que el inicio del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral, luego la relación de trabajo encuentra su naturaleza en una situación jurídica objetiva que surge del hecho de la prestación libre, personal y subordinada de servicios de una persona a otra.

De la teoría relacionista se derivan diversas consecuencias que podemos resumir en los siguientes puntos:

1. El hecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado.
2. La prestación del trabajo, desde su inicio, se desprende del acto o actos que le hubieren dado origen y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
3. La prestación del servicio determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo como estatuto imperativo cuya efectividad no

depende de la voluntad de las partes sino del hecho de la prestación del trabajo.

4. La formación de la relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pero no se requerirá necesariamente un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación del servicio.

De estas consecuencias se explica la definición de la relación de trabajo contenida en el artículo 20 de la Ley Laboral, cuyo primer párrafo estatuye:

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

Ahora somos uno de los primeros países del mundo occidental que incorpora la teoría de la relación de trabajo a su ordenamiento positivo, demostrando con ello que nuestra disciplina es indiscutiblemente una rama distinta y autónoma del Derecho que tiende a aplicarse a cualquier relación de trabajo para darle una reglamentación adecuada, independientemente que en un contrato se señale que es una comisión, mandato o cualquier otra figura de Derecho Privado, ajena al ámbito del Derecho del Trabajo subrama del Derecho Social.

El contrato, figura del mundo liberal, jugó un papel decisivo en el problema social, ya que fue uno de los instrumentos que el capital utilizó para explotar al hombre.

En el Congreso Constituyente de 1857, se escuchó la voz de Ignacio Ramírez, "El Nigromante", quien dijo que *se habla de contrato entre propietarios y jornaleros y tales contratos no son más que un medio de apoyar la esclavitud...el jornalero de hoy, no solo sacrifica el trabajo de toda su vida, sino que empeña a su*

mujer, a sus hijos y los degrada esclavizándolos, para saciar la avaricia de los propietarios.

Al adoptar el término y la teoría de la relación se atiende a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, a su fundamento, su finalidad y además rompemos con la concepción privada del Derecho del Trabajo. La teoría de la relación indica que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, conduciéndolo a una existencia digna.

Ahora bien, ¿Qué se entiende por relación de trabajo? Hueck manifiesta lo siguiente:

...por una primera acepción, relación de trabajo significa *un vínculo de obligación* dimanente de un contrato de trabajo. En sentido distinto se manifiesta una segunda significación del término relación de trabajo; con arreglo a una segunda acepción, se entiende por relación de trabajo, *toda relación obligatoria laboral indistintamente*, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento jurídico, ley, disposición o reglamento oficial, etc...⁶

Una tercera significación deja al descubierto en toda su magnitud el problema básico y fundamental en la doctrina de la relación de trabajo que estudiamos; se entiende en este tercer concepto, una relación ocupación que se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar el servicio.

El maestro Mario de la Cueva señala cuál es la diferencia esencial entre la relación de trabajo y el contrato de derecho civil; en éste, la producción de efectos jurídicos y la aplicación del Derecho, solamente depende del acuerdo de voluntades; en cambio, en la relación de trabajo, es necesario el cumplimiento mismo de la

⁶ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. 5ª Edición. Edit. Porrúa. México, 1994. p.106

obligación del trabajador, de lo cual se deduce, que en el derecho civil el contenido no esta ligado a su cumplimiento, en tanto la relación de trabajo no queda completa si no es a través de su ejecución.

La relación de trabajo, dice, se puede definir como **“el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.”**

En la mayoría de las situaciones existe un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono anterior a la prestación del servicio; se admite, inclusive, que produce ciertos efectos: el trabajador se obliga a ponerse a disposición del patrono, para que este utilice la fuerza de trabajo prometida, y por lo que respecta al patrono, la obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo y el pago de su salario.

Si uno u otro incumplen con su obligación, nacen “ipso facto” la separación o el despido al aceptarse que existe un acuerdo de voluntades como acto precedente a la relación de trabajo; no implica, de ninguna manera, que toda relación tenga que ser antecedida por un contrato, esto es, todo acuerdo de voluntades debe ser seguido de la relación de trabajo para permitir la aplicación del Derecho del Trabajo; pero no toda relación de trabajo necesita ser precedida de ese acuerdo de voluntades para que se aplique el Derecho Laboral.

En el Derecho Mexicano tenemos una situación, nos sigue explicando el maestro de la Cueva, en virtud de la cual la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aún es posible que dicha relación se forme en contra de la voluntad del patrono; ésta es la cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical. Por medio de esta figura laboral, el patrono esta obligado, por haberse estipulado así en el contrato colectivo de trabajo cuando se produce una vacante en la empresa, a aceptar, salvo que exista una causa justificada hecha valer ante las autoridades del trabajo, al trabajador que le mande el sindicato. De esto se desprende que la posibilidad de que un trabajador ingrese a una empresa, en la que

rige un contrato colectivo de trabajo con cláusula de exclusión de ingreso, depende no de la voluntad del empresario sino del sindicato de dicho contrato colectivo.

Aquí podría argumentarse que el patrono dio su voluntad al celebrar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato y que mediante ese acuerdo de voluntades, se delega al sindicato la atribución de seleccionar al personal; en resumen, que en el fondo existe un contrato.

Esta postura es errónea ya que:

- a) Se ignoran las finalidades que persigue la cláusula de exclusión, que son las de robustecer al sindicato, contribuir a la unidad de los trabajadores de la empresa y de la rama profesional, e impedir la entrada a la negociación de personas desleales al interés profesional de los trabajadores.
- b) No existe ningún vínculo contractual entre el nuevo trabajador y el patrono, sino que el único acuerdo de voluntades se da entre el trabajador y su sindicato, que es quien lo nombra.
- c) No se puede argumentar que el sindicato realizó ese contrato colectivo en representación de los trabajadores que van a laborar en lo futuro, porque no se podría explicar el caso de un trabajador que ingrese al sindicato después de haberse celebrado aquel contrato colectivo de trabajo ingresando a la empresa con posterioridad, con fundamento en esta cláusula.
- d) Existen casos en que esta cláusula de exclusión de ingreso se inserta en un contrato colectivo de trabajo, no por voluntad del patrono, sino por una sentencia colectiva pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- e) En casos de sustitución del patrono, sigue existiendo la obligación de aceptar al trabajador que le designe el sindicato para ocupar la vacante y sin embargo; este nuevo patrono no realizó ningún acuerdo de voluntades, ni siquiera estuvo presente en la celebración del contrato colectivo de trabajo.
- f) Suponiendo sin conceder, que se tuviera razón al adoptar esta postura, ello solo vendría a corroborar la teoría de la relación, pues solo se aplicará el derecho del trabajo en el momento del ingreso y no cuando se celebren el contrato.

- g) Es cierto que el patrono solicita al trabajador al producirse la vacante; pero al presentarse el trabajador, que él no escoge, sino el sindicato, lo único que puede hacer es comprobar si el trabajador tiene aptitud para desarrollar el trabajo; en caso de que la tenga, entrará a trabajar y el patrono tendrá la obligación de aceptarlo; en caso de que no sea apto, corresponde al sindicato nombrar otro trabajador. En estos casos no existe un acuerdo de voluntades o contrato entre el patrono y el trabajador, ya que existe la obligación de parte del patrono de colocar al trabajador competente, designado por el sindicato.

Por lo que se refiere al contenido de la relación de trabajo, vemos que en la mayor parte de los casos no es la voluntad de las partes la que lo determina en las cláusulas contractuales, sino que ésta reglamentación depende de la Ley y principalmente, en forma minuciosa, en los contratos colectivos de trabajo que han impreso un carácter dinámico a la relación de trabajo.

Las conclusiones a que llega finalmente de la Cueva son las siguientes:

1. La relación individual de trabajo no puede ser explicada ni asimilada a ninguna figura del Derecho Civil.
2. Son dos cosas distintas contrato y relación de trabajo, ya que ésta última es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y su patrono del simple hecho de la prestación del servicio.
3. Para la existencia de la relación, es condición "sine qua non" la voluntad del trabajador, en tanto que la del patrono no siempre concurre.
4. El aspecto esencial en la vida obrero patronal es la relación de trabajo y así se aplica el Derecho del Trabajo cuando exista dicha prestación de servicio, independientemente de lo que las partes hayan estipulado en contra.
5. El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado, y si bien subsiste el acuerdo de voluntades, esto sucede en relaciones obrero patronales de menor jerarquía. La noción de contrato, como origen de la

relación de trabajo debe ser sustituida por la de enrolamiento o enganche.

6. El contenido de dicha relación depende menos de la voluntad de las partes y más de los contratos colectivos.
7. El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato realidad, figura creada por una tesis de la Suprema Corte de Justicia y es, además, un contrato dinámico, en cuanto que está sujeto a todos los cambios del Derecho del Trabajo.
8. Por último es preferible emplear "relación individual de trabajo", no solo por lo anterior, sino porque puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquéllos otros casos, los cuales constituyen la mayoría en la gran industria, en que existe un simple enrolamiento o enganche.

1.3.1 ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

Los elementos de la relación de trabajo son los datos que la componen. Si nos atenemos a la definición contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, los elementos de la relación se pueden concretar en el siguiente cuadro:

Elementos de la relación de trabajo	}	I	Subjetivo. Sujetos de la relación (Trabajador y Patrón)
		II	Objetivo. Prestación del Servicio personal subordinado y pago de un salario. ⁷

La relación de trabajo puede ser:

- a) **Individual:** Es la que se establece entre una persona física denominada trabajador y otra física o moral a la que se le denomina patrón.

⁷ GÓMEZ MONTERO, Armando. *El régimen Jurídico del Trabajo en México*. Edit. Porrúa. México. p.21

b) Colectiva: Es la que se establece entre una persona moral denominada sindicato y otra física o moral a la que se le denomina patrón.

Consecuentemente el elemento subjetivo de la relación laboral está constituido por sus sujetos: trabajador, sindicato y patrón. Los sujetos de la relación laboral, individual o colectiva, se convierten en los titulares de los derechos y obligaciones que surgen de la relación jurídica y podemos conceptualizarlos de la siguiente manera:

I) Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De acuerdo con las disposiciones de la propia ley, los trabajadores solo pueden ser de planta, si realizan labores permanentes dentro de la empresa y, eventuales si realizan labores ocasionales, accesorias o de sustitución. En el capítulo de trabajos especiales, se habla también de trabajo de confianza y trabajadores de confianza, estableciendo el artículo 9° de la Ley Laboral que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, siendo 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.

II) Patrón: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De este concepto es conveniente distinguir otros dos con los que, suele confundirse; me refiero al representante del patrón, que de conformidad con el artículo 11, lo son, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

Por otra parte también es prudente diferenciar al patrón del intermediario, que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.

III) Sindicato: Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El elemento objetivo de la relación laboral lo constituye la prestación del servicio. Ésta debe ser **libre, personal, subordinada y remunerada**. Es libre por cuanto a que se precisa la concurrencia de la voluntad del trabajador en la formación de la relación laboral, pues el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo tercero dispone que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a las normas mínimas establecidas en las fracciones I y II del apartado A) del artículo 123 constitucional.

La prestación del servicio debe ser personal, por cuanto a que no es posible que el trabajador transfiera su obligación de prestar el servicio a otro, pues si ello ocurre conforme a lo pactado o a la costumbre, el patrón lo será del trabajador del cual utilice los servicios y de aquéllos cuyos servicios sean utilizados por el propio trabajador.

Por último, la prestación del servicio debe ser **subordinada**, característica que distingue las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y a seguir las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Debe quedar claro que la subordinación no se da respecto del trabajador sino en relación al hecho mismo del trabajo; solo produce un deber de obediencia del trabajador y una

facultad de mando del patrón, facultad que no puede rebasar el contenido de la norma y la dignidad de quien presta el servicio.

El salario, sin duda es un importante elemento de la relación laboral; sin embargo, no constituye un elemento de existencia de la propia relación, la que solo presupone la presencia a sus sujetos y el hecho de la prestación del servicio, lo que quiere decir que la relación es existente aún cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. Constituyendo la obligación principal que para el patrón se deriva de la relación de trabajo.

CAPÍTULO II

LA JUSTICIA

2.1 CONCEPTO DE JUSTICIA

Justicia. "Justita est constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi." Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo. ULPIANO.

Es conveniente mencionar diversos sentidos de las palabras "Justo" y "Justicia". Aunque varios de estos significados no recaen específicamente sobre la noción que intento describir, alguno de los mismos si están relacionados, de manera más o menos directa, con el concepto propiamente jurídico de la Justicia, y son en cierta medida, aprovechables para caracterizar de modo más cabal la riqueza y la complejidad del tema en cuestión.⁸

Se llama justo a lo verdadero. Así, es "justo" el pensamiento que concuerda con la realidad y esta adecuado a ella. En general, calificamos de justo lo que es correcto, o aquello que consideramos exacto y preciso.

Asimismo se denomina justo a lo que está suficientemente adaptado a otra cosa (y por tanto se ajusta a ella). En tales supuestos no emplearíamos la palabra justicia, sino que preferiríamos el término "justeza". (El diccionario de la Real Academia Española consigna para estos casos el vocablo "justedad").

Ahora bien, justicia es legalidad, apego a la ley o, dicho de otro modo: es la correcta e imparcial interpretación y aplicación del derecho positivo.

Luego entonces entendemos por justicia, tanto el Poder Judicial en su conjunto y en concreto, el órgano jurisdiccional que conoce de un negocio, cuanto el método para concluir y resolver los conflictos jurídicos mediante la decisión de una autoridad.

En la sagrada Biblia, la justicia divina aparece a menudo como concepto sinónimo de providencia, es decir, el plan de Dios para el gobierno del mundo y muy en especial, el proyecto para regular, con intención salvadora, el destino de la humanidad. Así, se llama justicia a la gracia divina que se brinda al hombre, y

8 TORAL MORENO, Jesús. *Ensayo sobre la Justicia*. 2ª Edición. Edit. Jus. México, 1985. p.17

mediante la cual queda este "justificado". En el lenguaje de la escritura, se considera "justo" al santo, a aquél que encarna en su persona y realiza de modo excelso, todos los valores éticos y religiosos.

Dentro de esta acepción, la justicia es la santidad, el conjunto de todas las virtudes morales, sociales, humanas y sobrenaturales.

Por otro lado y pasando al plano estrictamente jurídico, la justicia que podemos llamar objetiva o externa consiste en ciertas características las cuales son exigibilidad, igualdad, proporción, etc., de que están dotadas algunas de las relaciones que median entre diversos actos de los hombres y entraña un criterio para enjuiciar, en el aspecto comunitario, el valor positivo o negativo de una organización social, de las normas que regulan el comportamiento externo de los hombres en sus relaciones mutuas o de la conducta de éstos. A dicha faceta de la justicia la calificamos de objetiva, porque implica una pauta para valorar, desde el punto de vista de la vida colectiva, esto es, de las relaciones exteriores interhumanas, la conducta del individuo, con total independencia del pensamiento, el propósito y la finalidad de quien asuma tal conducta.

Aunque distintas estas dos modalidades, subjetiva y objetiva, de la justicia, no son inconexas. La justicia subjetiva, es decir, la virtud por su propia índole se orienta a la consecución de la justicia objetiva, de un modo semejante o como la virtud de la veracidad se encamina a realizar objetivamente la verdad, según lo advierte "Gustavo Radbruch".

En un plano abstracto y puramente teórico, podría darse un orden social justo sin que se requiera la existencia de la virtud respectiva en la mayoría de los miembros de la comunidad; pero conviene observar que la justicia subjetiva es la base natural de aquél orden. Hasta tal punto, que si todos los componentes del grupo (incluyendo por supuesto a los gobernantes) poseyeran dicho hábito valioso, la justicia se alcanzaría prácticamente en la realidad externa, sin que se necesitara en modo alguno, recurrir a la coacción, ni tratar de robustecer con amenazas de castigo las normas legales.

También es posible, y ocurre con alguna frecuencia, que un precepto se observe puntualmente sin que el obligado obre por motivos virtuosos. Por otra parte, si se emiten normas positivas justas, y los gobernantes, además de acatarlas ellos mismos, vigilan celosamente su cabal cumplimiento, esta situación puede en algún grado contribuir a fomentar la virtud de la justicia en el ánimo de los ciudadanos.

Es necesario que nos preguntemos: la justicia, ¿vale por si misma independientemente de lo que al respecto queramos o pensamos?, ¿Tiene por tanto, carácter objetivo en este preciso sentido?, o bien: ¿Es un concepto puramente subjetivo, con la significación que a lo subjetivo le atribuye Kelsen, en los pasajes que de este autor citare a continuación?

Considera el propio Kelsen⁹ que la justicia es una noción que cae, del todo fuera del conocimiento racional, ya que entraña un principio que protege determinados intereses, precisamente aquellos (claro esta) que quien juzga estima dignos de protección. Pero el criterio para decidir qué intereses deben tutelarse, y cuáles deben ser sacrificados, apunta al problema del conflicto entre los valores. Ahora bien, según Kelsen este problema no puede ser resuelto por medio del conocimiento racional. La respuesta al problema aquí planteado es siempre un juicio que, a última hora, está determinado por factores emocionales y por consiguiente tiene un carácter eminentemente subjetivo. Esto significa que es valido únicamente para el sujeto que formula el juicio y en este sentido es relativo.

Contra lo que afirma el tratadista, cabe observar desde luego; lo que sigue puesto que la justicia es una virtud; en otras palabras, es un hábito moralmente valioso, que por necesidad tendrá carácter esencialmente antiegoísta o como dice Giorgio del Vecchio: "metagoístico". Implica elevación, generosidad y nobleza; exige por tanto, renunciaciones; fijación de límites a las actividades y a los deseos, sacrificios. No puede, en consecuencia, admitirse que el concepto de justicia esté simplemente determinado por un deseo subjetivo de la persona, deseo que como resulta obvio será casi siempre, o con la mayor frecuencia, de índole egoísta. Lo mismo habrá que observar acerca de la afirmación de que el concepto de justicia no

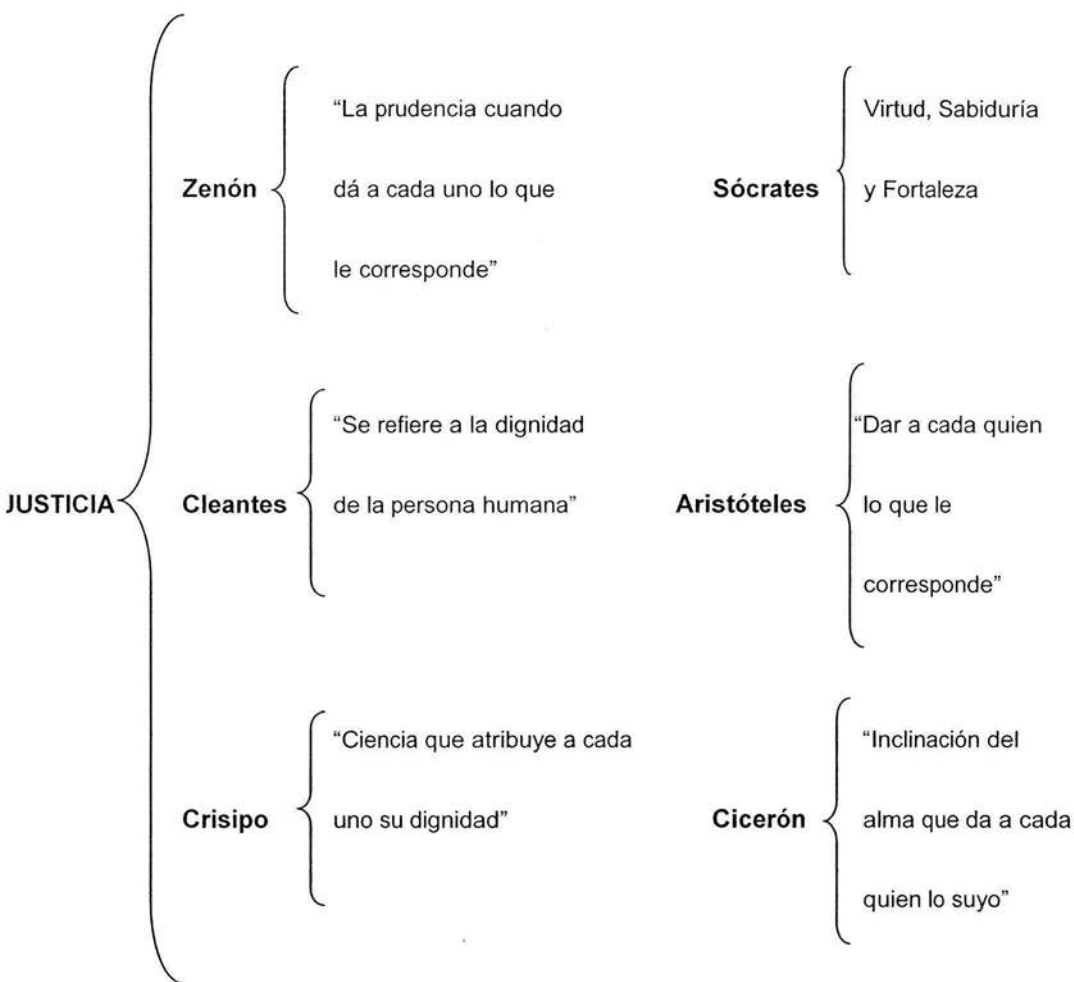
⁹ *Ibidem.* p. 26

es sino la manifestación del interés del individuo, ya que el vocablo “interés” apunta a algo que también con la mayor frecuencia, será un impulso o una pretensión de carácter exclusiva o preponderantemente egoísta.

Por lo demás, si la justicia aparte de ser una virtud, encarnada en la persona que posee este hábito, implica también un patrón de calificación de la conducta interhumana, orientado a organizar, proteger y fomentar una estructura social pacífica e indefinidamente progresiva, y si la subsistencia y el continuo y gradual mejoramiento de la vida en común no son posibles cuando se permite o se tolera la satisfacción irrestricta de los deseos meramente subjetivos, o de las inclinaciones egoístas de los individuos, resulta notorio que tales deseos e inclinaciones deben quedar limitados, y han de ser encauzados, en atención de los derechos de los demás integrantes de la sociedad y al bienestar colectivo. De esta suerte, es obvio que la justicia entraña, en si misma, un criterio que deberá considerarse en gran parte independiente de y superior a las opiniones que los individuos sustenten acerca de cuál es, en cada caso la solución justa, máxime cuando dichas opiniones se apoyen en factores puramente emocionales o en intereses egoístas o utilitarios.

Una noción adecuada de la justicia no puede reducirse a ser algo que simplemente traduzca los deseos o los intereses egoístas de la persona que, en cada situación, emita su juicio sobre la aplicación de tal noción a su propio caso, ya que como lo han reconocido todos los autores que tratan de este problema, la justicia obliga a sacrificar, en mayor o en menor grado, los intereses y deseos de los individuos, para poder así satisfacer los derechos de los otros sujetos. Aristóteles dice que esta virtud “es un bien ajeno”; en otras palabras, un bien para una persona diversa del obligado, el cual, por tanto necesita en este punto limitar o sacrificar sus intereses.

Numerosos filósofos griegos propusieron diversas fórmulas de la Justicia, entre otras, se mencionan las que se contienen en el cuadro siguiente:



Según es fácil advertir, en casi todas las fórmulas que se han citado se dice, en definitiva, que lo que ha de darse a otro en razón de justicia es lo que a éste le corresponde por sus méritos o por su dignidad.

La más difundida, sin duda alguna de las expresiones referentes al tema es la de Ulpiano “Constans et perpetua voluntas juxta suum cuique tribuendi”, es decir, Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo. Santo Tomas de Aquino no modificó la fórmula por considerar, con acierto, que la justicia no es propiamente y en si misma, voluntad, sino virtud o en otras palabras, hábito

que radica en la voluntad y definió en estos términos el mencionado valor: "Habitus secundum quem, aliquis, constanti et perpetua voluntate, ius suum unicuique tribuit", esto es: Hábito conforme al cual alguien, con voluntad constante y perpetua, le da a cada quien su derecho.

2.2 DIVERSAS ESPECIES DE JUSTICIA

Dos son las cosas que deben concentrar la atención del jurista en su clasificación de las especies de justicia: la presencia en la relación bilateral jurídica del estado en su calidad de estado y la clase de criterio igualitario o proporcional aplicable al caso.

Cuando el estado en su calidad de estado es uno de los sujetos de la relación jurídica, es evidente que la justicia no puede ser de la misma especie que cuando los dos términos de la relación son particulares (o uno de ellos es el estado actuando como particular). En el primer caso, hablaremos de "Justicia de Subordinación" en el segundo, de "Justicia de Coordinación".¹⁰

- a) La justicia de subordinación tiene como fin inmediato el bien de la comunidad y como límite la dignidad de los individuos.
- b) La Justicia de Coordinación tiene como fin inmediato el bien de los individuos y como límite el bien común.

La justicia de subordinación se funda en el hecho natural que todo individuo necesita de la comunidad tanto para su existencia con necesidades humanas como para su pleno desarrollo; por lo mismo, debe subordinarse en alguna forma a la comunidad.

El fundamento de la justicia de Coordinación es la naturaleza racional y libre del hombre que exige una esfera de acción libre para cada individuo en la que el

¹⁰ VILLORO TORANZO, Miguel. *Op. Cit.* p. 217

estado solo podrá intervenir como protector y coordinador. Las justicias de subordinación y coordinación regulan respectivamente al Derecho público y al Derecho privado.

2.2.1 JUSTICIA DISTRIBUTIVA

La proporcionalidad del Derecho Administrativo y Penal es evidente, en el primero, el estado distribuye bienes y cargas según la mayor o menor participación de los individuos en la economía del país; en el segundo, penas o castigos según la mayor o menor gravedad y peligrosidad de las conductas delictuosas. A los bienes, cargas y penas distribuidos por el estado, corresponden derechos y deberes correlativos por parte de los ciudadanos.

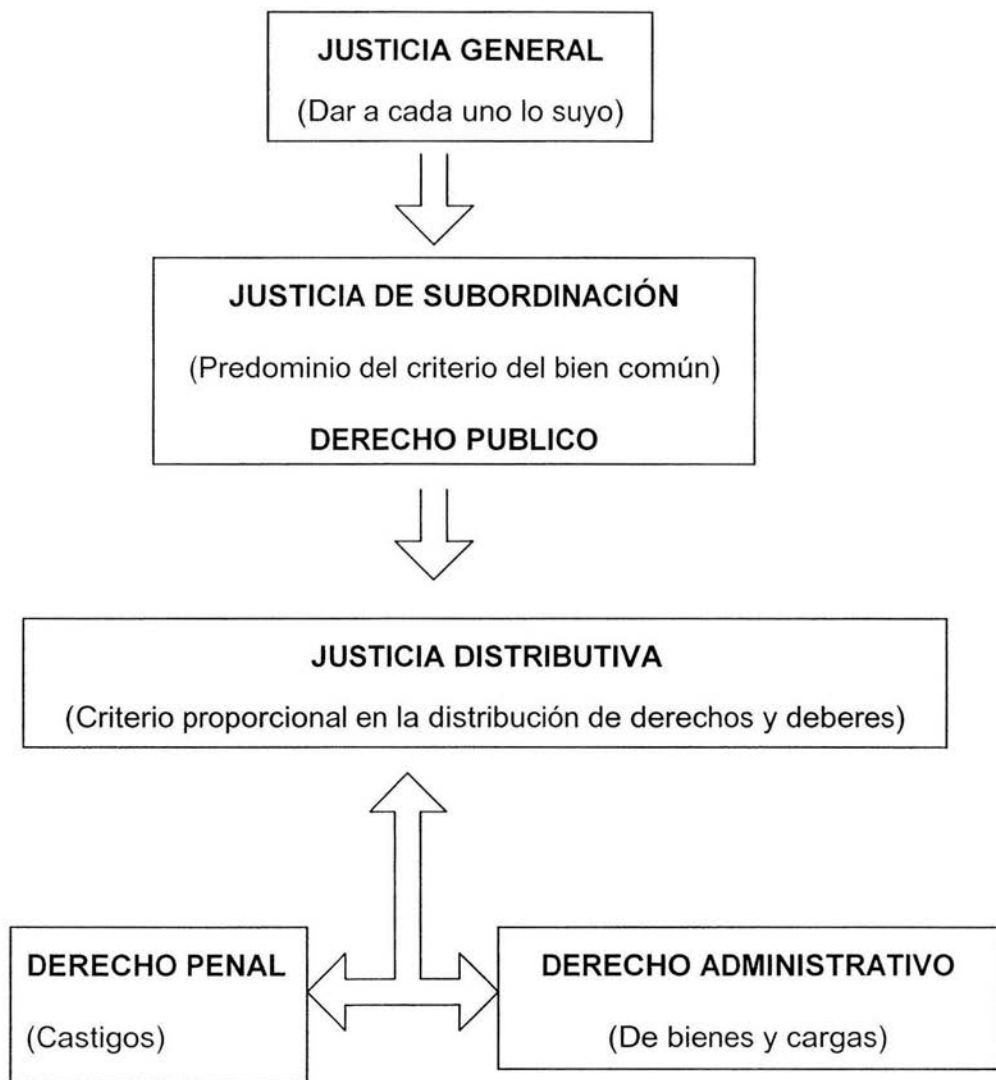
La justicia distributiva es aquella especie de justicia que regula la distribución proporcional de bienes, cargas y penas por parte del estado a los ciudadanos y los correlativos derechos y deberes de éstos respecto al estado. El objeto material de esta especie de justicia es principalmente la conducta económica (Derecho Administrativo con sus subramas, Fiscal, Minero, Patentes y Marcas, etc.) y; delictuosa (Derecho Penal) de los ciudadanos.

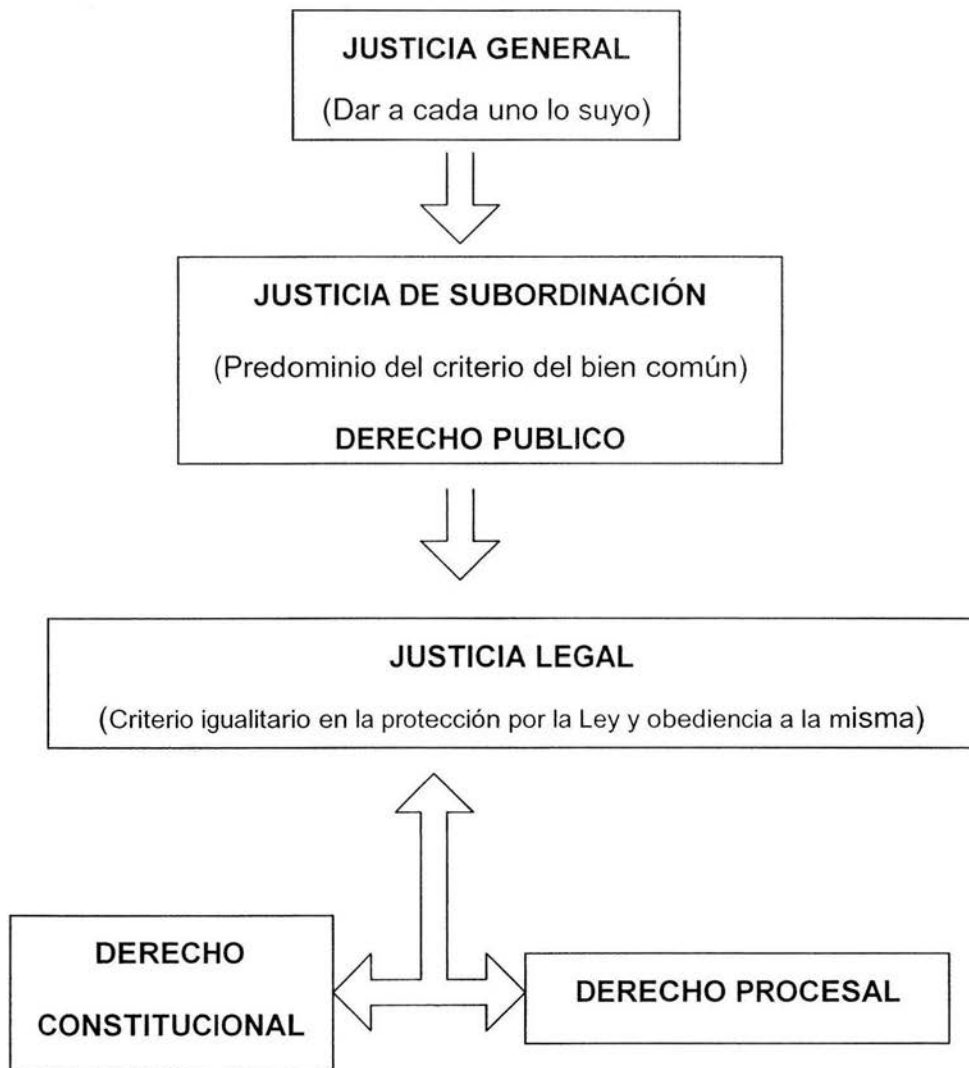
2.2.2 JUSTICIA LEGAL

Hay otras relaciones entre los particulares y el estado en las que debe predominar un criterio igualitario. Por su calidad de hombre y por su ciudadanía, esto es, cada ciudadano tiene una serie de derechos humanos y políticos que el estado le debe de garantizar en forma igual que a todos los demás ciudadanos: obedecer a las leyes, defender a la patria, votar y participar en la vida política. Estos derechos y deberes han dado origen a la llamada "Parte Dogmática" del Derecho Constitucional.

Entre estos derechos que en forma igual tienen todos los ciudadanos se encuentra el de ser protegido por el estado; el correlativo deber de éste es el de impartir justicia sin excepción a personas. Aquí aparece el Derecho Procesal con sus subramas (civil, penal, fiscal etc.). En la parte dogmática del Derecho Constitucional, debe imperar el criterio igualitario de la justicia legal, que es aquella especie de justicia que regula los derechos y deberes que se dan entre el estado y los ciudadanos por tener estos últimos, calidad de hombres y ciudadanía.

A continuación y a efecto de ilustrar los tipos de justicia antes citados, hemos elaborado dos cuadros que aparecen como anexos en las hojas 31 y 32, respectivamente, de los que se desprenden las especies de justicia y muy en especial, se observa, en el primero de ellos, los tipos de derecho que devienen de la justicia distributiva, a diferencia del segundo, en el que se reflejan las ramas de derecho que se generan a partir de la justicia legal, dichos cuadros son los siguientes:





2.2.3 JUSTICIA SOCIAL

Las crisis sociales que siguieron a la aparición del maquinismo y que envenenaron durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX las relaciones entre los particulares despertaron la conciencia social de los pueblos occidentales y se convencieron de que no se podía aplicar el criterio igualitario a todas las relaciones entre particulares. Así apareció la **justicia social** destinada a proteger la dignidad humana de aquellos miembros de la sociedad que, por su debilidad económica y cultural, no pueden tratar de igual a igual a los miembros económicamente más poderosos. Esta protección se plasma en dos terrenos que, aunque se complementan, son diferentes: el de la dignificación del trabajo obrero y agrario; en el segundo se levanta el Derecho Social, es decir, en uno y otro la justicia social sigue un criterio reivindicatorio, puesto que está atendiendo a la menor debilidad económica de los grupos sociales.¹¹

Para el maestro Alberto Trueba Urbina el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

Los problemas sobre la tenencia de la tierra y el régimen económico y jurídico a que debe estar sujeta su explotación, fueron junto con los conflictos laborales que afectaban a millares de trabajadores urbanos, los detonantes de las grandes revoluciones sociales del siglo XX. No resulta extraño que los problemas del campo y su consecuente reglamentación jurídica que entraña la participación de grupos comunitarios históricamente explotados, impusiera que el nuevo derecho social hiciera posible el surgimiento al lado del derecho de los obreros, el de los campesinos al que se le denominó derecho agrario.

En México, en 1910, la revolución maderista se propone derribar dos muros, por un lado la dictadura despótica del General Porfirio Díaz y por otro lado, la propiedad semifeudal de la tierra. Mario de la Cueva afirma que en la primera

¹¹ *Ibidem.* p. 220

década del siglo, los campesinos, si bien eran teóricamente libres, su condición real fluctuaba entre la esclavitud y la servidumbre. En el Plan de San Luis, Madero llama a los campesinos a la lucha armada prometiéndoles que se revisarían las disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que poseyeron durante varios siglos. El 25 de Noviembre de 1911 el caudillo del sur Emiliano Zapata, lanza el Plan de Ayala con el que se inicia la primera revolución social del siglo XX y cuyo lema sería "tierra y libertad". Al triunfo de la revolución constitucionalista se produce la primera gran Declaración de los Derechos Sociales en la historia. Al aprobarse y promulgarse la Constitución Mexicana de 1917, sus artículos 27 y 123 consagran las garantías sociales de las comunidades agrarias y de los grupos obreros. Desde entonces el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en la historia en espera de su fusión en la sociedad del mañana.

En suma se puede clasificar la justicia en términos del siguiente esquema:



2.3

TERMINOLOGÍA Y CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL

El origen del término derecho social es resultado de los discursos pronunciados por el ilustre jurista y visionario del Derecho Social en México y en el mundo, podemos afirmar categóricamente que a el gran maestro, Ignacio Ramírez “El Nigromante” se le debe que el término Derecho Social se hubiera acuñado indeleblemente en las paginas rutilantes de los anales del Congreso Constituyente del liberalismo mexicano, y no importa que en la propia asamblea no se hubieran recogido en textos de la ley las ideas “del Nigromante”, porque de haberse hecho así, se hubiera dado el salto de un siglo y el liberalismo mexicano hubiera hecho crisis fatídica antes de tiempo.

Por tanto quiero destacar de manera indubitable que corresponde a Don Ignacio Ramírez “El Nigromante”, el mérito indiscutible de haber acuñado una idea del Derecho Social que fructificaría sesenta años después en nuestro Constituyente de 1917 precisamente en los artículos 27; 28 y 123, estrellas brillantes que iluminaron todos los continentes y que el término ha tenido aceptación, aunque discutido en su concepto, por eminentes juristas europeos que en su tiempo no acertaron a comprender la nueva disciplina: Derecho Social.¹²

Cuando los juristas del mundo no tenían la menor idea del Derecho Social y seguían al pie de la letra la doctrina aristotélica, en el sentido de que todo el derecho es social, porque éste es para la sociedad, a mediados del siglo pasado, precisamente en un parlamento mexicano en que se gestaba la redacción de una Constitución Política para nuestro país, se levantó la voz de un genial mexicano, Don Ignacio Ramírez “El Nigromante”, tipificando por primera vez en el mundo la idea del derecho social y definiendo a éste como una norma protectora de los débiles; es decir, de los menores, de los huérfanos, de las mujeres y de los jornaleros que eran víctimas del régimen de explotación del hombre por el hombre que hasta hoy subsiste. Entonces, por primera vez, entre los juristas se proyectó una nueva ciencia, la del derecho social con contenido específico de protección a favor de los sujetos débiles anteriormente mencionados.

12 TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa. p. 65

Así es como en México mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del derecho social, en función de la pragmática protectora de los débiles, jornaleros, mujeres, niños, huérfanos, entre otros.

Por lo que se refiere al concepto del derecho social muchos autores han creado su propia definición; sin embargo, a pesar de las diferentes concepciones del derecho social, todos ellos coinciden en el fondo con el ilustre jurista don Ignacio Ramírez "El Nigromante" y por ello transcribiré las siguientes:

El maestro **Alberto Trueba Urbina**¹³ define al Derecho Social como el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. Para el maestro **José Castan Tobeñas**¹⁴ lo define diciendo que es el conjunto de aquéllas reglas de justicia según las cuales los hombres pueden obrar como miembros de una sociedad para conseguir un bien común.¹⁵

2.4 DERECHO SOCIAL RAMA AUTÓNOMA DEL DERECHO

"Donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo". IGNACIO RAMÍREZ "EL NIGROMANTE".

La originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en las proclamas libertarias del padre de nuestra patria, el Cura Miguel Hidalgo y Costilla, el primer socialista de México, y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, otro de los Padres de la Independencia que asumió el título de Siervo de la Nación, en que reclamaba aumento de jornal y vida

13 FERNÁNDEZ CÓRDOVA, Manuel. *La Falta de Técnica Legislativa en la Aplicación de la Interpretación Analógica en la Ley Federal del Trabajo*. Edit. UNAM. México, 2005. p. 99

14 *Ibidem*.

15 *Idem*.

humana para los jornaleros; principios que se escribieron en el Supremo Código de la Insurgencia: la Constitución de Apatzingán de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aún cuando no tuvo efectos prácticos.

Desde las primeras leyes constitucionales que organizaron el Estado Mexicano, se consignan derechos a favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y entre estos derechos el de libertad de trabajo, que nada tiene que ver con nuestro derecho del trabajo moderno.

Aquí en México, como ya se mencionó, mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del Derecho Social, en función de pragmática protectora de los débiles: jornaleros, mujeres, niños, huérfanos. En defensa de éstos alza su voz "El Nigromante", Ignacio Ramírez, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, diciendo certeramente y adelantándose a su tiempo:

El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.¹⁶

La locución derechos sociales, con fines de integración a favor de las mujeres, los menores, los huérfanos, los jornaleros, es terminología no usada por las célebres Leyes de Indias. Tampoco la acuñaron los juristas de otros continentes antes que los nuestros, porque en aquella época se pensaba que todo el derecho era social, y como tal lo clasificaban rigurosamente en derecho público y derecho

16 DELGADO MOYA, Rubén. *El Derecho Social del Presente*. Edit. Porrúa. México, 1977. p. 62

privado siguiendo al pie de la letra la división romana, hasta fines del siglo pasado: *jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat; jus privatum quod ad singulorum utilitatem.*

En el último tercio del siglo XIX comienzan en Europa las especulaciones en torno al Derecho Social. Para ilustrar la teoría originaria de éste, es necesario recordar las ideas del maestro alemán Otto Von Gierke, cuando usa este término como una categoría entre derecho público y derecho privado, con objeto de demostrar la incorporación del individuo a la comunidad en función socializadora. La relación individuo, comunidad y estado, es punto de partida para la incorporación del primero en la segunda, o en otras palabras, para incluir al individuo en el todo social; también fundamenta el Derecho Social como resultado del contraste entre derecho público y derecho privado, invocando también el contraste entre pueblo y Estado.

El Derecho Social, cuyo objetivo es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio y ésta, como grupo también en el Estado, era la conjugación o integración de valores individuales y colectivos; pero toda la teoría gerkana implica una generalización del concepto sociológico del Derecho Social, sin precisar a los sujetos destinatarios del mismo, como lo hizo Ramírez en el Congreso del Constituyente de 1857. La teoría de Gierke es teoría sociológica y teoría jurídica que concibe al Derecho Social como una disciplina autónoma frente al derecho público y al derecho privado, aunque sin referirse al derecho del trabajo y de la seguridad social; sin embargo, en Alemania se presentan contradicciones sociales: por un lado obtiene Bismarck la expedición de la ley de 21 de octubre de 1878 que prohíbe las coaliciones obreras y que atenta contra uno de los derechos sociales más valiosos del derecho del trabajo, en perjuicio de los proletarios, y por otro lado crea posteriormente los seguros sociales de enfermedades, accidentes, vejez e invalidez de 1883 a 1889. Frente a su política antisocialista, el célebre canciller elabora un derecho de seguridad social, para detener la lucha de la clase obrera.

Las ideas Sociales que se tenían en nuestro país, de la legislación de Indias a las proclamas y estatutos de Hidalgo y Morelos, inclusive la más precisa, la del

“Nigromante”, no llegaron a cristalizar en las leyes al declinar el siglo XIX, pese a las inquietudes y manifestaciones socialistas. Los juristas de entonces y la legislación universal solo conocían la división tradicional de derecho público y derecho privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 bajo la denominación de contrato de obras que incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, siendo de justicia subrayar que los autores del Código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, apartándose del Código Francés y de aquéllos que comparaban al hombre con las cosas. No obstante el trabajo en el Código Civil no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe.

En el Congreso Constituyente de Querétaro, precisamente en la sesión de 28 de Diciembre de 1916, el diputado José N. Macías, frente a la transformación social del proyecto de Constitución Política que ya se había planteado por Jara, Victoria y Manjarrés, contribuyó a robustecer la teoría social de la misma alentando la penetración del Derecho Social a la Constitución.

Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga, dijo Macías: “Está el proyecto a disposición de ustedes. Yo creo –agregó- que los que quieran ayuden al señor Rouaix (don Pastor) para que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para que se haga un artículo que se coloque, no se dónde de la constitución pero; que no esté en el artículo de las garantías individuales, para obligar a los Estados para que legislen sobre el particular, porque de lo contrario si se mutila el pensamiento, van a destrozarlo y la clase obrera no quedara debidamente protegida”.

Y estas ideas se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la ley fundamental que dichas bases son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo Derecho Social independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, pues tal precepto fue excluido de los derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la

Constitución Social; determinándose la protección de los trabajadores y también como finalidad del nuevo Derecho Social, incluso en aquellas bases, la reivindicación de los derechos del proletariado. **El derecho Social del Trabajo en México no solo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera.** Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el Nuevo Derecho Social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles.

Las disposiciones de los mencionados preceptos constitucionales se refieren a los artículos 27 y 123, por su propia naturaleza y contenido, quedan excluidas de las clásicas normas de derecho público y de derecho privado: porque no son normas de subordinación que caracterizan al primero ni de coordinación que identifican al segundo, sino de integración a favor de los obreros y campesinos, y de todos los débiles para el mejoramiento de sus condiciones económicas, la obtención de su dignidad como personas y la reivindicación de sus derechos en el porvenir, que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación del trabajo, mediante la socialización del capital por la vía de la evolución gradual o de la revolución proletaria, máxime que tales derechos por su propia naturaleza son imprescriptibles.

Después de la proyección de nuestro artículo 123 en el Tratado de Paz de Versalles de 1919, le siguió en importancia a nuestra Carta, la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918, que consigna los derechos del pueblo trabajador y explotado, que pasa a formar parte de la Constitución de julio del mismo año, con la promesa solemne de luchar por las reivindicaciones del programa de los soviets; y la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.

Entiéndase que no uso la denominación Derecho Social como equivalente o sinónimo de derecho del trabajo, sino como una rama nueva del derecho de la ciencia jurídico-social que se identifica en el artículo 123 con el derecho del trabajo y

de la previsión social, como dos océanos que al unirse forman uno solo con la fuerza incontenible de la fusión de sus aguas; además forman parte del derecho agrario y otras disciplinas para la seguridad y bienestar de la clase obrera y de los débiles en general.

El Derecho Social en nuestro país tiene un contenido y alcance mayor del que le dan los autores extranjeros y los nuestros. El Derecho Social es norma fundamental en la Constitución: en el artículo 123 se convierte en derecho del trabajo a través de estatutos, preceptos y normas protectoras y reivindicadoras para los trabajadores exclusivamente, y en el artículo 27 entraña derechos a favor de los campesinos para recuperar la tierra, ordenando el fraccionamiento de los latifundios e imponiendo a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social. Tal es el contenido del derecho del trabajo y del derecho agrario como ramas del derecho social, en sus materias sustancial y procesal.

De esta manera podemos afirmar que el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración; protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

Es importante hacer notar que el Derecho Social encuentra uno de sus principales pilares en el principio de la norma más favorable, a que anteriormente ya se ha hecho referencia; sin embargo no se puede dejar pasar de largo dicho principio, sino que es menester explicarlo a efecto de que no quede duda alguna sobre su interpretación.

Así pues, bajo el enunciado del **principio de la norma más favorable**, comprendemos lo que otros autores denominan, unas veces como enunciado único, y otras con doble enunciado, *pro operatio* y de *condición más beneficiosa*, respectivamente. El primero de ellos actúa como postulado inspirador no concretado en ninguna fórmula o precepto legal expreso, en tanto que la segunda halla su formulación expresa en textos legales que de tal forma le reconocen, viniendo a ser

de este modo como concreción del carácter tuitivo más general, del principio pro operatio.¹⁷

El principio de la norma más favorable es, como ya se mencionó, un principio característico del Derecho del Trabajo porque lo común (legislación de orden civil, penal, fiscal, etc.) sería que en caso de pluralidad de leyes, se aplicara la de mayor jerarquía o bien, sin son de igual jerarquía, se aplique la más vigente; sin embargo este principio impone ***el acudir a la norma que más beneficie al trabajador.***¹⁸

En suma, en el Derecho social, es imprescindible acudir al principio antes citado, para la aplicación de leyes así como para su interpretación.

¹⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Edit. BOSH, Casa Editorial. Barcelona, 1958. p. 306

¹⁸ *Ibidem*. p. 309

CAPÍTULO III

LA RESCISIÓN

3.1 CONCEPTO DE RESCISIÓN

La rescisión es una de las especies que puede adoptar la disolución de la relación de trabajo. Entre los tratadistas se ha presentado una intrascendente disputa terminológica, por ejemplo Guillermo Cabanellas, Alberto Trueba Urbina y Néstor de Buen se inclinan por denominar a esta figura con el término “despido” y establecer así una clara diferencia con la rescisión en materia civil o mercantil como una forma de extinción anticipada de los actos jurídicos. Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero, Alfredo Sánchez Alvarado y José Dávalos, entre otros, prefieren continuar usando el término “rescisión” que es el que rige en la costumbre jurídica y el que conserva nuestra Ley Laboral. Sin desconocer que la palabra “despido” es más propia del lenguaje laboral y hace resaltar la autonomía del Derecho del Trabajo. Por lo anteriormente expuesto y para no entrar en polémica, me avocaré a lo que nuestra Ley Federal del Trabajo establece y por tanto utilizaré el término **“Rescisión”**, porque es el que ha adoptado la costumbre y sobre todo por que es el tema en cuestión.¹⁹

La rescisión podemos definirla diciendo:

“Es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, decretada unilateralmente por cualquiera de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones”.

Debe aclararse que la figura de la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales de trabajo, más no así a las colectivas; pues la Ley no contempla que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

La rescisión se diferencia de la terminación de la relación laboral, en principio porque la primera se da por una causa humana superveniente contraria a derecho imputable a cualquiera de las dos partes; en tanto que la segunda se origina por una causa natural, por la voluntad de ambas partes, por concluir la relación laboral en

¹⁹ GÓMEZ MONTERO, Armando. *Op. Cit.* p. 38

los términos autorizados por la Ley (fuerza mayor, caso fortuito, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, concurso o quiebra).²⁰

3.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN

Entre las principales características se enuncian las siguientes:

- I. Solo puede afectar las relaciones individuales de trabajo,
- II. Implica la disolución anticipada de la relación laboral,
- III. Puede ser decretada tanto por el patrón como por el trabajador,
- IV. Debe derivar del incumplimiento grave de las obligaciones a cargo de los sujetos y;
- V. Constituye un derecho cuyo ejercicio es optativo para el sujeto a cuyo favor se dé.

Las causas de rescisión están expresamente señaladas en la ley con carácter limitativo y pueden subdividirse en causas generales y causas específicas, aplicables estas últimas a alguno de los llamados trabajos especiales. Las causas generales de rescisión sin responsabilidad para el patrón las precisa el artículo 47, en tanto el 51 se ocupa de aquéllas sin responsabilidad para el trabajador; las específicas se contienen en diversos artículos.

3.2 CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón las que a continuación se enlistan:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

En esta fracción se tipifican diversas conductas que en un momento dado pueden constituir causal de rescisión. Quizá la que mayor dificultad ha representado en su determinación es la relacionada con lo que debe de entenderse por falta de probidad; la Suprema Corte de Justicia ha emitido diversas ejecutorias frecuentemente incongruentes sobre este punto.

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XIV.** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

El maestro de la Cueva justifica la analogía o interpretación analógica, consagrada en esta fracción, argumentando que el legislador no es omnisciente por lo que no pudo vaciar en el artículo 47 todas las posibles causas de rescisión; sin embargo, creó junto con los maestros Néstor de Buen y Alberto Trueba Urbina, un supuesto que no solo resulta incongruente sino atentatorio en contra del principio de la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Si el constituyente de 1917 quiso que la relación de trabajo, salvo caso de excepción, se estableciera por tiempo indeterminado y solo pudiese disolverse por causa expresamente señalada en la ley, la fracción que se comenta hace nugatorio tal derecho, pues de su texto se infiere que el patrón puede rescindir la relación por cualesquiera de las catorce causas expresamente consignadas en el artículo 47 o por cualquiera otra que se le parezca. Imposible admitir tal incongruencia toda vez que va en contra del espíritu del constituyente y en perjuicio de los derechos de los trabajadores, por tratarse, en su caso, de una causal indeterminada de rescisión.

Con respecto a lo anteriormente expuesto, nuestro máximo Tribunal ha establecido y pronunciado los siguientes criterios Jurisprudenciales:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. *En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.*

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: III, enero de 1996. Tesis: V.2°. J/15. Página: 204

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DEL PATRON NO PUEDE INVOCAR HECHOS DISTINTOS A LOS EN ÉL CONSIGNADOS, PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO. *El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que originen el despido y no quede en estado de indefensión. Así, mediante el señalamiento concreto de los hechos que se le atribuyen puede preparar su defensa, con una base de certidumbre y seguridad jurídica de que no se modificaran las causas del despido, ya que de no ser así, quedaría imposibilitado de preparar las pruebas tendientes a demostrar su acción, dado que la ley prevé una sola audiencia, con tres etapas (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas). Tan importante consideró*

el legislador tal mecanismo, que la falta de aviso, al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para reconsiderar que el despido fue injustificado (mismo artículo, párrafo final). En tales condiciones, las consideraciones anteriores llevan implícita la imposibilidad jurídica de que el patrón invoque hechos distintos a los consignados en el aviso de que se trata, para justificar el despido y en caso de que lo hiciera, las Juntas no los deben tomar en cuenta para resolver acerca de tal justificación.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: V
Segunda Parte-1. Página:433

DE LA RELACION DE TRABAJO, CAUSAS ANALOGAS DE.

La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere"; de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión, debe relacionarla con alguna de aquéllas contenidas en las fracciones precedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además-que -de no hacerse así, se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente:
Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 90 Sexta Parte.
Página: 74

Al respecto de la anterior tesis, Mario de la Cueva nos dice: que es evidente que como ya se dijo, el legislador no es omnisciente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo: de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del artículo 51, cuya redacción es idéntica: “Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos:

- A. La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley;
- B. Ha de ser de naturaleza grave o ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante;
- C. Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a la que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en la tesis señalada anteriormente.

**RESCISION, CAUSALES DE, DE LA RELACION LABORAL.
CAUSAS ANALOGAS.** *Cuando el trabajador, en el desempeño de sus labores o con motivo de las mismas, injuria a la administradora del hotel que la empresa contrato para que pernocraran sus trabajadores, deja de cumplir con la obligación que le impone la Ley de no alterar el orden, ni injuriar o realizar*

malos tratos que afecten gravemente a la empresa, y por tanto se sitúa en la causa de rescisión de su contrato de trabajo a que se refiere la fracción XV, en relación analógica con las fracciones II y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por constituir una causa de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, pues afecta con su conducta el prestigio y la seriedad de la empresa

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Torno: 68 Quinta Parte. Página: 27

RESCISION, POR ANALOGIA. *Puede considerarse que el incumplimiento reiterado por el trabajador de la obligación de laborar en debida forma, constituye una causa análoga a las establecidas en el artículo 121 que justifica la rescisión del contrato con apoyo en la fracción XVI del mismo, ya que es obvio que si no ejecuta el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma tiempo y lugar convenidos, esta dejando de cumplir la principal de sus obligaciones, incumplimiento que es de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere que cualquiera de las otras causales previstas en el precepto citado.*

Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII, Quinta Parte. Página: 232

No debemos olvidar el hecho de que es criterio sustentado por la Cuarta Sala de Suprema Corte de Justicia que el hecho de que el trabajador goce de licencia o de su periodo vacacional, no significa que el patrón este impedido para rescindir el contrato individual de trabajo, y carece de fundamentación legal considerar inválido el despido decidido por el patrón en tales circunstancias, habida cuenta de que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 46 establece que el patrón *podrá rescindir en*

cualquier tiempo la relación de trabajo cuando exista causa justificada, sin incurrir en ello en responsabilidad y es así, porque la licencia solo tiene el efecto de liberar al trabajador durante su vigencia, de prestar el servicio contratado, pero no priva al patrón de ejercitar los derechos derivados de la Ley.²¹

3.3 CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las que a continuación se enlistan:

- I. “Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. *El Juicio de Amparo Laboral*. 5ª. Ed. Edit. Pac. México, 1994. p. 68

- VII.** La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII.** Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

Cuando el patrón viole los derechos del trabajador en las relaciones laborales, éste tiene derecho de retirarse del trabajo sin responsabilidad. Las causas que dan derecho al trabajador para ejercer las acciones provenientes del retiro, se especifican en el artículo transcrito.

Por otra parte, en los casos que se mencionan en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, porque el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador; esto es, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios caídos y vencidos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo acción de reclamar las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras que deben de ejercitarse simultáneamente para que no prescriban. Las acciones procesales en los casos de despido o retiro son de carácter social.

Debemos volver a insistir en lo asentado al finalizar la transcripción de las causales de rescisión del artículo 51, en el sentido de que si analizamos las causas señaladas por los artículos (47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo), parece ser que la falta de probidad, señalada en las fracciones II de ambos artículos, la encontramos en todas las demás fracciones.

Mencionamos a continuación algunas Tesis aisladas que se refieren al caso de la separación o retiro, es decir, a la rescisión de las relaciones laborales por el trabajador:

RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, CAUSAL DE. LA CONSTITUYE EL NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS, AÚNQUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN ESTADO DE EBRIEDAD. *La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 51, fracción V, establece claramente como obligación a cargo del patrón el pagar a los trabajadores los salarios correspondientes en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados sin que exista excepción alguna a dicha regla, para retener el pago del mismo, por alguna causa tan subjetiva como pudiera ser el estado de embriaguez del trabajador; pues al efecto el artículo 98, de la Ley Federal del Trabajo, determina: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe ese derecho será nula*

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XMI-Mayo.
Página: 521

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. SI EL PATRON CAMBIA DE LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS AL

TRABAJADOR SIN CONSENTIMIENTO DE ESTE, DA LUGAR A LA. *La circunstancia de que el patrón sin consentimiento del trabajador cambie a éste a un lugar diferente al que prestaba su servicio, da lugar a que legalmente pueda rescindir su contrato individual de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se trata de una causa análoga a las demás previstas por ese precepto y de consecuencias semejantes, supuesto que se le está cambiando el lugar de residencia de prestación del servicio pactado sin su consentimiento, en razón que, de conformidad con el artículo 134 fracción IV, del mismo ordenamiento legal, el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.*

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: II, Agosto de 1995. Tesis: XX.11 L Página: 610

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR NO IMPIDE QUE PUEDA DEMANDARLA. *El hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado no es obstáculo para que se rescinda su contrato de trabajo dado que la incapacidad únicamente tiene el efecto de liberar, durante su vigencia, por un lado, al trabajador de la obligación de prestar el servicio contratado y, por otro, al patrón de pagar el salario respectivo, pero no le impide ejercitar los derechos derivados de la ley,-entre ellos, el de rescindir en cualquier tiempo la relación laboral.*

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: II
Segunda Parte-2. Página: 481

“Para que pueda calificarse de justa causa la de un despido, tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los tribunales le otorguen a las causas formuladas ambiguamente por el legislador...con enfoque práctico, justa causa de despido, es la reconocida por la jurisprudencia basándose en normas imperativas de aplicación”. De lo contrario, el patrón se ubica dentro de los supuestos previstos en la Ley que lo obligan a pagar la indemnización y salarios caídos al trabajador.²²

3.4 CAUSAS ESPECÍFICAS DE RESCISIÓN

Se refieren a circunstancias particulares que se derivan de los trabajos especiales y que permiten la disolución de la relación de trabajo, vía rescisión en los siguientes casos:

1. El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, previene que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo de los trabajadores de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.
2. Por lo que toca a los trabajadores ferrocarrileros, son causas especiales de rescisión conforme a lo dispuesto en el artículo 255 de la Ley Federal del Trabajo: la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines y; la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.
3. En el trabajo de autotransporte el artículo 264 reglamenta como causas especiales de rescisión: la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada; la disminución importante y reiterada del volumen de ingreso, salvo que concurren circunstancias justificadas.

²² CARBANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral. Tomo I*. Edit. Ediciones Argentina. Buenos Aires, 1968. p. 745

4. Para los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de venta y otras semejantes, el artículo 292 estipula que es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificables.
5. El artículo 303 dispone que es causa especial de rescisión de las relaciones laborales de los deportistas profesionales, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina.
6. En lo que toca a los trabajadores domésticos, el artículo 341 en relación con el 340 la Ley Federal del Trabajo, establece como causas especiales de rescisión: no guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; no poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Especial importancia reviste la forma, en tratándose de rescisión hecha valer por el patrón. En efecto, el artículo 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo, exige al patrón:

- a) Dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.
- b) Hacer dicho aviso del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento a la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.
- c) La falta del aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Resulta claro que en materia de rescisión laboral, la forma es de fondo. Su incumplimiento no genera una causa de nulidad sino de inexistencia, pues convierte el acto jurídico del “despido” en injustificado, lo que quiere decir en cuanto a sus efectos, como si no se hubiese llevado a cabo, aún estando en presencia de causa expresamente señalada en la Ley.

Los efectos que se derivan de **la rescisión**, bien que la decrete el patrón o el trabajador, o bien que resulte justificada o injustificada, son de particular trascendencia y se pueden observar en los siguientes cuadros:

**EFFECTOS DE LA RESCISIÓN
DECRETADA POR EL PATRÓN
SI ES JUSTIFICADA**

1. Disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.
2. Pago de la prima legal de antigüedad conforme a la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (12 días por cada año de servicios prestados).

**EFFECTOS DE LA RESCISIÓN
DECRETADA POR EL PATRÓN
SI ES INJUSTIFICADA Y A
ELECCIÓN DEL TRABAJADOR**

**CUMPLIMIENTO
DE CONTRATO**

1. Reinstalación en su empleo.
2. Pago de salarios caídos.
3. Reconocimiento de antigüedad.

**DEL PAGO DE
INDEMNIZACIÓN**

1. Disolución de la relación de trabajo.
2. Pago de tres meses de salario.
3. Pago de salarios caídos.
4. Pago de la prima de antigüedad conforme fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

**EFFECTOS DE LA RESCISIÓN
DECRETADA POR EL
TRABAJADOR**

SI ES JUSTIFICADA

1. Disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.
2. Pago de la Indemnización Constitucional y Legal (3 meses de salario y 20 días de salario por año de servicios prestados).
3. Reconocimiento de antigüedad.

SI ES INJUSTIFICADA

1. Disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.
2. Pago de la prima de antigüedad si el trabajador tiene 15 años o más años de servicios.

3.5 RESCISIÓN EN MATERIA CIVIL

La figura jurídica de rescisión tradicional en el Derecho Privado, ha pasado al Derecho Social, dentro del Derecho del Trabajo, en el que desde luego no solo no cabe, sino que no funciona y no encuentra sustentación en la Constitución de 1917.²³

La rescisión consiste en “hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado y obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos mediante los cuales se ocasiona un perjuicio económico a alguno de los contratantes o de sus acreedores. La rescisión sólo se produce por sentencia judicial en beneficio de una persona que, debido a su ignorancia, a su inexperiencia, o a su extrema miseria, fue lesionada por otra”, nos dice el maestro Villoro Toranzo²⁴; en la práctica, sigue diciendo, la rescisión funciona en la misma forma que la nulidad relativa; como ella, esta destinada a proteger a una persona que necesita protección.

La única diferencia es que un contrato rescindible no es susceptible de confirmación, como sí lo es el acto anulable. La razón estriba en que, en tanto que la acción de nulidad se funda en algún vicio o defecto de los elementos esenciales del contrato, la rescisión se justifica por la existencia de una lesión.²⁵

Cuando desaparece el vicio o defecto del contrato, ya no hay razón para pedir la nulidad del mismo, en tanto que un contrato debería ser rescindible mientras perdure el perjuicio ocasionado a una persona de la que se abusó por su ignorancia, inexperiencia o miseria. El concepto de rescisión asentado líneas arriba es claro, más es necesario para entenderlo completamente saber ¿Qué es la resolución?, en virtud de que la rescisión sólo es una especie de la resolución.

La resolución es un acto en virtud del cual se priva de sus efectos, total o parcialmente para el futuro, a otro acto plenamente válido; y los efectos pasados

23 DÍAZ LUQUE, Esquilo. *La aplicación de la analogía en el Derecho Laboral*. Edit. Porrúa. México. p. 47

24 VILLORO TORANZO, Miguel. *Op. Cit.* p. 74

25 *Ibidem.* p. 75

de éste, siendo lícitos, pueden quedar o no subsistentes, según la naturaleza del acto o la voluntad de las partes. La resolución puede ser total o parcial, como se desprende de la anterior definición, descomponiéndose la total en una doble clasificación: la rescisión y la revocación o terminación.

El citado maestro está de acuerdo con lo que manifiestan el Código de Napoleón en su artículo 1184, el Código Civil Español de 1815 en su artículo 1042 y nuestro Código de 1884, que dispone el pacto comisorio entendido como resolución, es propio de los contratos bilaterales o sinalagmáticos; es decir, de los que hacen nacer obligaciones recíprocas para las partes que en él intervienen.

El contrato sinalagmático implica la resolución tácita, es decir, aún cuando no se manifieste en el contrato el acreedor de una obligación, si ha pedido en un principio el cumplimiento de la misma, aún tiene opción a pedir la resolución o renunciar a su derecho, ya que éste ha sido establecido para su beneficio, siempre que no sea el causante de que la obligación no se haya realizado.

Planiol sostiene al respecto que cuando se haya hecho pronunciamiento en cuanto al cumplimiento, se podrá optar después por la resolución.

El maestro Borja Soriano sostiene un criterio diferente; citando a Manresa dice que aparte de que la ley no autoriza tal caso, en él queda roto el contrato para ambas partes: la una no cumpliendo; la otra prefiriendo que así suceda.

Se puede decir que la resolución es un derecho que tiene la víctima de un hecho ilícito que viola un contrato; debemos mencionar la división, según se trate de obligaciones de dar, de hacer o no hacer; para los efectos, cuando se trata de obligaciones de dar, Gutiérrez y González dice:

...la víctima puede exigir el secuestro de la cosa, que se le debía entregar, si es que esa entrega debía ser traslativa de dominio; puede exigir la posesión judicial, si se trata de una

enajenación temporal, del uso o goce de cosa cierta; o la restitución forzada de la cosa, si esa fuera la hipótesis...26

Si se trata de obligaciones de hacer puede exigirse que el deudor realice la prestación; pero si ello no fuere posible sin atentar contra la libertad de éste, entonces se podrá ver la forma de que otro, a costa del deudor, cumpliera con la obligación; si ello no fuere posible, se exigirá el pago de daños y perjuicios, que se traducen en una obligación de dar, y la cual si se puede exigir coactivamente.

La resolución como género, sólo procede por declaración del Juez, cuando ésta no ha sido expresada en el contrato, como se desprende de los artículos 1350 del Código Civil de 1884 y 1949 del Código Civil de 1928, que dice textualmente:

Artículo 1350. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato con el resarcimiento de daños y abono de intereses, pudiendo adoptar este segundo medio aún en el caso de que habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 1949. La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resulte imposible.

La rescisión es un acto jurídico por el cual se termina de pleno derecho, *ipso iure*, sin necesidad de declaración judicial, otro acto, bilateral plenamente válido, por

incumplimiento culpable de éste, por una de las partes en sus obligaciones.²⁷

3.6 RESCISIÓN EN MATERIA LABORAL

Una vez hecho un estudio somero de la figura de la rescisión en el Derecho Privado, ahora nos referiremos a las figuras de “Despido y Separación” como formas propias del Derecho Laboral, subrama del Derecho Social, que no tiene nada en común con la figura de la rescisión civil, excepto en que el concepto se ha usado indebidamente por la Ley Federal del Trabajo (artículos 46, 47 y 51), la jurisprudencia y la doctrina.

Entrando en materia, el despido es un término que se desprende del artículo 123 Constitucional en su apartado “A”, fracción XXII, que dice: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada...”

Por tanto, el término “rescisión”, de abolengo civilista, no encuentra fundamento constitucional y debe desde luego desaparecer para dejar paso al término despido, figura propia del Derecho del Trabajo Mexicano.

La rescisión, en consecuencia, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón y éstos podrán rescindir la en cualquier tiempo, sin incurrir en responsabilidad (art. 46), por causas justificadas.

En materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión es un acto unilateral; pero arbitrario en atención a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo.²⁸

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *Derecho Laboral*. Edit. Mundo Jurídico. México, 1992. p. 28

Las causas de rescisión están consagradas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente y su fundamento constitucional es la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Nuestra legislación ha adoptado un sistema intermedio, por la forma en que se clasifican las causas de rescisión de las relaciones laborales, pues de la enumeración que hace la Ley Federal del Trabajo, se desprende que dicha enumeración no es limitativa sino enunciativa; en consecuencia, lo que en las fracciones correspondientes se plasmó, fueron los motivos o razones más importantes; pero no los únicos, para la rescisión de un contrato y ésto se corrobora aún más, por la existencia de las fracciones IX y XV de los artículos 47 y 51, respectivamente, que a la letra dicen: **“las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”**.

Para “rescindir” las relaciones laborales la posición del patrón es diferente a la del trabajador, según esté prevista la causa en alguna de las fracciones de los artículos respectivos, o se pretenda la aplicación de las fracciones finales (**“las análogas a las establecidas...”**); ya que en el primer supuesto, comprobado el hecho que se alega ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ésta reconocerá la procedencia o improcedencia de la rescisión y en el segundo caso, la autoridad deberá decidir si el motivo o causa que se ha hecho valer es en realidad grave o análogo a alguno de los expresamente previstos en las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El sistema de la Ley se justifica, para De la Cueva, porque el legislador “no es omnisciente y en consecuencia, no puede prever la multitud de acontecimientos que se producirán en el futuro; si la ley no autoriza la disolución de las relaciones de trabajo por denuncia unilateral, es indispensable un amplio margen que permita resolver las controversias obrero-patronales”.

Los antecedentes históricos de estos artículos son, entre otros, los artículos 122 y 125-A, en relación con el 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Algunas

de las fracciones que contienen los preceptos comentados, aparecen en el proyecto Zubarán y en varias de las leyes de trabajo de los Estados y, salvo detalles terminológicos, en el Proyecto Portes Gil.

En el Derecho Laboral Mexicano se tiene muy en cuenta que la rescisión del contrato de trabajo difiere de la rescisión del Derecho Civil en virtud de que la acción (laboral) es la potestad de reclamar contra la rescisión unilateralmente acordada y la excepción es la causa que justifica esa rescisión unilateral y tanto la acción como la excepción así concebidas, parten del derecho que tienen patrono y trabajador para rescindir la relación de trabajo.

Es inexplicable que aún subsistan, en una legislación nueva, conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la **auténtica terminología laboral** en función revolucionaria del precepto, por lo que se deben de utilizar los términos despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo 123 Constitucional que señala:

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

Se conoce con el nombre de **despido** el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que debe retirarse del servicio; y con el nombre de **separación** el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente.

Ahora bien, el despido es el acto en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo, justificada o injustificadamente. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, habla de la "rescisión" de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón y en el mismo ordenamiento, en el último párrafo, dice que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la "rescisión".

Con respecto al precepto señalado, Trueba Urbina dice:

Que al momento de adicionarse la fracción XV del artículo 47, último párrafo en donde se obliga al patrón a dar aviso por escrito de la causa de la rescisión y fecha de esta, párrafo que tiene por objeto "configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que ésta surte sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas por el patrón".

"En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar el patrón que no despidió al trabajador, o que éste abandonó el trabajo".

La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones del trabajador (60 días), por una parte, y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un

precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Debe advertirse que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 161 de la Ley, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, sólo se podrá rescindir por una causa que sea particularmente grave, o que haga imposible su continuación.

En conclusión, mencionaré las diferencias que existen entre la figura de la rescisión en un contrato de naturaleza civil o mercantil, y la figura del despido en un contrato de naturaleza laboral.

CONTRATO PRIVADO

1. La Suprema Ley en los contratos privados es la voluntad de las partes (igualdad entre las partes).
2. El grado de justicia aplicable en este contrato es la justicia conmutativa (la de los iguales).
3. No hay normas que protejan, tutelen y reivindiquen a alguna de las partes.
4. Debe de existir un contrato para establecer su validez.
5. El contrato es la base de la relación entre las partes.
6. Todas las obligaciones nacen del contrato (Código Civil o Mercantil).

CONTRATO LABORAL

1. No existe la voluntad de las partes como Suprema Ley debido a que las partes no son iguales.
2. El grado de justicia aplicable en este contrato es la justicia social (de los desiguales).
3. Existencia de normas de Derecho Social que protegen, tutelan y reivindicán al trabajador.
4. Puede o no existir el contrato; pero no es requisito de validez para la existencia de la relación laboral.
5. El contrato no es primordial para establecer la relación laboral.
6. Todas las obligaciones nacen de la relación laboral (Ley Federal del Trabajo).

De los cuadros anteriores, se advierte que una de las diferencias principales entre un contrato privado y un contrato de naturaleza laboral, radica en la existencia misma del contrato, es decir, en el Derecho Laboral no es indispensable que se celebre un contrato entre las partes para que exista la relación de trabajo, entre otras diferencias que ya se han mencionado.

La rescisión termina la relación jurídica laboral. Independientemente de que con posterioridad y con base en la acción que ejerza el trabajador (reinstalación) pueda reiniciarse la relación y sancionar a la empresa con el pago de los llamados salarios vencidos.²⁹

La diferencia esencial con la rescisión en materia civil, es el carácter de decisión "unilateral" de cualquiera de las partes. La rescisión civil no surte efectos sino median el ejercicio de la acción correspondiente ante autoridades jurisdiccionales y la sentencia declaratoria de juez competente que así lo determine.³⁰

²⁹ SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Edit. Trillas. México, 1992. p. 127

³⁰ *Idem*. p. 126

CAPÍTULO IV

LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

4.1 CAUSAS DE SUSPENSIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

Es un principio de derecho procesal de trabajo, el contenido del artículo 46 de la Ley Laboral, que ordena que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en **cualquier tiempo** la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. Este principio procesal tiene una excepción, la consignada en el artículo 42 de la Ley, en relación con los artículos 43, 44 y 45 del propio ordenamiento laboral.

La excepción de referencia consiste en que la relación de trabajo puede suspenderse temporalmente y en consecuencia las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario quedan suspendidas sin responsabilidad de las partes en la relación.

La suspensión laboral es la cesación de las labores del trabajador por disposición de la Ley o bien, por acuerdo de las partes.³¹

El propio artículo 42 enumera en siete fracciones las causas de suspensión de la relación como son:

- I. Enfermedad,
- II. Incapacidad,
- III. Prisión,
- IV. Arresto,
- V. Servicios, cargos y obligaciones,
- VI. Representaciones y;
- VII. Documentación.

³¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *Op. Cit.* p.111

I. Se entiende que no se trata de cualquier tipo de enfermedad a la que se refiere esta fracción, pues es la enfermedad que por ser contagiosa impide la relación laboral por la seguridad que debe existir en el centro de trabajo, observándose así lo ordenado por el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuyo cumplimiento y vigilancia está a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Seguridad Social y de las propias Comisiones Mixtas en el centro de trabajo.

Es importante precisar que la enfermedad contagiosa no necesariamente trae aparejada una incapacidad física para realizar el trabajo. Tal sería el caso de una enfermedad venérea que, por no restar facultades físicas al trabajador, en nada interferiría en la posibilidad de desempeñar el trabajo.

De la afirmación anterior deducimos una consecuencia que, a su vez, se traduce en otra razón por la que el legislador quiso hacer de la enfermedad contagiosa una causal específica de la suspensión de la relación de trabajo. La suspensión, en este caso, se produce, independientemente de que incapacite o no al trabajador para el trabajo, ante la imperiosa necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa.

Por ello, en el artículo 134 de la Ley, que contiene las obligaciones de los trabajadores, encontramos en la fracción XI, como obligación a su cargo, “poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas”.

Si el trabajador no avisa al patrón, sabiendo que padece la enfermedad, incurre en falta de probidad y, por ende, en causa de despido.

Ahora bien, ¿Qué debemos entender por enfermedad contagiosa, al menos para los efectos de la fracción que comentamos? ¿Qué ocurre si el trabajador no cumple con la obligación de dar aviso?

Con respecto a la primera pregunta nosotros consideramos que no toda enfermedad contagiosa produce la suspensión de la relación de trabajo. Un catarro simple, es, a no dudar, una enfermedad contagiosa; sin embargo dada su naturaleza, no trae como consecuencia la suspensión de la relación. Por consiguiente, para que la enfermedad contagiosa genere la suspensión ha de ser de naturaleza grave, es decir, susceptible de causar trastornos biológicos (transitorios, duraderos o permanentes) o la muerte.

En relación a la segunda interrogante, es indudable que el trabajador que sabe que padece una enfermedad contagiosa con las características antes señaladas, y se abstiene de avisárselo al patrón, asume una conducta contraria a la rectitud de ánimo y, por ende incurre en forma genérica en falta de probidad a que alude la fracción II del artículo 47 de la Ley; y, en forma específica, compromete, por su imprudencia inexcusable, la seguridad de las personas que se encuentren dentro de la empresa, atento a lo dispuesto por la fracción VII del mismo artículo.

Así pues, la falta del aviso por parte del trabajador, de causa de suspensión deviene en causa justa de despido.

4.1.1 PERIODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR ENFERMEDAD

Viniendo ahora a la enfermedad contagiosa como causa de suspensión, podríamos afirmar que ésta subsiste durante todo el tiempo que el trabajador padezca la enfermedad. sin embargo, la fracción Y del artículo 43 de la Ley nos dice que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

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

A pesar de lo que señala la Ley, es preciso hacer un análisis de esta situación, pues el legislador parte del supuesto falso de que todos los trabajadores están afectos al régimen obligatorio del Seguro Social.

En caso afirmativo, la solución es sencilla. la suspensión surtirá efectos por todo el tiempo que el Médico del Seguro Social expida al trabajador las incapacidades respectivas, sin que puedan exceder de dos años de conformidad con lo dispuesto por los artículos 99 y 100 de la Ley del seguro Social.

Pero en el caso, muy frecuente por desgracia, de que no opere el régimen obligatorio del Seguro Social en el Municipio donde se preste el servicio, y ante la ausencia de solución en la Ley, tenemos que acudir a un razonamiento lógico que se conforme con la finalidad del Derecho del Trabajo, de otorgar, dentro de un marco de equilibrio, la mayor protección posible al trabajador. Nosotros pensamos que en la hipótesis que estudiamos, la suspensión surte efectos por todo el tiempo que dure la enfermedad. Nuestro argumento es el siguiente:

El trabajador afiliado al Instituto, durante el término de las incapacidades, sin exceder de dos años, tiene suspendida la relación y recibe a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad un subsidio hasta por un año y medio (artículo 104 de la Ley del Seguro Social) equivalente al 60% del salario con el cual está cotizando el trabajador de conformidad con el artículo 160 de la misma Ley. Además, si transcurridos los plazos señalados, o antes, se declara la invalidez del trabajador (artículo 128 de la Ley del Seguro Social) éste tendrá derecho a pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial en los términos del artículo 129 de la Ley de referencia. en cambio, el trabajador no inscrito por la razones ya expuestas no recibe ningún pago por parte del patrón durante la suspensión de la relación, ni tiene tampoco ningún derecho a la pensión por invalidez. En este orden

de ideas es justo, entonces, que se le respete el derecho de regresar a su trabajo al dejar de padecer la enfermedad contagiosa.

Finalmente, y por lo que atañe a la justificación de la enfermedad, ante el patrón, serán aptas las incapacidades del Seguro y, de tratarse de un trabajador no afiliado, el certificado de cualquier médico que ejerza legalmente su profesión.

Por lo que se refiere a la fecha en que el trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar, la fracción Y del artículo 45 de la Ley indica que el día siguiente de aquél en que termine la causa de la suspensión.

II. Esta incapacidad temporal emana de un accidente o enfermedad que no sean provenientes de un riesgo de trabajo, ya que en este caso no se suspenderán los efectos de la relación, puesto que tal incapacidad fue consecuencia del desempeño de las labores del trabajador y está sujeta a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo en el Título denominado Riesgos Profesionales, así como en la Ley del Seguro Social y sus respectivas Tablas, que contienen las especificaciones para tales casos y en consecuencia no puede suspenderse la relación de trabajo, ya que ésta se encontrará subjudice. Sin embargo; cabe la posibilidad de que se pueda rescindir de parte del trabajador o del patrón por causas distintas a las que originaron la mencionada suspensión atendiendo al principio de derecho laboral que señalamos en el primer párrafo del presente capítulo, como fundamento señalado en el artículo 46 del citado ordenamiento laboral.

Al efecto transcribimos el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como sigue:

RELACIÓN DE TRABAJO. EL HECHO DE QUE SE ENCUENTRE SUSPENDIDA POR LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO, NO IMPIDE QUE EL TRABAJADOR O EL

PATRÓN PUEDAN RESCINDIRLA POR UNA CAUSA DISTINTA. El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de suspensión de la relación laboral la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. La cual tiene por efecto liberar al trabajador y al patrón de la obligación de cumplir con la prestación del servicio y del pago del salario, respectivamente, por el tiempo que dure dicha causa; sin embargo, 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 por causas distintas a las que originaron la mencionada suspensión, principio que deriva de lo dispuesto en el artículo 46 del citado ordenamiento, el cual previene que “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Novena Época. No. de registro: 182,323. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIX, Enero de 2004. Tesis: 2a.IJ. 120/2003 Laboral. Página: 208

Por otra parte, atendiendo al mismo principio de que **puede rescindirse la relación de trabajo en cualquier tiempo**, esta rescisión se puede dar cuando, estando el trabajador incapacitado presta sus servicios a otro patrón distinto al de la primera relación, ya que es indudable que tal conducta manifieste su falta de probidad, como lo señala la tesis de la Corte que se transcribe.

FALTA DE PROBIDAD. SE CONSTITUYE CUANDO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO QUE SE ENCUENTRA INCAPACITADO PRESTA SUS SERVICIOS A OTRA EMPRESA. El tiempo durante el cual el trabajador se

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

encuentra bajo incapacidad médica no significa la suspensión de la relación de trabajo, pues ésta se encuentra surtiendo sus efectos legales, por ello, la circunstancia de que preste sus servicios durante ese tiempo en otra dependencia de la misma naturaleza, constituye una conducta desleal y debe considerarse como falta de probidad, que hace imposible la prosecución del vínculo jurídico derivado de la relación laboral, en términos del artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE
TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 16261/98. Camilo Enrique Fernández Aguirre.
30 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. En cuanto al
tema de la tesis es mayoría. Ponente: Ricardo Rivas Pérez.
Secretario: José Luis Ruiz Sánchez.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: IX, Marzo de 1999. Tesis: I.I°.T.108 L. Página: 1397

4.1.2 PERÍODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR RIESGO QUE NO SEA DE TRABAJO

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

Aquí, pues, la suspensión se inicia al producirse la incapacidad, en tanto que en el caso de la enfermedad contagiosa comienza a correr a partir del momento en que el patrón sabe de la enfermedad.

En cuanto a la aplicabilidad de la Ley del Seguro Social, en obvio de repeticiones nos remitimos a lo dicho al comentar la fracción anterior.

Finalmente, en este caso el trabajador debe reintegrarse al trabajo el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión (artículo 45, Fracción I).

III. Prisión preventiva. Esta causa de suspensión de la relación laboral contiene dos aspectos distintos:

- a) Que sea seguida de sentencia absolutoria y
- b) Que la prisión haya sido consecuencia de un acto en el que el trabajador haya obrado en defensa del patrón o de sus intereses, el patrón tendrá obligación de cubrir los salarios que se hayan dejado de percibir por el trabajador.

Al efecto transcribimos el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. ÚNICAMENTE ES SIMILAR A LA SENTENCIA ABSOLUTORIA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL RECONOCIMIENTO DE INOCENCIA O INDULTO NECESARIO, NO ASÍ EL INDULTO POR GRACIA. De acuerdo con la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, una de las causas de suspensión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, es la prisión preventiva de éste

seguida de sentencia absolutoria. Ahora bien, un supuesto similar al que marca el precepto aludido se da cuando al trabajador se le otorga indulto por reconocimiento de su inocencia, llamado también indulto necesario. Ello es así. pues la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en la página 152 del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo II, ha sostenido que ambas situaciones jurídicas conllevan efectos similares, porque en la sentencia absolutoria se declara la inocencia del trabajador en el delito que se le imputó por el cual se instruyó en su contra el proceso penal respectivo; y en el reconocimiento de la inocencia que se tramita ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación se realiza un nuevo examen judicial de un proceso concluido, en el que al sentenciado se le reconoce su inocencia por diversas situaciones que sirvieron de base y sustentaron su condena, y que posteriormente resultaron ser falsas o erróneas. Sin embargo, el indulto de gracia, si bien es un acto de libertad que se otorga al reo, éste se concede por razones diversas a su inocencia, esto es, ya sea por su buen comportamiento, su dedicación al trabajo o simplemente por cuestiones humanitarias y sociales, pero subsiste su responsabilidad penal en la comisión del delito que cometió; este indulto por gracia se promueve directamente ante el Ejecutivo. En esas condiciones, debe señalarse respecto a la suspensión temporal que prevé el artículo 42, fracción III, de la ley laboral, que a la prisión preventiva del trabajador debe seguir una sentencia absolutoria o, en su caso, una situación jurídica con efectos similares a ella, como concretamente ocurre con el reconocimiento de inocencia o indulto necesario, pero de ninguna manera cuando se trate de un indulto por gracia.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: XVI, Septiembre de 2002. Tesis: I.13°. T.8 L.
Página:1454

4.1.3 PERIODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR PRISIÓN

La Ley sostiene un criterio diferente al que acabamos de manifestar en el último párrafo del rubro anterior.

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

Permítaseme en este punto no sólo denunciar mi total desacuerdo con el legislador, sino acusarlo de superficialidad o de ignorancia.

La prisión preventiva, según ya quedó dicho, corre a partir del momento en que el presunto responsable es aprehendido, lo cual puede ocurrir a través de una orden de aprehensión dictada por la autoridad judicial, única que puede expedirla por así prevenirlo expresamente el artículo 16 Constitucional, o bien por intervención de cualquier persona en caso de flagrante delito o de la autoridad administrativa en casos urgentes y tratándose de delitos que se persiguen de oficio, todo esto también de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Fundamental.

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

En tal hipótesis tendríamos que llegar a la monstruosa conclusión de que no hay suspensión de la relación hasta que el detenido es consignado ante la autoridad

judicial y que, por lo mismo, son injustificadas las faltas de asistencia ocurridas desde la detención hasta la consignación. Esto es francamente absurdo. La evidencia nos dice que la suspensión comienza a surtir sus efectos desde el momento de la aprehensión, esté el detenido a disposición del Juez o del Ministerio Público.

El otro aspecto, relativo a que la suspensión se prolongue hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria que se dicte, también es un dilate jurídico.

Si la media aritmética de la pena aplicable al delito de que se trate, de acuerdo con la fracción I del artículo 20 Constitucional, no excede de cinco años, el acusado o procesado deberá ser puesto en libertad bajo fianza tan pronto lo solicite y otorgue la garantía.

Obtenida su libertad, es decir, levantado el impedimento para que el trabajador se presente a trabajar, no se ve el motivo por el que la suspensión continúe surtiendo sus efectos hasta que cause estado de sentencia absolutoria que se dicte.

Y no se diga en contra que subsiste la suspensión ante la incertidumbre de la responsabilidad del acusado, pues cómo explicar entonces que, de acuerdo con la fracción XIV del artículo 47 de la Ley, el derecho a despedir nace no porque la sentencia sea condenatoria, sino porque siendo la privación de libertad, *le impide al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo*.

La Suprema Corte ha sostenido el mismo criterio, perjudicando a los trabajadores que, normalmente, no tienen otra fuente de ingresos que su salario.

Así, llega momento en que, dada la causa de la suspensión, deben los trabajadores presentarse a su trabajo, la fracción II del artículo 45 de la Ley nos dice que dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Finalmente y por lo que atañe al pago del salario, normalmente queda liberado el patrón de la obligación de cubrirlo. Sin embargo, sí corre a su cargo dicha obligación si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

IV. El arresto.- Cabe aclarar que la prisión preventiva se da a partir del auto de plazo constitucional, que decreta la formal prisión y la sujeción al proceso, y; el arresto se dá al ser detenido el trabajador, ya sea por una falta administrativa o bien por la presunta comisión de un delito, diferenciándose el arresto de la prisión, porque ésta surge cuando el trabajador está declarado formalmente preso por un Juez que dicta el auto de incoación o también llamado anteriormente cabeza de proceso. El arresto puede ser decretado por una autoridad del ramo civil, por desacato a un mandato y previo el apercibimiento de hacerlo, y el tiempo que dura privado de su libertad, es en virtud de un arresto y no de un proceso ni tampoco por la comisión de un delito, sino por incumplimiento o desacato a un mandato judicial.

En el arresto el trabajador cabe distinguir dos situaciones:

- a) Cuando el trabajador incurre en hechos, actos u omisiones ajenas a las funciones en el centro de trabajo y que sea seguida de sentencia absolutoria y;
- b) Cuando sea privado de la libertad como consecuencia de una denuncia, acusación o querrela presentada por su patrón por actos del trabajador en contra de la persona de éste, de su familia o del centro del trabajo.

En el primer caso los salarios no deben ser pagados por el patrón y en el segundo solo tendrá derecho a percibir el salario si el trabajador resultó exonerado de la imputación y cabe la posibilidad de que en este último caso el trabajador rescinda la relación por causas imputables al patrón en atención a lo señalado por las fracciones II y IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que queda manifiesta la falta de probidad del patrón al haber acusado al trabajador injustamente.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto se plasma en la ejecutoria que se transcribe:

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

cubiertos por el patrón. En el segundo caso, en el que el arresto del trabajador fue motivado por una denuncia del patrón, al resultar injustificada ésta, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si no hubiera mediado esa acusación, pues al haber motivado el arresto, el patrón es en alguna medida responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.

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

4.1.4 PERIODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR ARRESTO

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

El contenido de esta fracción no corre la misma suerte que el de la anterior, pues como ya tuvimos ocasión de ver, el trabajador sujeto a prisión preventiva continúa cobrando su salario si en la comisión del delito obró en defensa de la persona o bienes del patrón, en tanto que en el caso de arresto, el patrón queda relevado de la obligación de pagar el salario.

En este caso de suspensión, el trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar el día siguiente de la fecha en que sea puesto en libertad (fracción I del artículo 45 de la Ley).

V. Esta fracción del artículo 42 se refiere a los servicios y cargos que el trabajador tiene obligación de prestar atento lo dispuesto en los artículos 5° y 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por su calidad de ciudadano, tal es el caso de los servicios públicos como son el de las armas y el de los jurados, así como el de los cargos concejiles y los de elección popular, las funciones electorales y censales. Es de advertir que si el patrón rescindiere la relación dentro del término de la suspensión a que se refiere este apartado, indudablemente traería la facultad del trabajador para demandar la rescisión por las causales señaladas en las fracciones II y IX del artículo 51 de la Ley Laboral, solicitando en su escrito de demanda la declaratoria de la Junta, en el sentido de que opera la rescisión por la falta de probidad manifiesta por parte del patrón y el correspondiente pago de la indemnización constitucional, el pago de 20 días por cada año de servicios y las demás prestaciones derivadas de su relación laboral.

4.1.5 PERIODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR SERVICIOS Y CARGOS

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

Lo anterior no significa que el trabajador no pueda obtener el beneficio de la suspensión por un período mayor de seis años. Lo que la Ley quiere decir, es que no puede exceder de seis años un sólo permiso, pero nada impide que para el desempeño de diversos cargos opere sucesivamente varias suspensiones de la relación de trabajo.

Desde otro punto de vista, como ya quedó dicho en otro lugar de este trabajo, la suspensión de la relación suspende también la antigüedad; tenemos, no obstante, como excepción, la prestación de servicios en la guardia nacional en cuyo caso, por disposición expresa del artículo 44 de la Ley, "...el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad". Mas mírese bien que para que siga generando antigüedad es necesario que el trabajador sea llamado a servir en la guardia nacional, pues en caso de que él se alistara como un acto de su libre voluntad, ni el patrón estaría obligado a conceder el permiso, ni, en caso de concederlo, podría pretender el trabajador que se tomara como trabajado el tiempo relativo a la suspensión.

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

Por último, al dejar de ocuparse el cargo que originó la suspensión, el trabajador deberá presentarse a trabajar el día siguiente a la terminación de las funciones. La Ley es omisa en este señalamiento, pero ante la laguna debemos aplicar la analogía con casos semejantes. Lo lógico es, entonces, que deba presentarse a trabajar a partir del mismo día en que ya no exista ningún impedimento para ello, o, lo que es lo mismo, a partir del día siguiente del último en que haya ocupado el puesto que dio nacimiento a la suspensión.

VI. Bajo esta fracción del artículo 42 de la Ley Laboral se encuentran las funciones y cargos que el trabajador debe realizar fuera del centro de trabajo, por lo que definitivamente la relación queda suspendida hasta en tanto subsista el motivo que le dio origen, al respecto, el artículo 45 señala que el trabajador debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, tratándose de lo ordenado en las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42 y dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los casos a

que se refieren las fracciones III, V y VI del propio artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

4.1.6 PERIODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR CARGO DIVERSO

Aquí, como en el caso de la prestación de servicios obligatorios, la suspensión surte efectos desde la fecha en que deben desempeñarse los cargos hasta por un período de seis años (fracción III del artículo 43 de la Ley) y los trabajadores deben presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión (fracción II del artículo 45 de la Ley).

Respecto a los demás comentarios que pueden hacerse sobre este punto, ténganse por reproducidos los que hicimos en igual rubro correspondiente a la suspensión por el desempeño de cargos de carácter obligatorio.

VII. Bajo esta fracción el artículo 42 indica que la suspensión de la relación se dará por la falta de documentación que exijan las leyes y a cargo del trabajador.

4.1.7 PERIODO Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN POR FALTA DE DOCUMENTACIÓN

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

Con relación al momento en que comienza a correr la suspensión nos parece y esto ya lo dijimos a propósito de la enfermedad contagiosa del trabajador, que si éste no da aviso inmediato al patrón incurre en falta de probidad y por lo mismo, en causa de despido.

Ahora bien, vencido el plazo de dos meses, al día siguiente debe sentarse el trabajador a trabajar y en posesión de los documentos necesarios para ello. Si no se presenta puede despedir el patrón de inmediato y sin tener que esperar a que se acumulen las faltas a que alude la fracción X del artículo 47 de la Ley, pues su conducta se equipara a un abandono de trabajo, según criterio de nuestro más Alto Tribunal.

Con anterioridad, se había señalado que si el trabajador se presenta durante los dos meses de que habla la Ley, pero sin los documentos necesarios, no existe abandono de trabajo; sin embargo el patrón puede rescindir el contrato por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de prestar el servicio. Hemos meditado sobre el particular y la meditación nos ha llevado a un cambio de criterio.

En efecto, la imposibilidad jurídica en que se encuentra el trabajador de prestar el servicio no produce o genera la acción rescisoria por parte del patrón, sino más bien la terminación de la relación de trabajo pues no encontramos ninguna falta de probidad del trabajador hacia el patrón que abra la posibilidad a un despido justificado. Así pues, de causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, tal conducta deviene en causa de terminación de la relación individual de trabajo.

4.2 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CRITERIO JURISPRUDENCIAL

Por otra parte existen algunas figuras que tienen que ver con la suspensión de la relación y que son de graves consecuencias, tal es el caso de la suspensión como una medida disciplinaria, ya que si esta es excesiva, por ejemplo que sea de más de 8 días, o que sea injustificada, constituirá una causa de rescisión imputable al patrón. El criterio de nuestro Máximo Tribunal al respecto es el siguiente:

SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJADOR COMO SI EXCEDE DE OCHO DÍAS Y ES INJUSTIFICADA, CONSTITUYE CAUSA DE RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN. 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. Amparo directo 33/2001. Juan Luis Cano Gallegos. 22 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente; Maria

del Carmen Torres Medina, Secretaria; María Guadalupe de Santiago Castillo.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Julio de 2001. Tesis: IX.2o.16 E. Página: 1150

Sin embargo la Corte, al referirse a la suspensión como medida disciplinaria, sostiene un criterio contrario al anteriormente señalado y dice que no es causal de rescisión porque no se encuentra dentro de las señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, olvidándose de los principios generales del derecho social, de la justicia social, del derecho del trabajo y de la desigualdad de las partes, así como olvidándose del principio in dubio pro operario, que obliga a estar a todo lo que beneficia al trabajador.

Se transcribe la tesis que contiene este criterio, contrario a los intereses de la clase trabajador, como sigue:

SUSPENSION DE LABORES COMO MEDIDA DISCIPLINARIA, NO ES CAUSA DE RESCISION DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL. La sanción impuesta por un patrón a un trabajador como medida disciplinaria, consistente en suspensión de labores por ocho días, con apoyo en el correspondiente reglamento interior de trabajo, no es causa de rescisión de la relación laboral, aun admitiendo que los hechos en que se funda tal medida, resultaran injustificados, por no hallarse establecida esta causal en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible *el cumplimiento del contrato aludido.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 457/95. Industrial de Ingeniería Mavi, SA. de CV. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretario: Artemio Zavala Córdoba.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Mayo de 1996. Tesis: IX.2o.3 L. Página: 70138

Es de consignarse asimismo que cuando es injustificada la suspensión de la relación laboral se considera ininterrumpida y trae aparejada el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y el consecuente pago de los salarios por la subsistencia del vínculo laboral. Al respecto se transcribe la tesis jurisprudencial siguiente:

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

de ideas, el pago de salarios a futuro es consecuencia inmediata y directa del cumplimiento de contrato, máxime que en el caso es de considerar la subsistencia del vínculo laboral, dado el cierre injustificado de su fuente.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: IV, Julio de 1996. Tesis: I.5o.T. J/7. Página: 342

Debido a que la suspensión de la relación traerá como consecuencia el peligro de que el trabajador se quede sin elementos para subsistir, es obligación del presidente de la junta el resolver sobre la procedencia o improcedencia de la suspensión como lo señala la Corte en la tesis que se transcribe:

SUSPENSION PROVISIONAL EN MATERIA LABORAL. LA CARGA DE LA PRUEBA DE QUE NO PELIGRA LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR CORRESPONDE AL PATRON. *Si bien es verdad que la facultad discrecional conferida al presidente de la Junta responsable, para resolver respecto a la procedencia o improcedencia de la suspensión se encuentra supeditada a que el trabajador se encuentre en peligro de subsistencia, también lo es, que el quejoso debe acreditar precisamente la inexistencia de ese estado, para la procedencia de aquélla.*

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación su Gaceta. Tomo:
IV, Julio de 1996. Tesis: XX. J/29 Laboral. Página: 354

Circunstancia especial es aquella que consiste en que estando suspendida la relación por incapacidad del trabajador exista un despido, cosa que da sustento a la presente tesis, ya que se concluye que las partes en el trabajo están en la inseguridad y falta de certeza jurídica, traídas éstas por la suspensión laboral. La

Corte ha sostenido el criterio que se contiene en la tesis que transcribimos enseguida:

DESPIDO, LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR NO LO DESVIRTUA. *La circunstancia de que el actor se encontrara incapacitado por el Seguro Social, y por tanto, la relación de trabajo estuviera suspendida. No desvirtúa el despido. Si se toma en cuenta que la suspensión del vínculo laboral tiene por objeto conservar la existencia del nexo de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, entre otros, la prestación material del servicio, pero está latente el vínculo entre las partes hasta en tanto no desaparezca la causa que la produjo; de ahí que sí pueda generarse la ruptura cuando están suspendidos esos efectos.*

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación su Gaceta. Tomo: III, Abril de 1996. Tesis: I.Io.T.34 L. Página: 384.

Por último es de llamar la atención el caso de la relación laboral emanada de los contratos temporales, ya que en tratándose de la suspensión, la Corte ha dicho:

RELACION LABORAL. TRATANDOSE DE CONTRATOS TEMPORALES, SU TERMINACION NO SE INTERRUMPE POR ENCONTRARSE INCAPACITADO EL TRABAJADOR EN ESA FECHA. *Los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, esto es, de las obligaciones de prestar el servicio el trabajador y de pagar el salario el patrón, por el tiempo y las condiciones que en los mismos se precisan, mas no la suspensión del vínculo laboral, el cual debe continuar por el*

tiempo que hubieren convenido las partes o en caso contrario hasta su terminación por cualquiera de las causas que establece la ley laboral, de suerte que si el trabajador es incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y esa incapacidad está vigente a la fecha de terminación de su contratación temporal, no es válido prolongar el vínculo laboral por el tiempo que la incapacidad perdure. De todos los apartados que se han señalado referidos al artículo 42 de la Ley de la Materia, se desprende principalmente la falta de seguridad y certeza jurídicas de las partes en la relación, y a que se refieren los artículos 14 y 16 Constitucionales, por lo que en esta tesis se propone que en todo caso se esté a los principios generales de justicia social, de derecho del trabajo y se atienda principalmente al principio un dubio pro operatio.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: III, Mayo de 1996. Tesis: IV.2o. Página: 693

4.3 FALTA DE CERTEZA JURÍDICA DERIVADA DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Existe una evidente falta de seguridad y certeza jurídica para las partes de la relación de trabajo, que se deriva de la suspensión de la relación de trabajo.

Por un lado, la Ley Federal del Trabajo ha determinado que las partes pueden rescindir la relación de trabajo “en cualquier momento” y; por otra parte, los criterios jurisprudenciales que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han determinado que mientras subsistan causales de suspensión de la relación laboral, no procede la rescisión.

Es indudable la contradicción que existe en nuestra legislación, misma que trae como lógica consecuencia la falta de certeza jurídica a que se ha hecho referencia. Lo anterior crea una esfera jurídica que se traduce en el total estado de indefensión de las partes al no estar en aptitud para determinar en qué supuesto procede rescindir la relación de trabajo mientras nos encontremos frente a una suspensión.

Por la razón expuesta, existe una necesidad de unificar los criterios antes mencionados, ya que deben de contemplar una sola situación, y no dos como hemos visto.

La unión de criterios a que hacemos referencia, propiciará un ambiente de seguridad jurídica para las partes, quienes estarán en aptitud de saber cuándo procede la rescisión y en caso contrario, las consecuencias jurídicas que derivan de su improcedencia, tales como el pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 49, 50, 162 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de certeza jurídica coloca a las partes en un estado de vulnerabilidad frente al juzgador, quien, según su criterio, resolverá cuándo procede o no la rescisión frente a la suspensión de la relación de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, es por lo que consideramos que es imperativo de la Suprema Corte de Justicia emitir resoluciones que de ninguna manera contravengan lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, ni siquiera por excepción, porque ello, como ya se mencionó, únicamente provoca la falta de seguridad jurídica derivada de la suspensión de la relación de trabajo, que es precisamente, el tema que la presente nos ha ocupado.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contrato, en materia civil, es la especie y tiene que ver con las obligaciones y los derechos de las partes.

SEGUNDA.- El consentimiento de las partes juega un papel definitivo en el contrato y en virtud del mismo se perfecciona, excepto aquéllos que la Ley expresamente señala, por revestir formalidades especiales.

TERCERA.- Los principios de legalidad y certeza jurídicas, se encuentran en los contratos de derecho privado observándose así las garantías individuales de los artículos 14 y 16 Constitucional. El Código Civil vigente para el Distrito Federal señala que en los contratos cada parte se obliga en la forma y términos que aparezca quiso hacerlo, de donde se infiere que la voluntad es la Suprema Ley de los contratos.

CUARTA.- El grado de justicia que informa al derecho privado es el de la justicia conmutativa, es decir, la de los iguales. En tanto que el grado de la justicia denominada distributiva es la que se da entre el Estado y los ciudadanos y; por lo que hace al derecho social, la especie de justicia que le corresponde es la social, que se da en la relación de los desiguales. La voluntad de las partes, que en derecho social no son iguales, es suplida en los contratos laborales atendiendo a los principios de justicia y derecho social, así como de los emanados del artículo 123 Constitucional, por lo que se trata de un *contrato novus*, que no tiene que ver con los contratos emanados del derecho romano; en materia laboral la voluntad de las partes no es Ley suprema. Siempre se presume la existencia del contrato de trabajo.

QUINTA.- La relación laboral tiene una naturaleza jurídica única que nos lleva a dos tesis: la contractualista y la relacionista, adoptándose ésta última como cierta puesto que se inicia en el momento en que el trabajador presta su servicio personal y subordinado, lo que quiere decir, que la prestación del servicio es el presupuesto indispensable para la existencia de la relación de trabajo, mismo que impone la

aplicación del ordenamiento laboral. Por ello, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo contempla la prestación del servicio a cambio del pago de un salario para que se presuma la existencia de la relación laboral sin importar cuál fue su origen.

SEXTA.- Los elementos de la relación laboral son objetivo y subjetivo, el primero de ellos se refiere a los sujetos de la relación que en este caso lo son el trabajador y el patrón y; el segundo hace referencia a el objeto de la citada relación, es decir, a la prestación de un servicio personal subordinado y el pago de un salario.

SÉPTIMA.- La justicia es un valor y una virtud que en los primeros 50 siglos de Leyes se manifestaba en dos campos: a. En dar a cada quien lo suyo y; b. En dar como ciudadano lo que pertenecía al Estado. Entraña un principio que protege determinados intereses con conflictos entre los valores y por consiguiente, tiene un carácter eminentemente subjetivo, según lo dijo Kelsen. A partir de la cuestión social, la justicia aparece con tres diversas especies: justicia conmutativa, distributiva y social, la primera de ellas corresponde a los iguales, la segunda regula las relaciones Estado-ciudadanos y la tercera regula las relaciones entre los ciudadanos. La distinción de las especies de justicia dan el término y concepto de derecho social como aquél conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo así como a los económicamente débiles.

OCTAVA.- En la Constitución de 1917 nace para el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales que son las garantías sociales, principalmente en los artículos 97 y 123.

NOVENA.- La figura de la rescisión tiene que ver con las especies que puede adoptar la disolución de la relación de trabajo. Ésta figura en el derecho del trabajo se llama despido, estableciéndose así una clara diferencia con la rescisión en materia civil o mercantil, la rescisión puede también ser un acto del trabajador. El término despido se desprende al artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XXII.

DÉCIMA.- Las causas de suspensión de la relación laboral están consignadas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo en relación con los artículos 42; 43 y 45 del mismo ordenamiento legal, y aparecen como resultado de enfermedad, incapacidad, prisión, arresto, servicios y cargos, obligaciones de representación y, documentación, mismas que constituyen la excepción de que puede rescindirse la relación de trabajo en cualquier tiempo.

DÉCIMA PRIMERA.- El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, principalmente el que emana de los Tribunales Colegiados de Circuito, contienen algunas imprecisiones y contradicciones, inclusive, con los principios de justicia social y derecho social, por lo que en este trabajo se sugiere que debe acudirse a dichos principios así como a los que se contienen en el artículo 123 Constitucional y al principio *indubio operacio*, es decir, que debe estarse a aquello que beneficie a la clase trabajadora y en consecuencia, unificarse los criterios jurisprudenciales con lo establecido por la Ley Laboral, para en esta forma subsanar la falta de seguridad y certeza jurídica en la que se incurre en tratándose de la figura de la suspensión de la relación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Edit. BOSH, Casa Editorial. Barcelona, 1958.

BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios Básicos del Derecho del Trabajo*. 2ª. ed. Edit. Pac. México, 1994.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *Derecho Laboral*. Edit. Mundo Jurídico. México, 1992.

BORRELL NAVARRO, Miguel. *El Juicio de Amparo Laboral*. 5ª. Ed. Edit. Pac. México, 1994. p. 68

BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho del Trabajo*. Tomo I – II. Ed. Porrúa. México, 1977.

CARBANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral. Tomo I*. Edit. Ediciones Argentina. Buenos Aires, 1968.

CASTORENA, J. Jesús Manuel de. *Derecho Obrero*. México, 1973.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Formulario de Derecho del Trabajo*. Ed. Esfinge. México, 1978.

CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1974.

DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. 5ª ed. Ed. Porrúa. México, 1994.

- DELGADO MOYA, Rubén. *El Derecho Social del Presente*. Ed. Porrúa. México, 1977.
- DÍAZ LUQUE, Esquilo. *La aplicación de la analogía en el Derecho Laboral*. Ed. Porrúa. México.
- FERNÁNDEZ CÓRDOVA, Manuel. *La Falta de Técnica Legislativa en la Aplicación de la Interpretación Analógica en la Ley Federal del Trabajo*. Ed. UNAM. México, 2005.
- GUERRERO, Eugenio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1980.
- GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. *Derecho de las Obligaciones*. 12ª ed. Ed. Porrúa. México, 1999.
- PALLARES, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*. Ed. Porrúa. México, 1981.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *El Contrato de Trabajo*. 2ª ed. Ed. Salvador. Madrid, 1954.
- PINA, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Botas. México, 1952.
- REMOLINA ROQUENI, Felipe. *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*. Junta de Conciliación y Arbitraje. México, 1976.
- SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Edit. Trillas. México, 1992.
- TAPIA ARANDA, Enrique. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Velux. México, 1978.

TORAL MORENO, Jesús. *Ensayo sobre la Justicia*. 2ª ed. Ed. Jus. México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Velux. México, 1978.

-----, *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1980.

VILLORO TORANZO, Miguel. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa. México, 1980.

LEGISLACION

Agenda Laboral 2005. Ed. Ediciones Fiscales Isef. México, 2005.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Mc Graw-Hill. 6° ed. México, 2004.

Ley Federal del Trabajo Tematizada. Ed. Trillas. México, 1983.

OTRAS FUENTES

IUS 2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I	EL CONTRATO
1.1 Definición de Contrato.....	2
1.2 Contrato de Trabajo.....	4
1.2.1 Clasificación de Contratos Laborales.....	11
1.3 Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral.....	12
1.3.1 Elementos de la Relación Laboral.....	20
CAPÍTULO II	LA JUSTICIA
2.1 Concepto de Justicia.....	25
2.2 Diversas Especies de Justicia.....	30
2.2.1 Justicia Distributiva.....	31
2.2.2 Justicia Legal.....	31
2.2.3 Justicia Social.....	35
2.3 Terminología y Concepto de Derecho Social.....	37
2.4 Derecho Social Rama Autónoma del Derecho.....	38
CAPÍTULO III	LA RESCISIÓN
3.1 Concepto de Rescisión.....	46
3.1.1 Características de la Rescisión.....	47

3.2 Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Patrón.....	48
3.3 Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Trabajador.....	55
3.4 Causas Específicas de Rescisión.....	59
3.5 Rescisión en Materia Civil.....	63
3.6 Rescisión en Materia Laboral.....	66

CAPÍTULO IV

LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

4.1 Causas de Suspensión en la Relación Laboral.....	73
4.1.1 Periodo y Efectos de la Suspensión por Enfermedad.....	75
4.1.2 Periodo y Efectos de la Suspensión por Riesgo que no sea de Trabajo.....	79
4.1.3 Periodo y Efectos de la Suspensión por Prisión.....	82
4.1.4 Periodo y Efectos de la Suspensión por Arresto.....	86
4.1.5 Periodo y Efectos de la Suspensión por Servicios y Cargos.....	87
4.1.6 Periodo y Efectos de la Suspensión por Cargo Diverso.....	89
4.1.7 Periodo y Efectos de la Suspensión por Falta de Documentación.....	90
4.2 Efectos de la Suspensión de la Relación Laboral.....	91
4.3 Falta de Certeza Jurídica Derivada de la Suspensión de la Relación de Trabajo...	96
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.....	101