

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, EFECTOS EN LA
SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO SE PROMUEVE
LIBERTAD CAUCIONAL.**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
MARLENE ANTONIO ABRIL**

México, Ciudad Universitaria a 13 de abril del 2010.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Por su paciencia, comprensión, sabios consejos,
Y sobre todo por su amor.

A mi asesor de tesis **Lilia García Morales:**

Que coadyuvó en su conocimiento para la
realización de este trabajo.

A la **Lic. Isalia Alcantara Gómez:**

Por sus consejos, por su cariño
y apoyo incondicional.

Al **Lic. Pedro Del Prado Gonzáles**

y su hermano **Ricardo Del Prado:**

Por tenderme la mano para
encontrar el camino de mi
vocación.

I N D I C E

Introducción.....Págs.

CAPITULO 1 LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. La relación de trabajo	1
1.2. Contrato individual de trabajo.....	12
1.3. Estabilidad en el empleo.....	17
1.4. Terminación de la relación de trabajo.....	19
1.5. Rescisión de la relación laboral.....	21
1.6.Suspensión de la relación de trabajo.....	24
1.7. Prisión preventiva.....	34
1.8. Incidentes en materia penal	39
1.9.Libertad provisional bajo caución	40

CAPITULO 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

2.1. Leyes de Indias.....	46
2.2. El Constituyente de 1857.....	47
2.3. Evolución Legislativa 1904 a 1915.....	51
2.4. El artículo 123 Constitucional.....	56
2.5. La legislación de los Estados de Yucatán y Veracruz.....	62
2.6. La junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	64
2.7. La reforma Constitucional de 1929.....	65
2.8. La ley Federal de trabajo de 1931.....	66
2.9. Ley Federal de 1970.....	73

CAPITULO 3
MARCO JURÍDICO DE LA SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION
LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR

3.1 .Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	77
3.2. Ley Federal del trabajo de 1970.....	81
3.3. Código Federal de Procedimientos Penales y del.....	
Distrito Federal.....	85
3.4. Criterio jurisprudencial.....	90

CAPITULO 4
PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, EFECTOS EN LA
SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO SE PROMUEVE
LIBERTAD CAUCIONAL

4.1. Suspensión de la relación de trabajo derivada de la prisión.....	
preventiva del trabajador.....	109
4.2. El Derecho Penal y su interrelación con el Derecho Laboral.....	113
4.3. El Trabajador y su Status Jurídico frente a el Derecho Penal.....	115
4.4. La Suspensión de la relación laboral y la Libertad bajo	
caución.....	116
4.5. La libertad bajo caución del trabajador debe ser considerada como una	
causa para interrumpir los efectos de la suspensión de la relación	
laboral.....	118
Conclusiones.....	126
Bibliografía.....	130

I N T R O D U C C I Ó N

Durante el transcurso del tiempo, el derecho del trabajo se ha destacado por su esencia fundamental que es la protección del trabajador regulando la relación laboral y otorgándole al que trabaja la estabilidad laboral necesaria, entendiéndose éste como un principio que otorga carácter permanente a la relación laboral y, únicamente hace depender su disolución la voluntad del trabajador y excepcionalmente la del patrón o por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador e inclusive de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que haga imposible la continuación, de lo contrario la relación de trabajo se rompería con facilidad.

Es por esta razón, que en nuestro derecho laboral la estabilidad en el empleo a creado toda una institución denominada “**Suspensión de las relaciones individuales de trabajo**”, que tiene como efecto liberar al trabajador y patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y el pago del salario por el tiempo que dure la causa que originó la suspensión, protegiendo de esta manera la relación laboral.

Los artículos 42, fracción III; 43, fracción II; y 45, fracción II de la Ley Federal de Trabajo, presentan la problemática que abordaremos en nuestro tema de investigación denominada “**Prisión preventiva del trabajador efectos en la suspensión de la relación de trabajo cuando se promueve libertad caucional**”.

Por el momento, solo señalaremos que la suspensión temporal de la relación de trabajo motivada por la prisión preventiva del trabajador se presenta cuando éste se encuentra privado de la libertad por un supuesto ilícito que hace imposible el cumplimiento de la relación de trabajo por la imposibilidad legal o material de obtener la libertad, lo que se prolonga hasta que causa ejecutoria la sentencia absolutoria que se así lo dicte.

Dicha cuestión se convierte en nuestro tema fundamental, cuando el trabajador goza de libertad provisional bajo caución, presupuesto que la Ley Federal de Trabajo no regula lo que provoca un estado de incertidumbre jurídica y económica para el trabajador.

Para tener una visión amplia y acertada de la problemática que se presenta, es necesario que abordemos temas relacionados con nuestro análisis.

En el primer capítulo denominado **LINEAMIENTOS GENERALES**, abordaremos temas esenciales e ineludibles que giran entorno a la suspensión de la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en prisión preventiva, en los que se destacan; la relación de trabajo, el contrato individual de trabajo, la estabilidad en el empleo, la suspensión de la relación de trabajo. Así como figuras jurídicas penales dentro del procedimiento penal; la prisión preventiva, incidentes de libertad y sus efectos.

En el Capítulo segundo denominado **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL**, retornaremos a las bases históricas-jurídicas que

dieron origen al Derecho Laboral producto de la lucha de clases por conseguir la igualdad e independencia ante la ley, conociendo brevemente cada una de las etapas y su evolución en nuestra legislación laboral.

El Capítulo tercero denominado **MARCO JURÍDICO DE LA SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR**, aborda la praxis del fenómeno que pretendemos explicar.

Y por último, el capítulo denominado **PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, EFECTOS EN LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO SE PROMUEVE LIBERTAD CAUCIONAL**, en el que analizaremos la problemática del tema y presentaremos posibles soluciones.

En el desarrollo de nuestra investigación, aplicamos ciertos métodos necesarios para comprender y abordar la problemática que presenta nuestro tema, entre ellos figuran; el método deductivo, el método inductivo, el método analógico, el método histórico y por último el método jurídico.

Tales métodos, facilitan llegar al camino correcto proporcionado conocimientos concretos que permitirán llegar a la interpretación más acertada, siempre en beneficio claro esta del trabajador.

CAPITULO 1

LINEAMIENTOS GENERALES

En este capítulo abordaremos diversos tópicos ligados con nuestro tema de investigación titulado “Prisión preventiva del trabajador, efectos en la suspensión de la relación de trabajo, cuando se promueve libertad caucional”, por lo que el estudio de los diversos puntos que desarrollaremos a continuación proporcionará un panorama amplio, así como elementos necesarios para abordar nuestro tema de análisis que nos ocupa.

1.1. La relación de trabajo

Para el derecho laboral, la relación de trabajo es la columna vertebral, pues de ella se derivan diversas figuras jurídicas en el ámbito laboral, es el principio y el fin, de ahí que sea fuente generadora de derechos del trabajador.

Para tener una visión amplia de esta figura iniciaremos por anotar la definición que nos da la Enciclopedia Jurídica Mexicana: “Es la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.¹

Por su parte, el maestro Sánchez Castañeda en su Diccionario de Derecho Laboral, define a la relación de trabajo como: “Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado mediante el pago de un salario.

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI (Q-Z). Porrúa. México, 2002. p. 191.

Relación jurídica que nace independientemente del acto que le de origen, de la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral, a cambio de un salario”.²

Una vez expresados algunos de los conceptos proporcionados por diccionarios jurídicos, tenemos que la relación de trabajo se crea a través del vínculo jurídico existente entre el trabajador y el patrón por la sola prestación de un servicio de forma subordinada.

Mario de la Cueva, nos dice que: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.³

Por su parte, el maestro Santos Azuela, enuncia: “Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro, es decir subordinado del trabajo y de sus resultados, mismo que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización”.⁴

² SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford University. México, 2005. p.137.

³ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Quinta edición. Porrúa, México, 1993. p.187.

⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho de Trabajo. Mc Graw-Hill. México, 1998. p.46.

De lo anterior, tenemos que el vínculo jurídico que se crea en la relación de trabajo genera derechos y obligaciones para ambas partes, por lo que sus efectos deben estar regulados y protegidos por el derecho del trabajo, dentro de las normas mínimas que otorga la Ley Federal de Trabajo, pues el objetivo específico que persigue el derecho laboral es proteger la prestación de trabajo.

Por último, es conveniente anotar el concepto que establece la Ley Federal del Trabajo, al respecto cuando dice:

Artículo 20. “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”.

La ley señala que la relación laboral surge, cuando los sujetos participan en ella, quedando unidos por el solo hecho de que uno presta a otro un servicio personal y subordinado, características que diferencian a la relación de trabajo de cualquier otra, independientemente de la existencia o no de un contrato.

- **Elementos de la relación laboral**

En el tema anterior mencionamos que la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado por una persona llamada trabajador a otra persona llamada patrón, a cambio de un salario. De tal precepto se desprenden elementos esenciales e ineludibles que determinan la existencia de la relación de trabajo.

Uno de los sujetos que interviene como elemento integrante en la relación laboral es el **TRABAJADOR**, del cual iniciaremos conociendo algunas definiciones.

Sobre este punto, Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define al trabajador como: “Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado”.⁵

Para Santiago Rubinstein, en su Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, señala que trabajador es: “Toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación”.⁶

Los conceptos arriba ya señalados, permiten distinguir al sujeto de la relación de trabajo teniendo entonces que el trabajador es una persona física que desarrolla una actividad útil y necesaria para otra, bajo las ordenes de una persona superior.

Santos Azuela, define al trabajador como “...persona física que de manera contractual presta su trabajo a otra, “contra salario”, sometido a las órdenes y dentro de la organización integrada por ésta”.⁷

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII (T-Z). Vigésima primera edición. Heliasta. Buenos Aires,1989. p.123.

⁶ RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Desalma. Buenos Aires, 1983. p. 207.

⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p.120.

En este orden de ideas, tenemos que el trabajador presenta ciertas características: a) Es una persona física; b) Que presta sus servicios sea de forma material o intelectual, necesaria para la actividad económica de la empresa o establecimiento; c) Bajo las ordenes de otra persona a cambio de una retribución.

De forma similar la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador:

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

Del texto de la ley desprendemos que, solo basta que una persona realice la prestación de un servicio para ser considerado como sujeto en la relación laboral, por lo que la existencia de un contrato, no condiciona su calidad de trabajador.

Otra figura jurídica que interviene como sujeto en la relación laboral y que presenta características particulares es la denominada como **PATRÓN**.

Eduardo J. Couture, dice que el origen de la palabra viene “Del francés patrón, y éste del latín *patronus*, al igual que el castellano patrono. La palabra latina es un derivado de *pater, -iris* “padre”, y era un nombre de relación, o sea que no tenía significado en sí, sino en relación con *famulus, cliens* etc., según las épocas”.⁸

⁸ COUTURE, J. Eduardo. Vocabulario Jurídico. Quinta reimpresión. Desalma. Buenos Aires, 1993. p. 449.

Santiago Rubinstein señala que patrón es “Quién imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial”.⁹

De lo anterior encontramos, que el patrón es aquel que tiene el mando sobre el trabajador y quién además tiene la obligación de pagar una remuneración por la actividad realizada del trabajador.

Además,, el criterio del Dr. Dávalos, apunta a que el patrón puede ser una persona física o moral, y es quién recibe los servicios del trabajador.¹⁰

El sujeto de la relación laboral denominado patrón, presenta la modalidad de ser una persona física o moral, receptora o beneficiaria de los servicios que presta el trabajador, lo que hace presumir la existencia del vínculo entre el patrón y el trabajador en la relación laboral.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 9º, primer párrafo, proporciona la siguiente definición:

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

Como vemos la legislación laboral de forma sencilla, precisa una vez las características del sujeto.

⁹ RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. Cit. p. 153.

¹⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Primera edición. Porrúa. México, 2001. p.93.

El siguiente elemento lo conocemos como **LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL**, el cual debemos entenderlo como todo acto o actividad intelectual o material que realiza una persona llamada trabajador para otra persona llamada patrón de forma personal.

Otro elemento es la **SUBORDINACIÓN**, característica importante en la relación laboral que interviene de forma intrínseca en cada uno de los sujetos.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas señala que la raíz de la palabra viene “Del latín **Subordinatio-onis**, acción de subordinar de **sub**: bajo, y **ordino, avi, atum, are**: ordenar, disponer. Es también la calidad de subordinación o subalterno, persona, que se encuentra bajo las órdenes de otra”.¹¹

La subordinación debemos entenderlo como el estar sujeto a las ordenes de una persona superior.

Al respecto Mario de la Cueva señala que “Por subordinación se entiende el deber jurídico del trabajador de prestar el servicio de conformidad con las disposiciones vigentes en la empresa y con las instrucciones que en cualquier tiempo dicte el empresario, siempre que en este último caso no se contravengan los mandamientos legales ni se agrave la condición del trabajador”.¹²

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI. Op. Cit. p.569.

¹² DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1965. p.44.

Jesús Castorena, comenta que la subordinación “Implica, como la dirección y la dependencia, la pérdida de la libertad de la iniciativa, pero derivadas ambas del orden jurídico de la empresa, cuya resultantes es la subordinación”.¹³

Como vemos la subordinación implica un deber de obediencia de quién realiza o presta el servicio y un poder de mando o dirección de quien lo recibe, siempre dentro de las normas laborales.

Sobre esta cuestión la Ley Laboral, en el artículo 134, fracción III, señala lo siguiente:

Artículo 134. “ Son obligaciones de los trabajadores:

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

Como vemos la subordinación la encontramos presente en el capítulo de las obligaciones de los trabajadores, pues durante el desempeño de las labores el trabajador tiene el deber de sujetarse a las normas e instrucciones que establezca el patrón.

El último elemento conocido como el **SALARIO**, el cual aparece después de haber realizado el trabajo y cuya importancia radica en la estabilidad económica del trabajador y su familia.

¹³ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Ale. México, 1984. p.68.

Eduardo J. Couture, señala que la palabra proviene “Del francés **salaire**, y éste del latín **salarium, -ii** ”suelo que se le pagaba al soldado romano para la compra de sal”, aparte de otras retribuciones que percibía”.¹⁴

Guillermo Cabanellas, señala que es “Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos los derechos sobre el trabajo realizado”.¹⁵

En este sentido tenemos que la palabra salario debemos entenderla como la retribución, compensación ó pago que se hace a cambio de un servicio realizado.

Para ampliar nuestra visión Enrique Larios Días señala que el salario es “un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su energía en la labor”.¹⁶

De lo anterior, tenemos que el salario constituye un elemento esencial en la relación laboral por lo que debe entenderse como la contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo ó dicho de otra forma es la remuneración por el servicio intelectual o material realizado. Encontramos también que es el fin directo que persigue el trabajador por su esfuerzo.

¹⁴ COUTURE, J. Eduardo, Vocabulario Jurídico. Op. cit. p.532.

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII (R-S). Op. Cit. p. 274.

¹⁶ Cfr. LARIOS DÍAS, Enrique. “El salario”. Revista laboral. núm.11. México, agosto de 1993. p.7.

Sobre esta cuestión la Ley Federal del Trabajo, de forma sencilla y práctica lo define:

Artículo 82. “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Atendiendo al concepto que proporciona la doctrina, las normas que lo rigen y de la estabilidad económica del trabajador, se desprenden las características siguientes; remunerador; suficiente; determinado o determinable; debe cubrirse periódicamente; en efectivo; debe pagarse en moneda de curso legal y sólo puede ser objeto de descuentos en los términos, montos, y casos que establece la ley.

Concluimos diciendo que las características del salario proporcionan estabilidad económica al trabajador, pues son pieza clave para la protección y seguridad social del trabajador.

- **Duración de la relación de trabajo**

Para el derecho de trabajo, regular la duración de las relaciones de trabajo desde su inicio es fundamental para el trabajador, ya que le reportará certeza, estabilidad en su empleo y seguridad económica. A continuación abordaremos este tema anotando diversas definiciones.

La Enciclopedia Jurídica Mexicana señala que “La duración es la acción o efecto de “durar” es un verbo intransitivo que deriva del latín ***durare***, el cual evoca la idea de que algo continúa siendo. En algunas ocasiones el verbo “durar” es utilizado como sinónimo de permanecer o perpetuarse. Así pues, la duración de las relaciones de trabajo sería el

conjunto de normas establecidas por la legislación laboral con el fin de regular la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo”.¹⁷

De lo antes señalado tenemos que, la duración de la relación de trabajo debe entenderse como la prolongación del trabajo en el tiempo, el cual debe regularse y sujetarse a las normas que la ley laboral establezca, siempre atendiendo a la naturaleza del trabajo.

Al respecto Carlos Reynoso Castillo, refiere que la duración de la relación de trabajo regula las características que debe asumir desde su inicio, las reglas que deben observarse por lo que se refiere al tiempo en que está en vigor la relación trabajador-empleador, de tal suerte que el señalamiento del tiempo que durará la relación laboral, no quede sujeto al arbitrio de las partes.¹⁸

Sobre este punto, Juan Soto Cerbón, señala lo siguiente “La vigencia de la relación trabajo esta regulada por el llamado principio de estabilidad, que significa que la relación subsiste de forma indefinida, salvo en los casos de excepción que la misma ley permite”.¹⁹

En este sentido, la duración de la relación de trabajo determina la permanencia de la relación laboral o dicha de otra manera, es el tiempo durante el cual subsistirá la prestación del trabajo por lo que el señalamiento del tiempo no estará sujeta al arbitrio de las partes sino

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III (D-E), Op. cit. p. 646.

¹⁸ Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias. Angel Porrúa. México,2006. p.217.

¹⁹ SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, 1992. p.114.

únicamente a la naturaleza de la materia, de ahí que se observe el principio de estabilidad en el empleo.

Por lo tanto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 35, lo regula de la siguiente forma:

Artículo 35. “Las relaciones de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

En consecuencia, tenemos que las relaciones de trabajo pueden ser por:

Duración indeterminada. Constituye la regla general pues se funda en el principio de estabilidad. Esta relación no se encuentra sujeta a ninguna condición o modalidad, únicamente dependerá de la necesidad de la empresa y en atención precisamente a la naturaleza de la prestación del servicio del trabajador.

Relación por obra determinada. La relación de trabajo no es determinada por la voluntad del patrón sino por la naturaleza de la obra, lo que la duración se encuentra condicionado a la conclusión de la obra.

Relación por tiempo determinado. En este tipo de relaciones la duración esta sujeta o limitada al tiempo, a una sustitución temporal ó a la subsistencia del trabajo, en tal caso se proroga la relación por el tiempo en que subsista el trabajo.

1.2. Contrato individual de trabajo

Previo a la exposición del presente punto de investigación, consideramos necesario estudiar el contrato considerado por el derecho civil, para luego comprender el contrato individual de trabajo.

Iniciaremos tomando el concepto del Dr. Gonzalo Fernández de León, “Los contratos son el acuerdo que nacen del consentimiento de dos o más personas para producir entre ellas derechos y obligaciones”.²⁰

Nuestro Código Civil, ha adoptado una definición estricta al separar el convenio del contrato, siendo primero el género y segundo la especie. En esta posición el Código civil, considera el convenio como “el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones” y al contrato como “los que producen o transfieren las obligaciones y derechos” (artículos 1792 y 1793).

Esta distinción tiene su antecedente en el Código Civil francés que distingue la convención del contrato. Sin embargo esta distinción desaparece cuando establece: “las disposiciones legales sobre contratos serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos...” (artículos 1859).

El contrato como todo acto jurídico debe reunir ciertos requisitos previstos en el artículo 1974 del Código Civil para ser existente. Estos requisitos de existencia son: consentimiento y el objeto que se refiere a la creación y transmisión de obligaciones, el cual debe ser determinado o

²⁰ FERNANDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo II. Tercera edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Buenos Aires, 1972. p.100.

determinable en cuanto a su especie, lícito, posible y estar en el comercio.

Además de éstos elementos se requiere que se den ciertos **requisitos o presupuestos de validez** para que el contrato produzca todos sus efectos jurídicos y no pueda ser inválido.

Estos requisitos se encuentran establecidos en el artículo 1975 del Código Civil y el cual en forma negativa producen la **nulidad absoluta o relativa del contrato**: incapacidad legal de las partes o de una de ellas; vicios en el consentimiento; que el objeto, motivo o fin sea ilícito; que el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la ley establece.

Respecto al perfeccionamiento de los contratos, el Código Civil señala que estos, por el mero consentimiento se perfeccionan, con excepción de aquellos 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.

Es importante que señalemos que el principio fundamental de los contratos se encuentra en el consentimiento de las partes.

El movimiento social que se presentó en nuestro país, dio paso al nacimiento del Derecho del Trabajo como una rama independiente del Derecho Civil permitiendo la evolución del pensamiento del trabajo dando como resultado el surgimiento del contrato de trabajo. Dejando atrás la idea de asimilarlo con contratos de arrendamiento, de compraventa y de sociedad, el contrato de trabajo resultó ser un contrato distinto de los demás contratos del derecho privado de ahí que se haya clasificado como

un contrato sui generis por las restricciones a la autonomía de las partes y por su regulación bajo las leyes especiales que separan del Derecho privado.

Continuando con la exposición, la Enciclopedia Jurídica Mexicana señala que el contrato de trabajo, “Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas”.²¹

Por su parte, el Dr. Dávalos manifiesta que “La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o un supuesto”.²²

En este orden de ideas, tenemos que el contrato de trabajo conserva ciertas características del contrato civil, pero la diferencia principal radica en el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón.

Complementando este punto, es necesario que mencionemos las corrientes principales en que se apoyan las diversas definiciones de

²¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo II. Op. Cit. p.592.

²² DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. I. Op. cit. p. 104.

contrato de trabajo: los **Contractualistas** que sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades por lo que dicho acuerdo esta encaminado a producir un efecto jurídico llamado contrato, la teoría **anticontractualista** sostienen que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual para luego acoger aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón.

Tenemos entonces que en el contrato de trabajo interviene la voluntad de ambas partes que al transformarse en consentimiento debe manifestarse de manera expresa y formal.

Al respecto el artículo 20, segundo párrafo de la Ley, lo define :

Artículo 20. “Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

De la ley se advierte que en el contrato de trabajo existe el acuerdo de voluntades, el cual crea un vínculo jurídico entre el trabajador y el patrón dando como resultado el nacimiento de derechos y obligaciones de ambas partes, siempre bajo la tutela de las normas protectoras del derecho del trabajo.

- **Elementos del contrato individual de trabajo**

Consideramos necesario entrar al estudio de los elementos del contrato de trabajo, lo que nos permitirá tener una visión amplia al respecto.

Así tenemos que los elementos del contrato individual de trabajo son los siguientes:

Esenciales. Encontramos en los esenciales la voluntad o consentimiento, el Objeto lícito o posible. El **consentimiento** es fundamental pues demuestra la manifestación de voluntades y la aceptación del contrato. El **Objeto lícito ó posible** consiste en la creación de obligaciones y la conducta que deben realizar amabas partes.

Presupuestos de validez. En cambio en los presupuestos de validez encontramos, la capacidad, el libre albedrío, Licitud en el objeto, motivo o fin del acto y la forma. La **capacidad** en el ámbito laboral presenta restricciones o prohibiciones para que los menores trabajen ó presten su trabajo fuera de la República. En cambio el **libre albedrío** consiste en la capacidad de decisión para contratar, sin que medie algún vicio del consentimiento. La **Licitud en el objeto, motivo o fin** del acto encontramos que es determinante en la nulidad o validez del contrato y en la **forma** debe constar por escrito señalando las condiciones de trabajo.

Requisitos de eficacia. Son aquellos en los que se establecen modalidades, plazos y condiciones, dependiendo de la naturaleza del trabajo, las cuales deben estar sujetas a las normas mínimas que fije el derecho del trabajo

1.3. Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo es un principio que protege a la clase trabajadora y otorga certeza jurídica, así lo establece la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional.

Al respecto la Enciclopedia jurídica mexicana, señala que “Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancia ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación ”.²³

Del concepto anterior tenemos que la estabilidad es un principio que protege la subsistencia de la relación laboral.

Mario de la Cueva, sostiene que la estabilidad en el empleo “...es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de la circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de relación, que haga imposible su continuación”.²⁴

Para Néstor de Buen: “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiese causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI. Op. cit. p.800-801.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p.219.

otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”.²⁵

La estabilidad en el empleo es una institución fundamental en la relación laboral, pues su esencia fundamental es proteger al trabajador otorgándole el derecho a la permanencia en el empleo, siempre atendiendo a la naturaleza del trabajo.

Sin embargo, dicho principio establece excepciones por las cuales puede extinguirse el vínculo jurídico que une a las partes. De ahí que exista un nexo estrecho con la duración de las relaciones individuales de trabajo, la reinstalación, antigüedad, la sustitución de patrono, entre otros. Como vemos su finalidad ó esencia, genera dos vertientes: la estabilidad absoluta en el que la relación laboral solo podrá disolverse por causa debidamente justificada y la estabilidad relativa en el que se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Como consecuencia dicho principio brinda seguridad y certeza al trabajador al no disolverse la relación laboral de forma arbitraria.

2. Terminación de la relación de trabajo

En este punto abordaremos conceptos, causas y efectos de la terminación de la relación laboral.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México, 1994. p. 598.

Juan Palomar de Miguel, apunta que la acepción de la palabra viene del: “(lat. **Terminatio**). Acción y efecto de terminar o terminarse”.²⁶

La definición antes señalada sostiene que el efecto de la terminación es acabar o terminar con una situación, actividad ó cosa.

Néstor de Buen comenta lo siguiente: “Entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias”.²⁷

En esta institución se advierte el consentimiento de las partes ó un hecho que impide la continuación de la relación de trabajo. Extingue derechos y obligaciones para ambas partes.

- **Causas de terminación de la relación laboral**

Ahora pasaremos a las causales que la ley determina para extinguir la relación laboral, es decir, la individual y la colectiva.

La Ley Laboral, en su artículo 53, establece como causales para la terminación de la relación laboral individual: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital y la incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador.

²⁶ DE MIGUEL PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. Porrúa. México, 2000. p.1524

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 596.

Los supuestos que establece el artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo, como causas de terminación colectiva, son las siguientes: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte; la incosteabilidad de la explotación; el agotamiento de la materia y por último el concurso o quiebra legalmente declarada.

Algunos autores opinan que otra causa que extingue la relación laboral es la jubilación.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, no lo señala como una causa de terminación, sin embargo, por su naturaleza jurídica es necesario mencionarlo.

Por lo tanto, la terminación de la relación laboral, trae como consecuencia para el trabajador la extinción de la obligación de prestar el servicio y para el patrón la extinción de pagar el salario, en algunas ocasiones el patrón tiene la obligación de pagar algunas prestaciones complementarias que haya generado el trabajador en el tiempo de trabajo efectivo.

1.5. Rescisión de la relación laboral

El vínculo jurídico en la relación laboral, puede disolverse por circunstancias imputables a una parte o a ambas, como lo veremos a continuación.

Sánchez Castañeda, dice que debe entenderse como: "El patrón-despido-y el trabajador-renuncia- tiene la facultad de rescindir o disolver

la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad”.²⁸

Castorena, señala que la rescisión es “El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo ya incurra el trabajador, ya el patrón, da lugar a la rescisión (ésta produce la terminación), si el incumplimiento es grave; a la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador; si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa.”²⁹

Como vemos la rescisión se presenta cuando el trabajador o el patrón no cumple con las obligaciones determinadas expresamente en la relación laboral o en el contrato.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 46, señala lo siguiente:

Artículo 46. “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

El artículo de la ley establece que cualquiera de las partes podrán dar por anulada la relación laboral cuando exista un motivo que justifique la irresponsabilidad de alguna de las partes. Dicho motivo debe ser grave que haga imposible la continuación de la relación laboral.

- **Causas de rescisión de la relación laboral**

²⁸ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Op. cit. p.140.

²⁹ CASTORENA, Manual de Derecho Obrero. Op.cit. p. 101.

Las causas de rescisión laboral, son motivos o circunstancias que originadas por el trabajador o el patrón ocasionan la disolución.

Así tenemos que el trabajador incurre en responsabilidad, según lo señala la ley laboral en su artículo 47, cuando: el trabajador que careciendo de capacidad, aptitudes o facultades para desempeñar un trabajo, lo obtiene por medio de engaños; incurrir en falta de probidad, honradez, violencia, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, familiares o compañeros alterando la disciplina del lugar de trabajo; realizar actos que sean considerados graves en contra del patrón, familiares o personal; ocasionar perjuicios durante las labores por negligencia; arriesgar la seguridad del establecimiento o de personas que se encuentren en él; realizar actos inmorales; revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado de la empresa o establecimiento; tener más de tres faltas de asistencia en un lapso de treinta días; desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada; negarse a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades; acudir en estado de embriaguez o bajo la influencia del algún narcótico o droga enervante y, por último; la sentencia que imponga una pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Es importante señalar, que la falta de aviso se considerará como despido injustificado.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Laboral, señala las causas por las cuales el patrón puede incurrir en responsabilidad: engañar sobre las condiciones del trabajo; incurrir en actos de violencia, amenazas, injurias, o malos tratos en contra del trabajador, o familiares de éste; cometer actos graves que haga imposible el cumplimiento; reducir salario;

no recibir el salario en la fecha o lugar establecido; sufrir perjuicios o en sus herramientas o útiles de trabajo; la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia y arriesgar la seguridad del establecimiento o que no cumpla con las medidas preventivas y de seguridad.

Por nuestra parte, consideramos que la rescisión es una excepción al principio de estabilidad en el empleo, por lo que al ser invocadas por el patrón o el trabajador deberá ser en casos extremos e inevitables, que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

1.6. Suspensión de la relación de trabajo

Ahora pasaremos a la suspensión de la relación de trabajo, punto medular de nuestra presente investigación, por lo que su desarrollo permitirá conocer el alcance de nuestro tema, así como entrar al fondo de la cuestión planteada.

Para comprender el alcance de esta institución, Gonzalo Fernández de León, define a la suspensión en general como la “...detención, interrupción, intervención de un cargo o funciones de un individuo, declarándolo separado de él o inhabilitado durante un determinado tiempo”.³⁰

De ahí que deba entenderse, como la separación de las funciones por un lapso de tiempo ó la interrupción de una actividad por un periodo.

³⁰ FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo IV. Op. Cit. p. 552.

Santiago Rubinstein, detalla de manera sencilla esta institución de la siguiente manera “La suspensión es un instituto que mantiene vigente el contrato de trabajo, pero por un plazo determinado interrumpe la actividad del trabajador. Este último, mientras dura la suspensión, está eximido de prestarle sus servicios o capacidad de trabajo al empleador. En el periodo suspensivo se abstiene el patrón de pagarle al dependiente su remuneración. Concluido el periodo de suspensión, renacen las obligaciones de las partes en forma recíproca.”³¹

La Enciclopedia Jurídica Mexicana, precisa aún más diciendo que “Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad de trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas”.³²

De acuerdo con los conceptos ya señalados, esta institución tiene como fin principal mantener vivo el contrato o la relación de trabajo.

Siguiendo con la doctrina, Mario de la Cueva, señala que dicha institución tiene por objeto “conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de

³¹ RUBINSTEIN, SANTIAGO J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. p.198

³² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo IV. Op. Cit. p. 614.

los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.³³

Dionisio Kaye, agrega que “Por suspensión debemos entender la cesación temporal de los efectos de la relación jurídica por las causas previstas en la ley”.³⁴

En este orden de ideas, tenemos que la característica principal de dicha institución jurídica, es la interrupción temporal de los derechos y obligaciones, derivadas de la relación de trabajo y que una vez desapareciendo las causas que dieron origen a la suspensión, el patrón quedara obligado a respetar todos los derechos del trabajador, mantener la relación laboral, surtiendo nuevamente los efectos que la ley federal señala, es decir, el trabajador a prestar su servicio y el patrón a pagar el salario.

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 42, regula la suspensión individual, lo que a la letra dice:

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

Como vemos dicha institución tiene por efecto liberar al trabajador y al patrón de las obligaciones existentes por el tiempo que dure la causa

³³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 234.

³⁴ KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Tercera edición. Themis. México, 2002. p. 298.

de la suspensión, protegiendo la subsistencia de la relación laboral existente.

Por último es conveniente agregar, que al existir la posibilidad de que por alguna circunstancia uno o varios o todos los trabajadores de una empresa o establecimiento en el transcurso de la relación no puedan prestar sus servicios, la interrupción puede darse de forma individual ó colectiva, como lo veremos más adelante.

- **Causas y efectos**

En este punto, abordaremos las diferentes causales que dan lugar a la suspensión, sin incurrir en responsabilidad.

LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR, es la primera causal que el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo señala.

Esta causal se presenta cuando por alguna situación ajena a la actividad laboral el trabajador contrae una enfermedad contagiosa que hace necesaria la interrupción de la prestación del servicio que venía desempeñando para el patrón, con el fin de proteger la salud del resto de los trabajadores.

En cuanto a sus efectos, el artículo 43, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, señala que surte en el momento en que el patrón tiene conocimiento de la enfermedad.

Sin embargo, como lo señala Francisco Ramírez Fonseca, “Si el trabajador no avisa al patrón, sabiendo que padece la enfermedad, incurre en una falta de probidad y, por ende, una causa de despido”.³⁵

El trabajador afiliado al Seguro Social, recibe a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad un subsidio hasta por un año y medio durante el término de las incapacidades sin exceder de dos años (artículo 104 de la Ley del Seguro Social) equivalente al 60% del salario.

Por último es necesario agregar que la finalidad que persigue ésta causal es proteger la salud de los trabajadores de la empresa.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL DEL TRABAJADOR QUE SEA A CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO SEA ORIGINADA POR UN RIESGO DE TRABAJO, es la segunda causal que con fundamento en el artículo 42, fracción II de la ley de la materia, puede ser invocada.

Esta causal presenta características peculiares que diferencia la causal anterior de ésta, es decir, se produce por una incapacidad física o mental del trabajador, que no sea derivada por riesgo de trabajo y los efectos inician al producirse la incapacidad, no cuando de aviso el trabajador.

En cuanto al régimen de seguridad social, el trabajador goza de un subsidio a partir del cuarto día de que inicio la enfermedad hasta por un

³⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Publicaciones administrativas y contables, S.A.. México, 1983. p 16.

plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiséis (artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social).

La siguiente causal es la denominada **PRISIÓN PREVENTIVA**, punto medular de nuestra presente investigación el cual nos proporcionara una visión clara del problema que plantearemos más adelante.

El Dr. Dávalos, señala que en la prisión preventiva del trabajador “La relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso a que se le sometió se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad”.³⁶

En esta causal la relación laboral queda en suspenso, al encontrarse el trabajador privado de su libertad por ser responsable en un proceso penal.

Mario de la Cueva, afirma “Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación laboral”.³⁷

Dicho autor señala que, la culpabilidad del trabajador termina con la relación laboral, lo que se justifica, pues al encontrarse en prisión preventiva queda materialmente impedido para desempeñar los servicios que normalmente venía prestando a la empresa.

³⁶ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p.124..

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.237.

La ley Federal de trabajo, en su artículo 42, fracción III, señala:

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

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

Del texto de la ley, se advierten que los efectos quedan suspendidos en la relación laboral durante el procedimiento penal. Sin embargo, la excepción que se presenta, cuando el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón.

En cuanto al momento en que surte efectos la causal, el maestro Fonseca Ramírez, señala “La prisión preventiva corre desde el momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta la sentencia definitiva en el proceso instruido en su contra.”³⁸

Así lo señala el artículo 43 de la Ley Federal de Trabajo, pues precisa el momento en que empezará a surtir los efectos, es decir, cuando el trabajador acredite estar a disposición de una autoridad judicial, terminando la suspensión hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, teniendo la obligación el trabajador de regresar a los quince días siguientes en que el trabajador quede libre.

³⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Op. cit.,p. 19.

De acuerdo con lo anterior, la suspensión de la relación laboral se interrumpe hasta que se dicte sentencia absolutoria.

EL ARRESTO, figura jurídica similar a la de prisión preventiva, por lo que solamente mencionaremos las diferencias que existen entre la prisión preventiva y el arresto del trabajador.

El arresto, como lo define el maestro Dávalos: “Esta basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios o lo que es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores”.³⁹

En este orden de ideas tenemos que, el arresto al igual que la prisión preventiva interrumpe la prestación del servicio del trabajador. Pero con la diferencia de que el arresto lo ordena una autoridad administrativa, por la violación a reglamentos, y la prisión preventiva la autoridad judicial.

Los efectos, surten en el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de una autoridad administrativa hasta el momento en que termine el arresto.

EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTÍCULO 42, FRACCIONES IV Y V, consignados en el artículo 5º constitucional, así como la designación de representantes ante los organismos estatales, son causas que abordaremos como causal de la suspensión temporal de la relación laboral.

³⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo I. Op. cit. p. 126.

Al respecto el Dr. Dávalos, comenta que: “El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5º constitucional, son entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de los jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como de la tranquilidad y el orden interior. Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario”.⁴⁰

Esta causal se actualiza cuando el trabajador es designado para desempeñar algún servicio o cargo, consignado en la Constitución.

La designación de representantes ante los organismos estatales, es motivo de suspensión en la relación laboral.

Por lo que hace a los efectos, estos empezarán a surtir en el momento en que deba presentarse el trabajador a desempeñar el cargo al cual fue conferido. El lapso por el cual el trabajador suspende la relación laboral es hasta por un periodo de seis años.

La siguiente causal es **LA FALTA DE DOCUMENTOS** vigentes del trabajador, motivo de suspensión en la relación laboral, como lo veremos a continuación.

⁴⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 127.

Al respecto el Dr. José Dávalos, comenta que “Se suspende la relación laboral cuando el trabajador le faltan documentos necesarios para prestar su servicio, tales como licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga”.⁴¹

Como vemos el trabajador algunas veces debe contar con documentos para desempeñar una actividad laboral, en el que acrediten ser aptos para desempeñar una función para el cual fue contratado, por lo que al no encontrarse vigentes, ocasiona la suspensión temporal de la relación de trabajo en un termino no mayor de dos meses.

La omisión de dar aviso del vencimiento de documentos, el patrón podrá rescindir sin incurrir en responsabilidad.

Y por último, **ALISTARSE AL SERVICIO EN LA GUARDIA NACIONAL**, esta causal marca una característica especial de las demás, no interrumpe totalmente los efectos que genera la relación laboral, ya que es una excepción que obliga al patrón a tomarlo en consideración para la antigüedad del trabajador.

- **Convencionales**

La suspensión de la relación de trabajo, pueden originarse por situaciones que no establece la ley específicamente como tal, pero que son establecidos por las partes y consideradas en el contrato colectivo, las cuales son conocidas como convencionales.

⁴¹ Ibidem. p.127.

Estas causas consideradas en el contrato colectivo, también son contempladas en la Ley Federal de Trabajo en los artículos 423, fracción IX; 371, fracción VII y 132, fracción X. Tales supuestos son conocidas como: permisos; licencias y sanciones sindicales.

- **Terminación de la suspensión de la relación de trabajo**

En este punto solo enfocaremos nuestra atención al momento en que se extingue la causal que fue invocada en la suspensión.

De acuerdo con el artículo 45 de la Ley Federal de Trabajo, la enfermedad contagiosa, incapacidad temporal ocasionada por un accidente o en enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, arresto y la falta de documentos, la suspensión termina al día siguiente que se extinga la causa que dio origen la suspensión, por lo que el trabajador deberá regresar a laborar al día siguiente.

En cuanto a la prisión preventiva del trabajador, el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consagradas en el artículo 31, fracción III y la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos, la suspensión se extingue dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa que dio origen la suspensión.

1.7. Prisión preventiva

Ahora, pasaremos a otro punto también importante en nuestra presente investigación, el ámbito penal, el cual nos permitirá conocer los

efectos penales de la prisión preventiva y sus consecuencias en el derecho laboral.

Respecto a esta figura jurídica la Enciclopedia Jurídica Mexicana, señala “Como tal debe entenderse la medida precautoria establecida en beneficio de la sociedad, por virtud de la cual se priva la libertad al acusado en un proceso penal, cuando se le imputa la comisión de un delito grave, y por ello existe la presunción de que intentará eludir la acción de la justicia o entorpecer los fines del proceso punitivo.”⁴²

De lo anterior resulta que la prisión preventiva es una medida necesaria que evita que el procesado evada, impida o entorpezca el procedimiento penal y la acción de la justicia, por medio de la privación de la libertad.

Para Javier Llobet, la prisión preventiva es “la privación de la libertad ordenada antes de la existencia de sentencia firme, por el tribunal competente en contra del imputado, basada en el peligro de que se fugue para evitar la realización del juicio oral o para evitar obstaculizar la averiguación de la verdad”⁴³

En este orden de ideas, tenemos que el interés que se persigue es el aseguramiento del inculcado o procesado con la única finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho y mantener el orden público.

⁴² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III (D-E). Op. cit. p. 191.

⁴³ LLOBET RODRIGUEZ, Javier. La Prisión Preventiva y sus Sustitutos, en Reflexiones sobre el Nuevo Proceso Penal (de Costa Rica). Segunda edición. San José Costa Rica , 1997. p. 426.

Su fundamento constitucional lo encontramos en el artículo 18, el cual señala:

Artículo 18. “Solo por el delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva”.

En consecuencia, el efecto principal, es la privación de la libertad al ser sujeto responsable en un proceso penal, lo que trasciende en el derecho laboral cuando el que se encuentra privado de su libertad es un trabajador, dicha situación se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, la cual conocemos como la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador.

Ahora bien, como lo señala el maestro Julio Hernández Pliego, la prisión preventiva se puede presentar en cualquiera de sus etapas:

- Sumario o instructorio,
- El plenario o procedimiento principal.

En la primera etapa identificamos a la averiguación previa, en ella, la autoridad prepara el ejercicio de la acción penal, practicando las diligencias correspondientes, el que concluye con la determinación acerca de si, existen los requisitos mínimos para acudir al órgano jurisdiccional, solicitando su intervención y determinación sobre la existencia del delito y la responsabilidad de su autor.

En la segunda etapa, los actos procesales que se realizan son los siguientes: acusación, defensa y juzgamiento, iniciándose con el auto de formal prisión y concluyendo con la sentencia.⁴⁴

Es necesario mencionar, que la prisión preventiva puede darse en cualquier momento del proceso hasta antes de la sentencia definitiva.

Es importantes mencionar, los momentos en los cuales una persona puede quedar a disposición de la autoridad y ser sujeto a prisión preventiva, así tenemos los siguientes:

- La flagrancia de un delito y la puesta a disposición del juez
- El auto de formal prisión que así lo imponga
- El incumplimiento de las obligaciones del afianzado o caucionado
- La nueva iniciación de un procedimiento por nuevos datos.

Sin embargo, el Código Federal de Procedimientos Penales en su título preliminar, de manera practica regulan el proceso penal:

Artículo 1o. “El presente código comprende los siguientes procedimientos:

I. El de averiguación previa a la consignación a los tribunales, que establece las diligencias legalmente necesarias para que el Ministerio Público pueda resolver si ejercita o no la acción penal;

⁴⁴ HERNÁNDEZ PLIEGO, JULIO A. Programa de Derecho Procesal Penal. Quinta edición. Porrúa. México, 2000. pp. 88-89.

II. El de preinstrucción, en que se realizan las actuaciones para determinar los hechos materia del proceso, la clasificación de éstos conforme al tipo penal aplicable y la probable responsabilidad del inculpado, o bien, en su caso, la libertad de éste por falta de elementos para procesar;

III. El de instrucción, que abarca las diligencias practicadas ante y por los tribunales con el fin de averiguar y probar la existencia del delito, las circunstancias en que hubiese sido cometido y las peculiares del inculpado, así como la responsabilidad o irresponsabilidad penal de éste;

IV. El de primera instancia, durante el cual el Ministerio Público precisa su pretensión y el procesado su defensa ante el tribunal, y éste valora las pruebas y pronuncia sentencia definitiva;

V. El de segunda instancia ante el tribunal de apelación, en que se efectúan las diligencias y actos tendientes a resolver los recursos;

VI. El de ejecución, que comprende desde el momento en que cause ejecutoria la sentencia de los tribunales hasta la extinción de las sanciones aplicadas;

VII. Los relativos a inimputables, a menores y a quienes tienen el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos”.

Si en cualquiera de esos procedimientos algún menor o incapaz se ve relacionado con los hechos objeto de ellos, sea como autor o partícipe, testigo, víctima u ofendido, o con cualquier otro carácter, el Ministerio Público o el tribunal respectivo suplirán la ausencia o deficiencia de

razonamientos y fundamentos que conduzcan a proteger los derechos que legítimamente puedan corresponderles.

El Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal no lo hace expresamente, pero si reglamenta los mismos procedimientos penales que el Federal.

De lo anterior se desprende que la prisión preventiva puede darse en cualquier momento del proceso penal hasta antes de la sentencia definitiva. De ahí que la prisión preventiva no sea una sanción, sino una medida precautoria la que normalmente presupone la libertad provisional bajo caución, de la que nos ocuparemos más adelante.

1.8. Incidentes en materia penal

Ahora nos corresponde pasar al estudio de los incidentes que se presentan durante el transcurso de un proceso penal.

El Nuevo Diccionario de Derecho Penal, define al incidente como el “Acontecimiento que sobrevive accesoriamente durante el curso de la instancia y que debe resolver para que pueda seguir adelante el proceso”.⁴⁵

Sin embargo, Barragán Salvatierra, profundiza acerca de la cuestión planteada “Es un pequeño procedimiento dentro del proceso y que debe resolver por cuerda separada; esto es, en forma independientemente a la sentencia definitiva, como es el caso de las libertades bajo caución, bajo protesta o por desvanecimiento de datos, la

⁴⁵NUÑEZ MARTÍNEZ, ÁNGEL. Nuevo Diccionario de Derecho Penal. Segunda edición. Editorial Malej S. A de C. V.. México, 2004. p.531.

incompetencia, reparación del daño exigible a terceros, acumulación o separación de autos, etcétera”.⁴⁶

Sin embargo, el Código Federal de Procedimientos Penales, clasifica de forma precisa los incidentes de la siguiente forma:

- **Incidentes liberatorios**, incluyen la libertad provisional bajo caución, la libertad provisional bajo protesta y la libertad por desvanecimiento de datos;
- **Incidentes diversos**, tenemos la competencia, los impedimentos, excusas y recusaciones, la suspensión del procedimiento, la acumulación de autos, la separación de autos y la reparación del daño exigible a personas distintas del inculpado, y por último;
- **Incidentes no especificados.**

Dichos incidentes pueden impedir el normal desarrollo del procedimiento, precisando de una resolución inmediata, en otras no interrumpe el proceso, un ejemplo es la Libertad bajo caución.

1.9. Libertad provisional bajo caución

De acuerdo con la clasificación anterior, tenemos que la libertad provisional bajo caución, es uno de los incidentes liberatorios que pueden presentarse en cualquier momento, como lo veremos a continuación.

Guillermo Colín Sánchez, señala que el incidente de libertad provisional bajo caución “Es el derecho otorgado en la Constitución

⁴⁶ BARRAGAN SALVATIERRA, Carlos. Derecho Procesal Penal. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. México, 1999. p.520.

Política de los Estados Unidos Mexicanos a toda persona sujeta a un procedimiento penal, para que, previa satisfacción de los requisitos especificados, pueda obtener el goce de su libertad”⁴⁷

Al respecto tenemos que la libertad provisional bajo caución, es un derecho fundamental del gobernado, pues es considerada como una concesión de la libertad que tiene el indiciado, inculcado o sentenciado, en un proceso.

Su fundamento constitucional, lo encontramos en el artículo 20, apartado A, fracción I, anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio del 2008:

Artículo 20. “En todo proceso penal, tendrá el inculcado las siguientes garantías

A. Del Inculcado:

I. Inmediatamente que lo solicite, el juez deberá otorgarle la libertad provisional bajo caución, siempre y cuando no se trate de delitos en que por su gravedad la ley expresamente prohíba conceder este beneficio. En caso delitos no graves, a solicitud del Ministerio Público, el juez podrá negar la libertad provisional, cuando el inculcado haya sido condenado con anterioridad por algún delito calificado como grave por la ley o cuando el Ministerio Público aporte elementos al juez para establecer que la libertad del inculcado representa por su conducta precedente o por las circunstancias y características del delito cometido un riesgo para el ofendido y para la sociedad”.

⁴⁷ COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Décimo sexta edición. Porrúa. México, 1998. p. 662-663.

En consecuencia, dicho incidente es considerado como garantía individual que tiene el inculpado, procesado ó sentenciado, el que podrá solicitarse en cualquier momento del procedimiento penal y concederse inmediatamente que sea solicitado, siguiendo las formalidades que el Código de Procedimientos Penales establece:

- Que garantice la reparación del daño y las sanciones pecuniarias,
- Que otorgue caución suficiente que garantice el cumplimiento de las obligaciones que se deriven a su cargo en razón del proceso y
- Que no se trate de delitos graves.

En los casos de delito grave o que haya sido condenado con anterioridad por algún delito calificado como grave o que represente un riesgo para el ofendido o para la sociedad, se podrá negar la libertad provisional del inculpado.

El nexo que guarda el derecho penal y el derecho laboral, es estrecha, ya que el trabajador al encontrarse en prisión preventiva, puede iniciar dicho incidente, siempre y cuando el delito por el cual se encuentre sujeto a proceso no sea considerado como grave.

De lo anterior tenemos que, el problema principal al que se enfrenta el trabajador, es que la relación laboral queda en suspenso hasta que se dicte sentencia absolutoria, aún cuando el obrero goce de libertad provisional.

Sin embargo, no solamente el resultado de una sentencia absolutoria en un proceso penal, es el único medio que permite la libertad del sujeto, que queremos decir con esto, que aún cuando exista una

sentencia condenatoria, se puede evitar la prisión mediante el beneficio de la suspensión condicional de la pena.

Así lo señala el la Enciclopedia Jurídica Mexicana “La condena condicional es una institución, de carácter jurídico- penal, cuya finalidad es la suspensión de las sanciones a los delincuentes cuando carezcan de antecedentes de mala conducta, sea la primera vez que delinquen, la pena consista en prisión que no exceda de cuatro años (cumpliendo los requisitos del a. 90 del CP), para intentar su reintegración a la convivencia social”.⁴⁸

El maestro Fernando por su parte señala que “...mediante la condena condicional se suspenden las penas privativas de libertad, a condición de que el sentenciado no vuelva a delinquir en un tiempo determinado, de lo contrario se le hace cumplir la sanción señalada”.⁴⁹

De lo anterior, tenemos que el beneficio de la suspensión condicional de la pena, tiene como fin interrumpir la pena de prisión, la que puede ser obtenida aún después de pronunciada una sentencia condenatoria, promoviendo ante el Juez de la Causa la apertura del incidente respectivo.

El Nuevo Código Penal para el Distrito Federal, en su artículo 89, señala la suspensión condicional de la ejecución de las penas:

⁴⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III (D-E). Op. cit. p. 379-380.

⁴⁹ CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal (Parte General). Trigésima Séptima edición. Porrúa. México, 1995.p.327

Artículo 89.- (Requisitos para la procedencia de la suspensión). El Juez o el Tribunal, en su caso, al dictar la sentencia condenatoria, suspenderá motivadamente la ejecución de las penas, a petición de parte o de oficio, si concurren los requisitos siguientes:

- I. Que la duración de la pena impuesta no exceda de cinco años de prisión;
- II. Que en atención a las condicionantes personales del sujeto, no haya necesidad de sustituir las penas en función del fin para el que fueron impuestas; y
- III. Que el sentenciado cuente con antecedentes personales positivos y un modo honesto de vida. El Juez considerará además de la naturaleza, modalidades y móviles del delito.

Dicho beneficio, puede ser obtenido, mediante garantía, así lo señala el Nuevo Código Penal del Distrito Federal establece:

Artículo 90. (Requisitos para el goce del beneficio anterior). Para gozar del beneficio a que se refiere el artículo anterior, el sentenciado deberá:

- I. Otorgar la garantía o sujetarse a las medidas que se fijan para asegurar su comparecencia ante la autoridad, cada vez que se ha requerido por ésta;
- II. Obligarse a rescindir en determinado lugar, del que no podrá ausentarse sin permiso de la autoridad que ejerza el cuidado y vigilancia;
- III. Desempeñar una ocupación lícita;
- IV. Abstenerse de causar molestias al ofendido a sus familiares; y

V. Acreditar que se ha cubierto la reparación del daño, pudiendo el juez fijar plazos para ello, de acuerdo a la situación económica del sentenciado.

Es conveniente precisar que la condena condicional, tiene una duración igual a la pena, así lo señala el artículo 91 del Código Penal para el Distrito Federal:

Artículo 91. (Efectos de la duración de la suspensión). La suspensión comprenderá la pena de prisión y la multa. En cuanto a las demás sanciones impuestas, el juez o el Tribunal resolverá según las circunstancias del caso. La suspensión tendrá una duración igual a la de la pena suspendida.

Una vez transcurrida ésta, se considerará extinguida la pena impuesta, siempre que durante ese término el sentenciado no diere lugar a nuevo proceso que concluya con sentencia condenatoria.

En este último caso, el juzgador tomando en cuenta las circunstancias y gravedad del delito, resolverá si debe aplicarse o no la pena suspendida...(in fine)

De todo lo anterior tenemos que la Libertad Bajo Caución, es una figura jurídica importante, dicho beneficio puede promoverse en la etapa de la preparación de la acción, en la preparación del proceso, en el proceso en sí y después de terminado el proceso es decir, cuando existe sentencia condenatoria, mediante el incidente denominado Condena Condicional.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

El Derecho del Trabajo, es producto de la lucha de clases por conseguir la igualdad e independencia ante la ley. Conozcamos brevemente cada una de las etapas, de su evolución y el impacto que ha tenido en nuestra legislación laboral y en el tema de investigación que nos ocupa.

2.1. Leyes de Indias

Ante la despiadada explotación que sufrían los indios por los encomenderos durante la colonia, la Reina Isabel, creó las leyes de indias, el cual fue considerado por muchos como un mecanismo social y humanitario, cuya finalidad era proteger a los indios de la explotación inmoderada y del trato inhumano del encomendero

Al respecto Miguel de la Madrid Hurtado, señala las disposiciones más importantes contempladas en las leyes de Indias “En el Libro Tercero, título Sexto, Ley Sexta, Felipe II establece la jornada de trabajo máxima: “Todos los obreros deberán de trabajar ocho horas, repartidas como mejor convenga.” El Título XII, Ley I, del Libro VI, contiene varias instituciones típicas del derecho del trabajo: “Que los virreyes y gobernadores en sus Distrito tasen con moderación y justificación que conviene estas jornadas que se le hubiere de dar, conforme a la calidad del trabajo, ocupación, tiempo, carestía o comodidad de la tierra, con que el trabajo de los indios no sea excesivo ni mayor de lo que permite su complexión, y sujeto y que sean pagados en mano propia, como ellos quisieren y mejor les estuviere. “La Ley XII, Título VI, Libro III, y la Ley

XXI, Título XVI, del mismo libro, consignan la protección al salario, que comprendía el pago del efectivo íntegro sin dilación. En el Libro VI, Título XII, Ley II, y Título XIII, Ley XIII se prohíbe que en los títulos de encomienda se incluyan obligaciones para los indios prestar servicios personales, y que los indios se obliguen por más de un año. El descanso dominical obligatorio, así como en las fiestas de guardar, se consagran en el Libro VI, se expresa con toda claridad la norma del pago en efectivo del salario, al decir: “Que a los indios que trabajen en la labor y ministerio de las viñas y otras cualquiera no se les pague el jornal en vino, chicha, miel, ni yerba del Paraguay”.⁵⁰

Dichas disposiciones nunca fueron aplicadas, las razones las señala Néstor de Buen, “...fue la falta de sanción suficiente en la Ley misma, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de la violación, la confabulación de las autoridades, los encomenderos y los capitalistas, la ignorancia misma de la ley, otras por el defecto de la ley misma y la contradicción de unas leyes con otras”.⁵¹

Desgraciadamente, triunfó la ideología de conservar al indígena, como una clase inferior e indigna de protección dentro de la clase social.

2.2. El Constituyente de 1857

Durante el inicio de la independencia, con el decreto de Hidalgo en donde declara abolida la esclavitud, el documento “Sentimientos de la Nación” en donde Morelos plasmó que la ley debe ser capaz de moderar

⁵⁰ DE LA MADRID HURTADO, Miguel y otros. La Legislación Obrera. Partido Revolucionario Institucional Comité Ejecutivo Nacional Secretaría de Información y Propaganda. Miguel Angel Porrúa. México. s.f.p. pp. 3 y 4.

⁵¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Tomo I. p. 297.

la opulencia y la indigencia, aumentando el jornal, mejorando las costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto e insistiendo una vez más con la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas, Mina, Guerrero y otros, hasta la consumación de la Independencia el 27 de Febrero del año 1821, no lograron crear disposiciones relativas a la libertad de trabajo ni mucho menos regular los derechos de los trabajadores, siguiendo la clase obrera con condiciones deplorables.

Muy a pesar de las constituciones mexicanas; Constitución de Apatzingan del 22 de Octubre de 1814 y la Constitución de 1824, se siguieron viviendo problemas sociales y laborales.

No es sino hasta que, con el gobierno de Santa Anna, se origina un levantamiento en el que se proclama las libertades Públicas y las Garantías Individuales, conocido como el Plan de Ayutla y acusando al presidente de tirano.

Ya derrocado Santa Anna, el 11 de Diciembre del año de 1855, el Presidente Ignacio Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente en la Ciudad de México, con el propósito de dar a nuestro país una nueva Carta, la que después de acalorados debates fue aprobada el 5 de Febrero de 1857.

En aquel Congreso, estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, ya que el problema laboral fue abordado al discutirse el artículo 17 por Ignacio Ramírez, llamado “El Nigromante”, protestando ante la comisión redactora el porque se seguía conservando la servidumbre de los jornaleros que eran prácticamente esclavos del capital sin protección alguna.

No obstante la elocuencia de su exposición por proteger constitucionalmente los derechos fundamentales de los trabajadores, no fue escuchado por los congresistas, siendo imposible que se incluyeran disposiciones relativas al Derecho Laboral.

Posteriormente, el día 8 de agosto de 1856, el Constituyente Ignacio L. Vallarta, hizo patente los abusos cometidos por los patronos a sus trabajadores: despotismo, reducción de salario, pago de jornal con signos convencionales que pretendían representar un valor, trabajos forzosos por deudas trascendentales, agregando que la Constitución sería un sarcasmo si los desprotegidos no tuviesen derechos detallados en ella.

Sin embargo, tal como lo refiere Mario de la Cueva, “su conclusión fue contradictoria porque cuando parecía que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos laborales, dijo que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley, en armonía con el pensamiento individualista y liberal imperante en la época”⁵²

Por lo que tal declaración culminó, afirmando la imposibilidad de la constitución por ser la solución para la deplorable situación laboral.

Al igual que las del “Nigromante”, sus palabras no fueron escuchadas por el Constituyente, sin embargo, como lo afirma Alfredo Sánchez Alvarado: “Los resultados que se obtuvieron con la promulgación de la Constitución de 1857, no son del todo negativos, ya que la semilla había sido arrojada al zurco, y todavía se recuerda a los de Ignacio

⁵² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p.41.

Ramírez e Ignacio L. Vallarta- aún cuando no se palpó ningún resultado inmediato”.⁵³

Años después, la Constitución de 1857, se caracterizó por tener tintes liberales e individualistas, apartó a la materia de trabajo de sus principios, los artículos 4º y 5º contemplaban las libertades de profesión, trabajo e industria, sin embargo, dicha Carta Magna no protegía del todo a los trabajadores.

El estatuto provisional del Imperio, fue en la Teoría un aporte importante de Maximiliano de Hamburgo a la materia laboral en el México, ya que en su apartado de las garantías individuales: prohibió el trabajo gratuito y forzoso, y dispuso la autorización de los padres para que los menores de edad pudieran laborar.

También creo la ley del Trabajo, en el cual establecía libertad de los campesinos para que se pudiera separar en cualquier momento de su trabajo, además de gozar con dos horas dentro de la jornada de trabajo para tomar alimentos y descansar, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, escuelas en las haciendas, inspección de trabajo, etc.

En el año de 1870, la materia laboral fue contemplada por el Código Civil , el cual dentro de los aspectos laborales que manejaba hace referencia al servicio doméstico, y al servicio por jornal, disposiciones que se caracterizaron por proteger al patrón, ya que podía dar por terminada la relación de trabajo sin tener responsabilidad alguna, situación que ponía en gran desventaja al trabajador frente al patrón.

⁵³ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer tomo. s.e. Vol. I. México, 1967. p.73.

2.3. Evolución legislativa 1904 a 1915

En 1904, durante el periodo de Porfirio Díaz se destacan dos leyes sobre accidentes de trabajo, una dictada en el Estado de México conocida como “Ley Vicente Villada” y la otra dictada en el Estado de Nuevo León, por el General Bernardo Reyes, ambas adoptan la Teoría del Riesgo Profesional.

Ambas leyes como lo dice el maestro Néstor de Buen ”...adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa. Aun cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la ley de Villada y muy superiores en la del General Reyes, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los caos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostraba lo contrario”.⁵⁴

Durante este régimen, los campesinos y los obreros, aún seguían viviendo en condiciones miserables, la concentración de la propiedad y de capitales se encontraba en un grupo muy reducido, provocando un gran problema social y la pobreza de la masa popular.

Tales situaciones aunado a las injusticias laborales, provocaron movimientos obreros y levantamientos, conduciéndolos a los hechos suscitados en el mes de junio de 1906 en Cananea en el estado de Sonora, en donde se declaró la huelga por parte de los trabajadores de la

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. pp. 315-316.

Compañía Minera Cananea Consolidated Koper Co., con el fin de exigir tres demandas principales:

- Mejor salario,
- Jornada de 8 horas,
- Igualdad de los trabajadores mexicanos con los norteamericanos.

Otro movimiento igual de importante fue el de Río Blanco, el 7 de enero del año 1907, en donde los obreros textiles, se levantaron en Huelga ante la imposición por parte de empresarios del reglamento de fábrica, en el que se atentaban contra la dignidad y la libertad de los obreros.

En dichos movimientos se plasmaron verdaderas demandas de los obreros, siendo el antecedente de mayor importancia en la historia del derecho laboral, así lo señala Oscar Alzaga, “La dos luchas obreras de mayor trascendencia de la primera década del Siglo XX, orientado por los ácratas revolucionarios magonistas, fueron los precursores de la Revolución de 1910, debido a que en ellas los obreros no se limitaron a demandar mejoras laborales (la jornada de ocho horas, la igualdad salarial con los trabajadores de EU y el derecho de la organización sindical), también exigieron la caída de la dictadura porfiriana, la abolición de las tiendas de raya y la libertad de represión, junto a una clara postura antiimperialista”.⁵⁵

Sin duda, un verdadero antecedente de nuestro artículo 123 Constitucional lo encontramos en el año 1906, en el Programa del Partido

⁵⁵ ALZAGA, Oscar. La gesta de Cananea de 1906 y la revuelta de Río Blanco de 1907. Trabajo y Democracia Hoy. Las 100 luchas de los trabajadores en el siglo XX. Número 64 especial. Tercera edición. México, 2001.p.9.

Liberal Mexicano de Ricardo Flores Magón, documento que contiene preceptos laborales que condujeron al Constituyente de 1917, a tomarlos en cuenta.

Los puntos de mayor importancia, destacados del Programa del Partido Liberal Mexicano, son:

- El derrocamiento de la dictadura de Porfirio Díaz, para restablecer la democracia.
- Suprimir la reelección para el presidente y gobernantes.
- Garantizar las libertades fundamentales como derechos humanos, incluida la sindical de “unirse y organizarse y fortalecerse para arrancar el capital nuevas y mejores concesiones”
- La jornada máxima de ocho horas y se prohíbe el trabajo de menores de 14 años.
- El salario mínimo tanto en las ciudades como el campo.
- El descanso dominical obligatorio y condiciones de higiene en los lugares de trabajo.
- Abolir las tiendas de raya y tomar medidas protectoras del salario.
- Otorgar pensiones de retiro e indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Expedirá una ley que garantice los derechos de los trabajadores.
- Formar a los trabajadores factores de producción efectiva y útil mejor que señores de pluma y de bufete.⁵⁶

⁵⁶ Cfr. Ibidem. p. 6.

La Revolución de 1910, trajo la creación de nuevas leyes que tocaban aspectos laborales y que influyeron en la creación del artículo 123 de la Constitución siendo las más trascendentes las siguientes:

- **Ley de Manuel M. Diéguez**, del 2 de Septiembre del año 1914, estableció el descanso dominical, el descanso obligatorio, vacaciones de ocho días anuales, jornada limitada en los almacenes de ropa, y tiendas de abarrotes y sanciones para los que trabajen en días de descanso y vacaciones.
- **Ley de Manuel Aguirre Berlanga**, del 7 de Octubre del año de 1914, en el Estado de Veracruz, se reglamentó aspectos del contrato individual de trabajo, previsión social y fue la que creo a la Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- **Decreto de Manuel Pérez Romero**, del 4 de Octubre de año 1914, consagró el descanso semanal en Veracruz.
- **Ley de Trabajo, de Cándido Aguilar**, del 19 de Octubre de año 1914, establecía jornadas de trabajo de nueve horas con descanso para tomar alimentos, descanso de domingos y días festivos, obliga a los patrones a proporcionar a sus trabajadores asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. También obligaba a los patrones a crear escuelas primarias laicas para los hijos de los trabajadores. Cabe mencionar que en esta ley expedida para el estado de Veracruz, se nota la existencia de los tribunales de trabajo las que se llamaba Juntas de Administración Civil, así como también la creación de la figura de los Inspectores de Trabajo, siendo por tanto un antecedente inmediato de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- **Ley de Trabajo del estado de Yucatán**, que creaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Departamentos de Trabajo, teniendo las dos primeras, la facultad legislativa independiente a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos, las juntas y el tribunal se integraban de forma tripartita procurando que el Estado interviniera lo menos posible, reconocía a las Juntas Conciliación, dicha legislación rechazaba tajantemente a las huelgas permitiendo sólo que se llevarán a cabo en situaciones de excepción y por último regulaba las relaciones individuales de trabajo, riesgos profesionales y previsión social.⁵⁷

En 1916, durante la administración del presidente Venustiano Carranza, se presentó un duro golpe, ya que la situación económica de los trabajadores era crítica, ya que recibían a cambio de servicio un papel moneda emitido por el gobierno con el que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro y tras una más de las devaluaciones que ha sufrido nuestro país los trabajadores al ver que el gobierno hacia caso omiso a sus peticiones de recibir su salario en monedas de oro decidieron declarar una huelga general, que desato consigo que suspendieran los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carreteras, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.⁵⁸

⁵⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Tomo I. Op. cit. pp. 330-332.

⁵⁸ Cfr. Ibidem. p.338.

Como consecuencia de los anteriores actos, los trabajadores y sus líderes sindicales recibieron por parte de Carranza su castigo, al ser aprehendidos en la Penitenciaría del Distrito Federal y dar por terminada la huelga, meses después convocarían al Constituyente para la redacción del artículo 123.

En 1914 y 1916, en Chiapas y Jalisco, se obligó a los patrones a proporcionar casa a los obreros y campesinos como parte de su salario.

2.4. El artículo 123 Constitucional

El 14 de Septiembre de 1916, mediante un decreto de Reformas al Plan de Guadalupe, el General Venustiano Carranza, convocó a elecciones para conformar un Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, a partir del 1º de Diciembre de ese mismo año.

Cada entidad federativa tenía derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente, para fungir como candidatos, después de terminadas las elecciones, como lo señala el Dr. Dávalos "...se inicio un el 1º de Diciembre de 1916, un periodo único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro, en donde tras el discurso inaugural, Carranza presentó un Proyecto de Constitución reformada".⁵⁹

Dicho proyecto, no contenía reformas sustanciales en materia de trabajo salvo, una adición al artículo 5º en el que el contrato laboral obligaría a la prestación del trabajo por un periodo de un año y el cual no podía extenderse a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles y políticos.

⁵⁹ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991. p 42.

En el Congreso se dieron dos tendencias contrarias: una progresista, apoyada por el Secretario de Guerra, el General Álvaro Obregón, y una conservadora, fiel a Carranza.

Las labores de los constituyentes se desarrollaban lentamente. La carga de trabajo era excesiva y el plazo fijado para estudiar todas la reformas propuestas era limitado.

Ante tales circunstancias, se tomo la decisión de sesionar dos veces al día y formar una Segunda Comisión de Constitución, aprobada por Paulino Machorro Narváez, Hilario Medina, Arturo Méndez, Heriberto Jara y Agustín Garza González.

El 26 de Diciembre, cuando la materia laboral llama la atención a los integrantes del Congreso, ya que el proyecto de Constitución que había presentado Carranza, no produjo la confianza y el interés necesario para tratar asuntos laborales, en la sesión presidida por el diputado Luis Manuel Rojas, surge la polémica en torno a lo laboral, al discutirse el artículo 5º de la Constitución, De Buen señala “El secretario da lectura al dictamen de la Comisión en el que introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elordoy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara, Góngora. Estas relativas al principio de la igualdad de salario, derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo...”⁶⁰

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 338.

Fue así como se comenzó la discusión del artículo 5º del Proyecto del Primer Jefe, inscribiéndose catorce oradores en contra, e iniciando así el debate que le dio un giro total a la Historia del Derecho Laboral.

Un grupo de Diputados estaba en desacuerdo, pues, la lucha armada no se estaba cristalizando en el instrumento jurídico que en teoría debía plasmar los anhelos de los revolucionarios vencedores.

Heriberto Jara, se destacó por participar activamente en el Congreso Constituyente, aseguraba que era necesario plasmar en el texto normativo garantías para las clases débiles:

“ Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Esto, según ellos, pertenecen a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente señores esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de las cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra

Carta Magna, haya sido sacrificar esa estructura tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación ...La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para ésto es necesario votar leyes eficaces, aun cuando estas leyes, conforme con el criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución... yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura que sacrificar al individuo a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla...⁶¹

El Diputado por Yucatán Héctor Victoria, se lanzó en contra del proyecto de Don Venustiano Carranza, por la forma en lo que planteaba y porque no trataba el problema obrero, señalando lo siguiente:

“... soy del parecer que el artículo 5º debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la Comisión y dictamine sobre bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo...Alguien dirá que esto es reglamentario;

⁶¹ Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I. México, 2002. pp. 976-978.

si señores, puede ser muy bien; pero como dijo el diputado Jara acertadamente, los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor p rfida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los jurisconsultos...⁶²

Sin embargo Froilán Manjares, se al :

“...y no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explicita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna...”⁶³

El 27 de diciembre continu  el debate. Alfonso Cravioto, estimó que el artículo 5  Constitucional, al principio prometía mucho, pero que al tratar la cuestión obrera, fue vacilante, se refirió al problema de si la norma fundamental debería contener o no cuestiones de carácter laboral y afirmó:

“...Yo creo que basta justificar el criterio de la Comisión y el criterio general de la Asamblea en el deseo de venir a procurar el mayor bien de nuestro pueblo, intercalando ciertas cosas reglamentarias en nuestro derecho constitucional. Insinu  la conveniencia de que la Comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del artículo 5  todas las cuestiones obreras, para que,

⁶² Ibidem. pp. 979-980.

⁶³ Ibidem. p.1028

con toda amplitud y toda tranquilidad, presentemos el que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos; pues, así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros...”⁶⁴

El rumbo de estas discusiones, según lo señala el Dr. José Dávalos: “...hizo comprender a Carranza que la decisión ya había sido tomada y procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo; integro una Comisión junto con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaria de Fomento y el Diputado Rafael L. de los Ríos; Comisión que elaboró un Anteproyecto basado en las ideas de Macías. El Anteproyecto se sometió a consideración de numerosos diputados (46 de ellos dieron previamente su apoyo) y una vez depurado se turnó a la Comisión respectiva”.⁶⁵

Dicha Comisión presentó el Proyecto a la Asamblea y fue así como el proyecto se finalizó el 13 de enero de 1917.

Se turno a la Comisión, modificándose al extender sus beneficios a todas las actividades del trabajo, no sólo las económicas.

El 23 de enero de 1917, se inicio la discusión del artículo 123, en el momento de la votación, se sugirió fuesen aprobados los artículos 5º, el

⁶⁴ Ibidem. p. 986

⁶⁵ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del trabajo. Op. cit. p. 45.

capítulo de trabajo y el artículo transitorio que ordenaba la extinción de pleno derecho de las deudas contraídas por los trabajadores hacia sus patrones.

Se tomó la votación nominal, y con la anuencia de 163 diputados nació el primer precepto que elevó a rango constitucional el derecho del trabajo.

Fue así como a través de una convulsión social, la Constitución Política de 1917, reivindicó la dignidad humana, consagrando principios sociales y logrando que surgiera un nuevo derecho social protector y reivindicatorio de los trabajadores, obreros y campesinos.

2.5. La legislación de los estados de Yucatán y Veracruz

De las leyes promulgadas en toda la República por su importancia y trascendencia fueron la de Yucatán y Veracruz, las cuales fueron fundamentales para el desarrollo de nuestro derecho del trabajo.

Héctor Victoria, en el Congreso Constituyente del 26 de diciembre de 1916, planteó su inconformidad por el proyecto de Constitución presentado por Carranza, pues el Congreso de la Unión era el único facultado para legislar en materia de trabajo, planteado en el artículo 73, fracción X, en aquel proyecto. Argumentó que se violaba la soberanía de los Estados y que las circunstancias de cada entidad eran diferentes.

Debido a tales circunstancias, en el proyecto del artículo 123, se estableció el derecho de las legislaturas de los Estados y del Congreso Unión, para dictar leyes en materia de trabajo. Fue así como la Ley del

Trabajo de Veracruz, fue expedida el 14 de enero de 1918, promulgada por Cándido Aguilar.

Su campo de aplicación, como lo señala Mario de la Cueva, se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del Estado.⁶⁶

En cuanto a las disposiciones que presenta dicha ley, el maestro Néstor de Buen, señala:

- La participación de los trabajadores en las utilidades.
- En materia sindical, se consagra la idea de un sindicato gremial.
- Se regulaba la Huelga, en el que se establecía el arbitraje obligatorio.
- En relación al número de extranjeros, se previno que debía ser contratado, por lo menos un 80% de trabajadores mexicanos.
- Para los problemas de orden contencioso, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.⁶⁷

Le siguió la ley de Yucatán, expedida el 2 de Octubre de 1918, durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, siguiendo los lineamientos de la Ley de Veracruz y manteniendo de la Ley de Alvarado la terminología y la reglamentación de los convenios industriales

La ley de Álvaro Torres Díaz, del 16 de septiembre de 1926, introduce dos reformas importantísimas, así lo señala el maestro Néstor de Buen:

⁶⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Primera edición. Porrúa. México, 1960. p 29.

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Tomo I. Op. cit pp.363-364.

- En materia sindical, solo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos, convenios industriales y ejercer acciones derivadas de los mismos, las ligas de resistencias y demás asociantes adscritas a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste.
- Se establece un arbitraje previo y obligatorio, que hacía nugatorio el derecho de huelga.⁶⁸

Dichas leyes fueron el modelo de las posteriores e inclusive de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.6. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron un producto del Constituyente de 1917, teniendo como fin el conocimiento de los conflictos laborales, excluyendo al poder judicial ordinario.

Ante los conflictos que empezaban a afectar directamente la economía nacional y la incompetencia de las juntas en los estados por no resolver más allá de su jurisdicción, es cuando se decide crear una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ante tal situación, la Secretaría de Industria en el año de 1926, previno a los estados, que los conflictos que surgieran entre ferrocarrileros serían resuelto por su Departamento de Trabajo.

Poco tiempo después giraría una circular en donde señalaba que el artículo 27 Constitucional otorgaba Jurisdicción Federal a todas las

⁶⁸ Cfr. Ibidem. p.364.

cuestiones relativas a la industria minera, por lo que todo conflicto que se presentara sobre la industria sería resuelto por ella, además de que también conocería de todas las cuestiones relativas al Contrato Ley celebrado entre los trabajadores y la industria textil

Es así como el 27 de Septiembre de 1927, mediante un decreto del ejecutivo se crean: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

En ese mismo mes y año, se publicó el reglamento a que debían sujetarse la estructura y funcionamiento de la Junta.

2.7.La reforma constitucional de 1929

Con en el transcurso de los años, la rápida multiplicación de leyes y ordenamientos laborales que regulaban del modo más dispar los derechos, trajo como consecuencia serios problemas a las Autoridades Locales que no podía resolver, creándose sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es así como el 6 de Septiembre de 1929 como lo señala Mario de la Cueva “se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio: Desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley de trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las Autoridades Federales y las Locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución, a las Autoridades Locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias

que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales...”⁶⁹

Los problemas a los que se enfrentaron las Autoridades Locales, el descontento y la presión de los trabajadores para recibir un trato igual por parte de la Ley, se dejó sentir la necesidad de que las leyes locales que en un principio fueran consecuencia de dicha Constitución, quedarán substituidas por una legislación del trabajo para toda la República.

2.8. Ley Federal de Trabajo de 1931

La incorporación de los derechos sociales por el Congreso Constituyente de 1917 en la Constitución Política, principalmente los derechos de los obreros, fue uno de los mejores logros de la Revolución Mexicana.

Dicho constituyente entendió en el momento crítico de nuestra historia el valor de los principios morales, jurídicos y políticos que le había simplemente ocultado o negado a los trabajadores, con esto México pasó a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a la Constitución, fijando las bases de un nuevo derecho, el Derecho Laboral, caso desconocido hasta entonces en la República e insuficientemente experimentado en el extranjero.

Con el nacimiento del artículo 123 y sus XXX fracciones, lo único que le faltaba a los derechos del trabajo era reglamentar y plasmar en una nueva ley. Por lo que de 1918 a 1926, fueron promulgadas leyes de trabajo en casi toda la República Mexicana, trascendiendo por su

⁶⁹ Ibidem. p.140.

importante desenvolvimiento en el Derecho del Trabajo: la de Veracruz y la de Yucatán.

Poco tiempo después de 1919 a 1925, existieron dos proyectos de Ley de Trabajo que terminaron en el olvido en la Cámara de Senadores.

Ante la necesidad de uniformar la Legislación de trabajo para toda la república, en 1929, se publicó la reforma constitucional. El Presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue redactado por una comisión formada por los juristas: Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, tal proyecto se le denominó Proyecto Portes Gil.

El proyecto Portes Gil, recibió numerosas críticas por parte de las cámaras y del movimiento obrero; pues entre sus puntos de mayor controversia, estaba el reconocimiento de tan sólo dos clases de asociación profesional: el sindicato gremial y el de industrial, exigiendo para su reconocimiento legal que contaran con la mayoría de los trabajadores de la empresa para poder formar un sindicato industrial. Dicha propuesta fue objetada, por considerarse como una restricción a la libertad de asociación profesional. Otro de los puntos de éste proyecto que fue atacado, fue el de la huelga, al consignar el arbitraje obligatorio bajo el artificioso título de arbitraje semi-obligatorio.

Dos años más tarde en 1931, se celebró una convención obrero-patronal convocada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, este segundo proyecto se le denominó ley, encargada a una comisión redactora integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes apoyados por una convención obrero patronal y

retomando el proyecto Portes Gil, formularon uno nuevo el cual fue aprobado por el Congreso de la Unión y promulgado por el entonces Presidente Pascual Ortiz, el 18 de agosto de 1931.

Las disposiciones de la Ley Federal de 1931, como lo señala Enrique León Garcés: "...contenían condiciones mínimas, pero su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres grandes rubros, el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga quienes constituyeron un instrumento adecuado para la defensa de la clase obrera. Esta Ley se conformó primeramente con 685 artículos y que en su artículo decimocuarto transitorio ordenó derogar todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas locales como por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo y que opongán a esta Ley".⁷⁰

Una vez puesta en vigor, esta Ley contenía en su Título II, Capítulo XI, las causas de suspensión de los contratos de trabajo, que consignaba en su artículo 116, tanto las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo como de las colectivas.

El artículo 116, de la Ley Laboral consignaba lo siguiente:

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

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

⁷⁰ LEÓN GARCÉS, Enrique. "Ley Federal de Trabajo de 1931". Trabajo y Democracia Hoy. Las 100 luchas de los trabajadores en el siglo XX. Op. Cit. p.26

- II. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajadores, si se comprueba plenamente por el patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;
- IV. La Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;
- V. La fuerza mayor, caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo;
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables;
- VII. La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;
- VIII. La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal del trabajo, y
- IX. La falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato”.⁷¹

La suspensión podía afectar a toda una empresa o parte de ella (Art. 117). Así también cuando se trataba de los casos comprendidos en las fracciones V y VII del artículo 116, los patronos o sus representantes o

⁷¹ SANTIBAÑEZ, Felipe. Legislación sobre el Trabajo. Información Aduanera de México. México, 1937. pp.148-152.

causa-habientes daban aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta, mediante la comprobación del hecho denunciado, sancionara o desaprobara dicha suspensión. En los casos de las fracciones I, II, III, IV, VI y IX, los patronos interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitaban la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición (Art.118)

Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente el patrón debía anunciar con toda oportunidad la fecha en que se iniciaba de nuevo las labores; el patrón tenía la obligación de llamar por los medios adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fuera decretada, y estaba obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que representaran dentro del pleno que fijaba el mismo patrón, y que no podía ser menor de treinta días, contados desde de la reanudación de los trabajos (Art. 120).

No sólo el capítulo que llevaba el nombre de suspensión de los contratos de trabajo contenía situaciones que daban origen a la misma.

En el Capítulo III dedicado a las horas de trabajo y descansos legales, señalaba otro caso de suspensión, la mujer trabajadora durante la maternidad:

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

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para aumentar a sus hijos”.⁷²

Durante ese periodo debía recibir su salario a pesar de no desempeñar trabajo alguno.

Como complemento de esta situación encontramos el capítulo VII del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

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

En los establecimientos en que trabajen más de cincuenta mujeres, los patrones deberán acondicionar el local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos”.⁷³

Se le otorgaba una licencia por el tiempo necesario para el restablecimiento de su salud sin goce de salario, en el supuesto de que la mujer trabajadora por su estado de salud requería un periodo mayor de descanso al permitido, conservando sus derechos adquiridos.

Por otra parte, la suspensión como medida disciplinaria, la encontramos en el capítulo VI del Reglamento Interior de Trabajo:

⁷² Ibidem, p. 90

⁷³ Ibidem, p. 125.

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

- IX. Disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberán de exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores, y...”⁷⁴

Por último en el Capítulo de las obligaciones de los patrones, encontramos.

Artículo 111. “Son obligaciones de los patrones:

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

Cuando la comisión sea de carácter permanente o se desempeñan cargos públicos de elección popular, el trabajador

⁷⁴ Ibidem.p. 119 y 120.

o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando, todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de cuatro años. Los sustitutos tendrán el carácter interinos en estos casos considerándoseles como de planta después de cuatro años;...”⁷⁵

Durante este periodo el trabajador no percibía su salario, en el caso de que se tratará del desempeño de un cargo de elección popular, se le reservaba el puesto, y todos sus derechos adquiridos por cuatro años.

La Ley de 1931, previó y estableció la Institución de la Suspensión de la relación de trabajo, con carácter individual y colectiva, estableciendo también la suspensión como sanción disciplinaria en el reglamento interior.

2.9. Ley Federal de 1970

A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en nuestro país se empezaron a dar transformaciones sociales y económicas; mismas que dieron lugar a realizar reformas legales, y aún más, reformas constitucionales.

Estas necesidades llevaron en 1960, al entonces presidente de la República, el Lic. Adolfo López Mateos, a nombrar una comisión encargada de preparar un anteproyecto de la Ley del Trabajo, dicha comisión quedó integrada por el Secretario de Trabajo y Prevención

⁷⁵ Ibidem, p. 125 y 135.

Social, Salomón González Blanco; Mario de la Cueva y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales del Distrito Federal, los licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

El nuevo proyecto hacía necesario realizar reformas al artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A". Tales reformas consistían en aumentar a catorce años la edad mínima para la admisión al trabajo; hacer práctico el sistema para la fijación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; así como el establecimiento de un concepto claro de lo que representa jurídicamente la estabilidad, delimitar con precisión la competencia entre las autoridades federales y locales del trabajo, entre otras, modificaciones constitucionales.

Dichas iniciativas fueron enviadas al Poder revisor de la Constitución en diciembre de 1961, mismas que fueron aprobadas en el mes de noviembre del año siguiente. En ese mismo año, el Presidente de la República, promovió al Poder Legislativo las iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931.

A principios de 1967, el entonces Presidente de la República, lic. Gustavo Díaz Ordaz, nombró una segunda comisión integrada con las mismas personas de la anterior comisión, solo con la inclusión del Lic Alfonso López Aparicio, a fin de preparar un segundo proyecto.

En los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo informó al Presidente que el nuevo proyecto estaba terminado. El titular del Poder Ejecutivo, decidió enviar copias del llamado anteproyecto a todos los

sectores interesados para obtener sus opiniones y lograr sí las observaciones que creyeran convenientes.

En los primeros cuatro meses se recibió una abundante respuesta por parte de los sectores de las clases trabajadoras, en contraste con ello la clase patronal se abstuvo de realizar comentarios y optó por hacerse oír a través de un grupo de abogados que designó en su representación.

En dichas conversaciones mantuvieron una postura totalmente negativa hacia el anteproyecto en general, rechazando todas las normas que proponían mejorar las prestaciones a los trabajadores.

Con opiniones encontradas, la Comisión redactó un proyecto final, presentado en diciembre de 1968 a la Cámara de Diputados efectuándose después una nueva discusión con la participación de obreros y empresarios.

La parte que representaba a los patrones presentó un estudio en tres partes, Néstor de Buen, al respecto señala "...aspectos no objetables, aspectos objetables subdivididos en conflictos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables. De estos últimos, recuerda De la Cueva la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intento introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje".⁷⁶

⁷⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho de Trabajo, Tomo I, Op. cit p.393.

Concluidas las reuniones, el Congreso cambió impresiones con la comisión redactora, sin que la iniciativa sufriera modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Es así como el 1º de Mayo de 1970, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La nueva Ley en relación con la institución denominada “Suspensión de la relación de trabajo”, logró separar los dos tipos de relaciones: las individuales y las colectivas, que en la Ley de 1931 se habían fusionado.

Fue así como la Ley Federal de Trabajo de 1970, en el título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo en su Capítulo III denominado “Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo”, reglamentó en los artículos 42 al 45, los cuales analizaremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO

Ocuparemos este capítulo, para analizar el marco jurídico aplicable de las diversas instituciones jurídicas que intervienen en nuestro tema de análisis. Iniciaremos abordándolo desde un punto de vista constitucional, posteriormente haremos una exposición de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así como del Código Federal de Procedimientos Penales y del Distrito Federal, y por último analizaremos las tesis jurisprudenciales del Poder Judicial de la Federación.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Iniciaremos con el artículo primero, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 1º . “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece...”.

La Carta Magna en su artículo 1º establece la seguridad jurídica que debe prevalecer, el cual no podrá ser limitada a menos que las circunstancias así lo ameriten.

Artículo 5º. “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial,

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

La importancia que reviste el artículo es que determina de forma categórica el libre ejercicio al trabajo el cual solo podrá negarse si existe un impedimento judicial.

El fundamento constitucional que en materia penal se establece cuando una persona se encuentra en prisión preventiva, lo encontramos en el artículo 18:

Artículo 18. “Sólo por el delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva... (in fine)

La vinculación que existe entre el artículo 18 Constitucional y nuestro tema de investigación, es total, ya que la prisión preventiva, es la causa principal que origina la suspensión temporal de la relación de trabajo.

Ahora bien, cualquier persona que se encuentre en prisión preventiva, sujeto a un proceso penal, podrá hacer uso del derecho a la libertad caucional, garantía que lo establece el artículo 20, apartado A de la Constitución, anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio del 2008:

Artículo 20. “En todo proceso penal, tendrá el inculpado las siguientes garantías

A. Del Inculpado:

- I. Inmediatamente que lo solicite, el juez deberá otorgarle la libertad provisional bajo caución, siempre y cuando no se trate de delitos en que por su gravedad la ley expresamente prohíba conceder este beneficio. En caso delitos no graves, a solicitud del Ministerio Público, el juez podrá negar la libertad provisional, cuando el inculpado haya sido condenado con anterioridad por algún delito calificado como grave por la ley o cuando el Ministerio Público aporte elementos al juez para establecer que la libertad del inculpado representa por su conducta precedente o por las circunstancias y características del delito cometido un riesgo para el ofendido y para la sociedad...(in fine)".

Es importante mencionar, que ésta disposición constitucional debe leerse en congruencia con los alcances de la garantía de defensa adecuada, que el artículo 20, apartado B, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece.

En consecuencia, la libertad bajo caución, se podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento penal, siempre y cuando cumplan con los requisitos que el propio artículo señala, como lo veremos en el siguiente capítulo.

Por último, el artículo 123 de la Constitución, que de forma directa interviene y mantiene el equilibrio en las relaciones laborales.

Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleo y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...”

XXII. “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado 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 determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con 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 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;...”

En nuestro tema de análisis el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución, es de suma importancia pues es la directriz de éstas y de las diversas instituciones jurídicas que regula el Derecho Laboral, pues, su fin principal es la defensa del trabajador contra ciertas situaciones que podrían provocar la disolución de la relación laboral.

3.2. Ley Federal del trabajo de 1970

La Ley Federal de Trabajo en el Título Segundo denominado de las Relaciones individuales de trabajo, Capítulo III, llamado Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, aborda y fundamenta los conceptos jurídicos que pretendemos analizar y que interaccionan en forma recíproca en nuestro tema de análisis.

Resulta oportuno que mencionemos que respecto a la interpretación que debe hacerse del artículo 42, fracción III, no debe desligarse del contenido social de la ley laboral. Así lo establece el artículo 17 de la citada legislación, cuando 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.

Artículo 17. “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

El artículo 18 de la propia legislación, también se ocupa de la interpretación de sus normas:

Artículo 18. “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Artículo 2o. “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Artículo 3o. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”

Ahora bien, del comentario que presentamos y siguiendo con la problemática de nuestro tema, resulta conveniente citar cada uno de los artículos que aborda la institución denominada “Suspensión de la relación individual de trabajo”, en los siguientes términos:

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

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

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

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

De esta disposición extraemos que los motivos que impiden al trabajador prestar su trabajo, deben estar expresamente determinados por la ley laboral, por lo que sus efectos son liberar de responsabilidades a las partes y mantener viva la relación laboral, hasta el momento que concluya la causa que motivo la suspensión de la relación laboral.

Ahora bien, la fracción III, del artículo en comento nos introduce a nuestro tema principal de investigación, cuando señala como causal **la prisión preventiva del trabajador:**

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

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

Para fijar el alcance y las obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 42, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, deben

distinguirse: que la prisión preventiva del trabajador es motivado por hechos independientes de las funciones que desempeña y desligados de su centro de trabajo.

Pasemos ahora a los efectos de la **suspensión temporal de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador:**

Artículo 43. “La suspensión surtirá efectos:

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;”.

Dicha disposición es precisa, pues de manera sencilla señala el momento a partir del cual surte efectos la suspensión, ya que el acreditarlo por cualquier medio, el patrón no podrá rescindir la relación laboral.

El artículo 45, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, señala el término en el que deberá incorporarse el trabajador a la fuente laboral :

Artículo 45. “El trabajador deberá regresar a su trabajo:

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión”.

Es importante señalar que el término del que se hace alusión en el sentido de que si el trabajador no regresa al trabajo dentro del término

que estable la propia ley, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad.

Cuando en el procedimiento penal, el resultado es una sentencia condenatoria, que impide al trabajador continuar prestando sus servicios, se rescinde la relación laboral, sin responsabilidad alguna para el patrón. Así lo señalan los artículos 46 y 47 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 46. “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

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

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

3.3. Código Federal de Procedimientos Penales y del Distrito Federal

La legislación punitiva Federal y el Distrito Federal, contiene disposiciones que se encuentran interrelacionadas y que son aplicadas en el derecho laboral, así lo observamos en la normas penales que se refieren al procedimiento, la prisión preventiva y al incidente denominado libertad provisional bajo caución. De ahí que tengamos la necesidad de señalar los artículos más importantes para tener una visión amplia de su contenido y alcance en el tema de investigación que nos ocupa.

Así tenemos que, el Código Federal de Procedimientos Penales en su título preliminar, regulan el proceso penal de la siguiente forma:

Artículo 1o. “El presente código comprende los siguientes procedimientos:

I. El de averiguación previa a la consignación a los tribunales, que establece las diligencias legalmente necesarias para que el Ministerio Público pueda resolver si ejercita o no la acción penal;

II. El de preinstrucción, en que se realizan las actuaciones para determinar los hechos materia del proceso, la clasificación de éstos conforme al tipo penal aplicable y la probable responsabilidad del inculcado, o bien, en su caso, la libertad de éste por falta de elementos para procesar;

III. El de instrucción, que abarca las diligencias practicadas ante y por los tribunales con el fin de averiguar y probar la existencia del delito, las circunstancias en que hubiese sido cometido y las peculiares del inculcado, así como la responsabilidad o irresponsabilidad penal de éste;

IV. El de primera instancia, durante el cual el Ministerio Público precisa su pretensión y el procesado su defensa ante el tribunal, y éste valora las pruebas y pronuncia sentencia definitiva;

V. El de segunda instancia ante el tribunal de apelación, en que se efectúan las diligencias y actos tendientes a resolver los recursos;

VI. El de ejecución, que comprende desde el momento en que cause ejecutoria la sentencia de los tribunales hasta la extinción de las sanciones aplicadas;

VII. Los relativos a inimputables, a menores y a quienes tienen el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos”.

Si en cualquiera de esos procedimientos algún menor o incapaz se ve relacionado con los hechos objeto de ellos, sea como autor o partícipe, testigo, víctima u ofendido, o con cualquier otro carácter, el Ministerio Público o el tribunal respectivo suplirán la ausencia o deficiencia de razonamientos y fundamentos que conduzcan a proteger los derechos que legítimamente puedan corresponderles.

Sin embargo, aunque el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal no lo hace expresamente, pero si reglamenta los mismos procedimientos penales que el Federal.

El Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, regula en su título quinto, sección segunda, capítulo III. La libertad provisional bajo caución:

Artículo 556. “Todo inculpado tendrá derecho durante la averiguación previa y en el proceso judicial, a ser puesto en libertad provisional bajo caución, inmediatamente que lo solicite, si se reúnen los siguientes requisitos:

I. Que garantice el monto estimado de la reparación del daño;

Tratándose de delitos que afecten la vida o la integridad corporal, el monto de la reparación no podrá ser menor del que resulte aplicándose las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo;

II. Que garantice el monto estimado de las sanciones pecuniarias que en su caso puedan imponérsele;

III. Que otorgue caución para el cumplimiento de las obligaciones que en términos de ley se deriven a su cargo en razón del proceso; y

IV. Que no se trate de delitos que por su gravedad estén previstos en el quinto párrafo del artículo 268 de este Código”.

Ahora bien, el Código Federal de Procedimientos Penales en el título undécimo, sección primera, capítulo I, en su artículo 399, regula de la misma forma que el Código de Procedimientos del Distrito Federal, la libertad provisional, garantía del que podrá gozar el trabajador siempre y cuando no se halle dentro de algunos de los delitos calificados como graves.

El Código Penal para el Distrito Federal, en relación a la suspensión de la ejecución de la pena establece:

Artículo 89.- (Requisitos para la procedencia de la suspensión). El Juez o el Tribunal, en su caso, al dictar la sentencia condenatoria, suspenderá motivadamente la ejecución de las penas, a petición de parte o de oficio, si concurren los requisitos siguientes:

- I. Que la duración de la pena impuesta no exceda de cinco años de prisión;
- II. Que en atención a las condicionantes personales del sujeto, no haya necesidad de sustituir las penas en función del fin para el que fueron impuestas; y
- III. Que el sentenciado cuente con antecedentes personales positivos y un modo honesto de vida. El Juez considerará además de la naturaleza, modalidades y móviles del delito.

Artículo 90. (Requisitos para el goce del beneficio anterior). Para gozar del beneficio a que se refiere el artículo anterior, el sentenciado deberá:

- I. Otorgar la garantía o sujetarse a las medidas que se fijen para asegurar su comparecencia ante la autoridad, cada vez que se ha requerido por ésta;
- II. Obligarse a rescindir en determinado lugar, del que no podrá ausentarse sin permiso de la autoridad que ejerza el cuidado y vigilancia;
- III. Desempeñar una ocupación lícita;
- IV. Abstenerse de causar molestias al ofendido a sus familiares; y
- V. Acreditar que se ha cubierto la reparación del daño, pudiendo el juez fijar plazos para ello, de acuerdo a la situación económica del sentenciado.

Artículo 91. (Efectos de la duración de la suspensión). La suspensión comprenderá la pena de prisión y la multa. En cuanto a las demás sanciones impuestas, el juez o el Tribunal resolverá según las circunstancias del caso. La suspensión tendrá una duración igual a la de la pena suspendida.

Una vez transcurrida ésta, se considerará extinguida la pena impuesta, siempre que durante ese término el sentenciado no diere lugar a nuevo proceso que concluya con sentencia condenatoria.

En este último caso, el juzgador tomando en cuenta las circunstancias y gravedad del delito, resolverá si debe aplicarse o no la pena suspendida...(in fine)

De lo anterior tenemos que el beneficio de la suspensión condicional de la pena, puede ser obtenida aún después de pronunciada una sentencia condenatoria, promoviendo ante el Juez de la Causa apertura del incidente respectivo.

Como hemos visto el carácter interdisciplinario de ambas ramas del derecho, predomina en nuestro tema **“PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, EFECTOS EN LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO SE PROMUEVE LIBERTAD CAUCIONAL”**., por tal razón, consideramos necesario hacer referencia a los artículos ya mencionados en este punto.

3.4. Criterio jurisprudencial

Los criterios que han emitido el Poder Judicial Federal, respecto a la **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR**, prevista en el artículo 42, fracción III, de la Ley Federal de Trabajo, han sido los siguiente:

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 115-200. Quinta Parte. Julio-diciembre 1978. Cuarta Sala. Pág. 21.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO LABORAL, POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.-

Tratándose de la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador por la supuesta comisión de un acto delictuoso, el trabajador no tiene que presentarse a desempeñar sus labores a partir de la fecha en que sea dejado en libertad bajo fianza, y la rescisión que ejercite en su contra la empresa, apoyándose en la falta de asistencia que se hace referencia, es contraria a lo dispuesto por los artículos 42, fracción III, y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, porque desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad, opera la suspensión de su contrato de trabajo por encontrarse sujeto a proceso mientras no cesa la causa que motivo la suspensión, y el contrato vuelve a producir todos sus efectos, por lo que no es posible jurídicamente rescindirlos, máxime cuando es la empresa quien denuncia los actos delictuosos.

Amparo directo 5786/77.-Julio César Vázquez Ovezo.-16 de enero de 1978.- Unanimidad de 4 votos .- Ponente: David Franco Rodríguez.

Véase:

Sexta Época:

Volumen XXI, Quinta Parte. Pág.225.

Registro IUS: 172662

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de 2007, p. 530, tesis 2a./J. 47/2007, jurisprudencia, Laboral.

SUSPENSIÓN TEMPORAL EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CON MOTIVO DE LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD EN UN PROCESO

PENAL. CUANDO SE ACTUALIZA LA CAUSA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE CONSIDERARSE SUSPENDIDO EL PLAZO PARA QUE OPERE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN CUANTO AL RECLAMO DE LAS DEMÁS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL.- En este supuesto cuando queda en suspenso la relación de trabajo, dado que no existe prestación de servicios ni pago de retribución, no se puede forjar una antigüedad en el empleo ni generar las demás prestaciones que deriven de la relación de trabajo -horas extras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días, días de descanso, aportaciones al Infonavit, etcétera- pues no sería lógico que el tiempo no laborado por suspensión fuera considerado activo para la generación de tales prestaciones. Así, al estar suspendida la relación laboral con motivo de la privación de la libertad del trabajador por un procedimiento penal seguido en su contra, conforme a los artículos 42, fracción III y 43, fracción II, ambos de la Ley Federal del Trabajo, es evidente que en ese lapso no surge deber alguno para las partes relacionadas con ese vínculo, en razón de que se encuentra suspendido, por lo que no existe acción que ejercitar en ese lapso y, en consecuencia, no procede la excepción de prescripción en cuanto al reclamo referente al pago de las demás prestaciones derivadas de la relación contractual.

Precedentes: Contradicción de tesis 12/2007-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 14 de marzo de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 47/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete.

Las tesis antes señaladas sostienen que, esta institución tiene por objeto paralizar de forma temporal la relación laboral, quedando suspendidos sus efectos, no existiendo acción que ejercitar en ese lapso.

Sin embargo, es importante destacar que en cuanto a los efectos de la suspensión de la relación laboral, se ha emitido lo siguientes:

No. Registro:249.288

Tesis aislada

Materia(s):Laboral

Séptima Época

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Judicial de la Federación

Tomo: 181-186 Sexta Parte

Tesis:

Página: 200

Genealogía: Informe 1983,Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 17, página 308.

Informe 1984, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 29, página 431.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, EFECTOS DE LA.

Conforme a lo preceptuado por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión de la relación laboral por las causas que en dicho dispositivo se mencionan tiene por efecto liberar a trabajador y patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y

el pago del salario, por el tiempo que dure la causa de la suspensión; pero ello no impide que durante la vigencia de esa suspensión cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo Directo 600/83. George W. Ayuso Castillo. 3 de febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario: Vicente Arenas Ochoa.

Séptima Época, Sexta Parte:

Volúmenes 175-180, página 206. Amparo directo 689/82. Juan Ramón Rentaría Morales. 7 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos.

Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas.

Registro IUS: 221200

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII, Diciembre de 1991, p. 311, aislada, Laboral.

SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO POR DETENCION DEL TRABAJADOR. SUS CONSECUENCIAS. Cuando el trabajador es detenido para investigación, en términos del artículo 42 de la ley laboral, se suspende la relación de trabajo, por lo que al no existir la prestación del servicio, tampoco es procedente el pago de los salarios respectivos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 3851/91. Arnoldo Lizárraga Hernández. 9 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

El importante señalar que para que surtan los efectos a los que ya hemos hecho referencia de la causal que nos ocupa, se ha emitido lo siguiente:

Registro IUS: 214798

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII, Octubre de 1993, p. 504, aislada, Laboral.

TRABAJO, FALTA DE ASISTENCIA AL. OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE DAR AVISO AL PATRON. Si bien es verdad que los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, no señalan en forma expresa que el trabajador esté obligado a dar aviso al patrón del motivo de su inasistencia al trabajo, cuando ocurra alguna de las causas de suspensión que el primero de los preceptos relaciona, también lo es que una correcta interpretación de dichos preceptos, necesariamente debe hacerse en relación con el diverso artículo 134 del propio ordenamiento, el cual, en forma expresa dice: "Son obligaciones de los trabajadores... V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo...".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 82/93. Juan Romualdo Escobar. 4 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

La terminación como ya sabemos, se presenta en el momento en que se extingue la causa que motivo la suspensión de la relación laboral:

Registro IUS: 210080

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, Noviembre de 1994, p. 524, tesis XVII. 1o. 46 L, aislada, Laboral.

RELACION DE TRABAJO. LA LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA PROCESAR EN FAVOR DEL TRABAJADOR. PRODUCE LA CESACION DE LA SUSPENSION DE LA. El auto de libertad sin fianza ni protesta por falta de elementos para procesar, aun cuando se encuentre pendiente de resolución en segunda instancia, produce la cesación de la suspensión temporal de la relación de trabajo, pues en esta hipótesis cesa la prisión preventiva a que alude la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo como causa de la suspensión de la relación laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 182/94. Felipe de Jesús Flores y otros. 25 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Registro IUS: 220334

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Marzo de 1992, p. 313, aislada, Laboral.

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

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

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 283/91. José Luis Larios Alvarez. 13 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo directo 251/90. José Félix Acosta Pérez. 3 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Octava Época, Tomo VII-Enero, página 495.

No. Registro: 208,891

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: IV.3o.10 L

Página: 571

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. El artículo 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la suspensión de la relación laboral surtirá efectos desde el momento en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, no constituye una disposición aislada que no admita taxativa alguna, pues su alcance lo delimitan los diversos 42, fracción II, y 45, fracción III, de la propia ley, en tanto que una interpretación armónica de éstos y aquél, lleva a la conclusión de que la suspensión de dicha relación motivada por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, opera mientras dura la causa generadora, es decir, la privación de su libertad que lo imposibilita materialmente para acudir a sus labores, siendo esta circunstancia y no el proceso el que suspende dicha relación, cuya reanudación obviamente se da a partir del momento en que el trabajador recupere su libertad, merced a la sentencia de primer grado que lo absolvió, pues es entonces cuando nace su obligación de regresar a laborar dentro de los quince días siguientes, en tanto cesó la causa generadora (prisión) de la suspensión;

en otras palabras, la intención del legislador de suspender la relación laboral, obedece al señalado impedimento material del trabajador, quien no debe permanecer indefinidamente suspendido hasta que se ejecutorice la sentencia absolutoria de primer grado, máxime si dicha definitividad sucede después de transcurridos dos años que duró el litigio. Por tanto, lo dispuesto por el referido artículo 43, fracción II, en el sentido de que la suspensión de la relación laboral surta efectos desde el momento de la detención hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, sólo es aplicable cuando el trabajador se encuentra en todo momento privado de su libertad.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 760/93. Higinio Javier Villarreal Rodríguez. 19 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 175/89. Vicente Márquez Márquez. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos R. Domínguez Avilán.

Por las situaciones que se presentan cuando la ley señala "...prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria...", se han pronunciado las siguientes tesis:

No. Registro: 185,877

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVI, Septiembre de 2002

Tesis: I.13o.T.8 L

Página: 1454

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 y 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.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13253/2002. Augusto Pérez López. 8 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Joel Darío Ojeda Romo.

Nota: Los datos de publicación citados, corresponden a la tesis de rubro: "INDULTO. POR GRACIA O POR RECONOCIMIENTO DE LA INOCENCIA. TIPOS DIVERSOS".

Registro IUS: 172777

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de 2007, p. 495, tesis 2a./J. 48/2007, jurisprudencia, Laboral.

DESPIDO INJUSTIFICADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE DESPUÉS

DE DESAPARECER LA CAUSA DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR HABER SIDO ABSUELTO POR SENTENCIA FIRME, SE PRESENTÓ ANTE AQUÉL PARA REANUDARLA Y ÉSTE SE NEGÓ A REINCORPORARLO. La única consecuencia de la suspensión temporal de labores prevista en el artículo 42, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, es la liberación temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón, empero, tal circunstancia no tiene el alcance de privarlos del derecho de rescindir el vínculo laboral por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, por lo que para verificar si el despido injustificado se llevó a cabo o no, debe atenderse a si el patrón ofreció o no el trabajo al actor para que regresara a laborar al momento de contestar la demanda, pues con independencia de que la relación laboral fue suspendida, lo cierto es que se trata de la alegación de un despido que se dice injustificado, de ahí que sean aplicables las normas de la carga probatoria consistentes en que ante un despido negado sin ofrecimiento de trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba.

Precedentes: Contradicción de tesis 12/2007-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 14 de marzo de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 48/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete.

Ahora bien, si la causal que nos ocupa, opera cuando el trabajador se encuentra sujeto a un proceso y, por ende, imposibilitado para desempeñar su función hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, el problema que existe y el cual es materia de nuestro análisis de investigación es, cuando se presenta una sentencia condenatoria o la libertad provisional bajo fianza del trabajador.

Considerando dicha situación, se han emitido las siguientes tesis que :

No. Registro: 216.491

Tesis aislada

Materia: Laboral

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Mayo de 1993

Tesis:

Página: 409

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR TERMINA CUANDO OBTIENE SU LIBERTAD AUNQUE EXISTA SENTENCIA ABSOLUTORIA. De la interpretación a los artículo 42, fracción III y 45, fracción II, de la Ley Federal de Trabajo, se concluye que la suspensión temporal de la relación laboral, solo opera en el tiempo en que el trabajador se encuentre detenido con motivo de una prisión preventiva y, por ende, imposibilitado para desempeña su función, concluyendo dicha suspensión en el momento en que éste recupere su libertad y se presente ante el patrón a

solicitar su puesto dentro el término de ley y no hasta que exista una sentencia absolutoria, pues pensar de esta última forma provocaría que el trabajador, no obstante encontrarse libre, no pudiera ejercitar una labor que le permitiera obtener un salario que es su medio de subsistencia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO DE CIRCUITO

Amparo directo 584/92. Pedro Tlacuahuac Sánchez, 4 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Olivia Heiras de Mancisidor. Secretaria : Florinda López Hernández.

No. Registro: 222,731

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Junio de 1991

Tesis:

Página: 443

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO. NO PROCEDE CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN LIBERTAD BAJO CAUCION. Los artículos 42, fracción III y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, establecen: "son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: ... III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria". La suspensión surte efectos: "... II. Desde el momento en que el trabajador acredita estar detenido a disposición de la autoridad judicial o

administrativa, hasta la fecha en que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto". Tales preceptos son aplicables cuando el trabajador se encuentra privado de su libertad; situación que es distinta si el trabajador se encuentra gozando de libertad bajo caución; razón por la cual está en aptitud de desempeñar sus labores para la empresa demandada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 85/91. David Vidal Arango. 6 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Raymundo Salazar Adame.

No. Registro: 248,745

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 193-198 Sexta Parte

Tesis:

Página: 166

Genealogía: Informe 1985, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 13, página 368.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO. POR SUJECION A PROCESO DEL TRABAJADOR. ES ILEGAL. Es ilegal la suspensión del contrato de trabajo basada en que el trabajador se encuentra sujeto a proceso, puesto que el artículo 42 de la Ley Federal

del Trabajo establece en su fracción III que es causa de suspensión sin responsabilidad para ninguna de las partes, la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, lo que se traduce en la privación de la libertad que tiene por consecuencia la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a trabajar y en tanto subsista ésta, durará la suspensión, y una vez recobrada la libertad en los casos en que por el tipo de delito proceda la libertad provisional bajo caución cesará la causa de la suspensión y tan es así, que la propia Ley Federal del Trabajo establece en la fracción XIV del artículo 47 que será causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón la sentencia ejecutoriada que le imponga al trabajador una pena que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo y la ley no señala que el estar sujeto a un proceso sea causa de suspensión de la relación de trabajo, máxime si el trabajador se presenta a desempeñarlo dentro del término establecido en la fracción II del artículo 45 de la ley; en consecuencia, la suspensión equivale a un despido injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 119/85. Francisco Duarte Villegas. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Moreno Ballinas. Secretaria: Concepción Roano Sánchez.

Nota: En el Informe de 1985, la tesis aparece bajo el rubro "SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO. CUANDO ES ILEGAL."

Sin embargo, existen diversos criterios que se apegan literalmente a la Ley Federal de Trabajo:

No. Registro: 207,753

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 70, Octubre de 1993

Tesis: 4a./J. 40/93

Página: 23

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

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

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

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

Como vemos los criterio que el Poder Judicial Federal, ha emitido respecto a la **SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR**, prevista en el artículo 42, fracción III, de la Ley Federal de Trabajo, han sido diversas.

Sin embargo, del análisis de los diferentes criterios puede obtenerse más de una interpretación, y frente a éstas debe aplicarse la más favorable al trabajador.

CAPITULO 4

“PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, EFECTOS EN LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO SE PROMUEVE LIBERTAD CAUCIONAL”

En este capítulo, retomaremos ideas centrales que se han desarrollado en el transcurso de nuestra investigación necesarios para cuestionar y analizar la problemática del tema, lo que permitirá tener una visión clara y en consecuencia presentar posibles soluciones del planteamiento que ha hoy nos ocupa.

4.1. Suspensión de la relación de trabajo derivada de la prisión preventiva del trabajador

A través del desarrollo de los presentes capítulos, hemos observado la importancia del Derecho del Trabajo, su finalidad basada en la protección del trabajador principio regulador en cada una de las instituciones jurídicas del derecho laboral.

De ahí que la estabilidad en el empleo sea una institución fundamental en la Suspensión de la Relaciones Individuales del Trabajo, en virtud de que su esencia o principio fundamental sea proteger al trabajador otorgándole el derecho a la permanencia en el empleo, es decir, mantener vivo el contrato o la relación de trabajo.

Su característica principal de la suspensión temporal de la relación de trabajo es interrumpir temporalmente los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral, por causas que el artículo 42 de la ley reglamentaria señala y que una vez extinguido el motivo de la

suspensión, el patrón queda obligado a continuar con la relación laboral, surtiendo nuevamente los efectos que la ley federal señala, es decir, el trabajador a prestar su servicio y el patrón a pagar el salario.

Las causas que señala la ley laboral, son las siguientes:

- 1.-Enfermedad contagiosa del trabajador
- 2.-La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo
- 3.-**La prisión preventiva del trabajador, que a continuación abordaremos.**
- 4.-El arresto del trabajador.
- 5.-El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 42, fracciones IV y V.
- 6.-La falta de los documentos
- 7.-Alistarse al servicio en la guardia nacional

Para nuestro estudio solo retomaremos la causal **“PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR”**.

Como ya hemos señalado la prisión preventiva surge con la detención del sujeto, la que puede ocurrir durante la preparación del proceso penal y el proceso en sí, hasta antes de la prisión definitiva y que tiene por objeto asegurar el resultado del proceso penal mediante la privación de la libertad.

Así lo señala el artículo 18 Constitucional:

Artículo 18. “Sólo por el delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva... (in fine)

Ahora bien, la detención de la persona puede ocurrir en el momento de flagrancia del delito, en la puesta a disposición del juez, el auto de formal prisión, por la revocación de la fianza o caución y la nueva iniciación de un procedimiento por nuevos datos, etc. De ahí que la prisión preventiva, inicia desde el momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta sentencia definitiva sea absolutoria ó condenatoria.

Por ello, uno de los efectos de la privación de la libertad por prisión preventiva cuando se trata de un trabajador sujeto a proceso penal, es la imposibilidad de asistir materialmente al centro de trabajo y continuar con la prestación de sus servicios.

En el momento en que el trabajador se encuentra impedido a concurrir a sus labores, surte inmediatamente efectos la suspensión temporal de la relación de trabajo, pues su objetivo directo es conservar la relación laboral, por lo que los deberes de ambas partes se encuentra suspendidos no existiendo acción alguna que ejercitar, manteniendo así intocable la relación laboral. Es decir, los efectos de la suspensión surten desde el momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta la sentencia definitiva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes como lo establece el artículo 45, fracción II, del mencionado ordenamiento.

De lo anterior tenemos que, los efectos de la relación laboral quedan suspendidos durante el procedimiento penal y hasta la sentencia sea absolutoria o condenatoria.

El único caso en el que patrón esta obligado a pagar el salario por el tiempo que dure la suspensión, se presenta cuando el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón, en este único caso el.

El Poder Judicial Federal, ha emitido algunas tesis en el que se observan las formas en las que puede darse por terminado la suspensión temporal de la relación de trabajo:

- **El auto de libertad por falta de elementos para procesar;**
- **El reconocimiento de inocencia o indulto necesario**, pues es similar a la sentencia absolutoria, aunque no este expresamente determinado en la ley;
- **La sentencia condenatoria**, siempre y cuando impida continuar la prestación de los servicios el trabajador, así lo señala La Ley Federal del Trabajo establece en la fracción XIV del artículo 47 que será causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón la sentencia ejecutoriada que le imponga al trabajador una pena que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- **La suspensión condicional de la pena**, y por último;
- **La Libertad Provisional Bajo Caución**, punto de interés y de la que hablaremos más adelante.

Ahora bien, la problemática real que enfrenta un trabajador cuando se encuentra sujeto a proceso es cuando la misma ley laboral señala: “...prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria...” ; “...la suspensión surtirá sus efectos, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido hasta la fecha en que cause ejecutoria

la sentencia que lo absuelva...” y por último “...El trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión...”.

Dentro de esta perspectiva, existe una cuestión de fondo que debemos analizar como; ¿Qué pasa si el trabajador durante el procedimiento goza de libertad provisional?.

Interrogante que planteamos desde este momento y que dejamos abierto, pues posteriormente la abordaremos y analizaremos en el punto 4.4. y 4.5. de nuestra tesis, sin embargo, es necesario precisarlos para tener una visión clara y directa del problema que pretendemos atender.

4.2. El Derecho Penal y su interrelación con el Derecho Laboral

La importancia que tiene el Derecho- Penal y su interrelación con el Derecho Laboral, es de suma trascendencia, pues permite que nos ubiquemos en la dirección exacta, retomando temas centrales que el Derecho penal presenta y que se vinculan con nuestro tema.

El Derecho Penal como el Derecho Laboral, se encuentra conformado por normas jurídicas que regulan, tipifican y sancionan actos u omisiones. Sin embargo, los tribunales laborales al ser autoridades administrativas, se ven en la necesidad de auxiliarse del derecho penal al acudir ante sus órganos jurisdiccionales, con el objetivo de hacer efectivas las penas y sanciones que impone la Ley Laboral a los infractores de las disposiciones especiales de contenido penal.

Es así como el artículo 18 Constitucional, en materia penal establece que sólo por el delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva, tomando en cuenta que en esta figura jurídica se plantea causas o circunstancias en las que, por la flagrancia de un delito, la puesta a disposición del juez, el auto de formal prisión que así lo imponga, el incumplimiento de las obligaciones del afianzado o caucionado, la nueva iniciación de un procedimiento por nuevos datos, etc, atraiga como consecuencia la privación de la libertad de una persona.

Por tanto la vinculación que existe entre el Derecho penal y el Derecho Laboral, es total, por ser la prisión preventiva la causa principal que origina la suspensión temporal de la relación de trabajo y presupone la libertad provisional bajo caución, durante el proceso penal, incidente liberatorio que como ya lo hemos mencionado otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, , el cual podrá hacer uso del derecho siempre y cuando no se trate de delitos graves. En consecuencia, al consagrarse en la Carta Magna, es considerado como garantía individual, así señalado por el artículo 1º de la propia Constitución.

Es por ello que, el Derecho del Trabajo al regular la relación laboral entre el trabajador y el patrón se vea en la imperiosa necesidad de examinar y regular ciertas instituciones que protejan la relación laboral, y afiancen la seguridad y la certeza legal de las partes.

De ahí que el principio de **“Estabilidad Laboral”**, en **“La Suspensión de la Relación de Trabajo motivada u originada por la Prisión Preventiva del Trabajador”**, observe ciertos elementos

específicos de carácter penal necesarios para proteger y regular la relación laboral.

4.3. El Trabajador y su Status Jurídico frente a el Derecho Penal

Ahora corresponde que señalemos ciertos conceptos típicos en el Derecho penal pero importantes en el status jurídico del trabajador en el Proceso Penal

Como ya hemos señalado, la prisión preventiva, es la privación de la libertad de una persona al ser sujeto responsable de un delito en un proceso penal y según la etapa es su status jurídico en el Derecho Penal.

Así tenemos que, en la primera etapa penal se inicia con la averiguación previa en la que la autoridad prepara el ejercicio de la acción penal practicando las diligencias correspondientes, en este momento el sujeto de la relación procesal recibe el nombre de:

- **Indiciado ó probable responsable**, ya que solo existen indicios de responsabilidad a su cargo.

En la segunda etapa, en donde se realizan actos procesales como acusación, defensa y juzgamiento, iniciándose con el auto de formal prisión y concluyendo con la sentencia, el sujeto de la relación procesal penal recibe diferentes denominaciones, así tenemos los siguientes:

- **Procesado** cuando se encuentra a disposición del juez, porque es ahí cuando empieza el procesamiento.

- **Acusado**, desde el momento en que el Ministerio Público formula conclusiones acusatorias en el proceso.
- **Inculcado, encausado, incriminado o imputado**, es una denominación común que puede ser usada indistintamente, hasta ese momento procesal.

Sin embargo, es importante destacar que en cualquiera de las etapas cuando se trate de un delito no grave, el trabajador podrá promover un incidente de libertad como lo veremos más adelante, llamándole **caucionado** a la persona que se acoge a este derecho.

- **Sentenciado**, la palabra de sentencia para los efectos del tema, debe entenderse como el resultado del procedimiento penal, la que puede ser absolutoria o condenatoria.

Es importante resaltar, que aún de la etapa del proceso penal en la que se encuentre el trabajador, el status jurídico del sujeto responsable es totalmente independiente a la gravedad del delito.

4.4. La Suspensión de la relación laboral y la Libertad bajo caución

Es de suma trascendencia para nosotros analizar el incidente penal denominado libertad provisional bajo caución, ya antes señalado en el capítulo primero, pues la relación existente que guarda con la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador es directa.

Como ya hemos señalado la libertad provisional bajo caución es uno de los incidentes liberatorios que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo a su interpretación del artículo 20, apartado A, anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio del 2008, a toda persona sujeta a un proceso penal que se encuentre en prisión preventiva, el cual podrá hacer uso del derecho a la libertad caucional, siempre y cuando se trate de delitos no graves.

Esto significa que la libertad provisional bajo caución es un derecho que el procesado puede hacer valer discrecionalmente, como parte de su defensa, en el momento y por la vía que elija .En consecuencia, la libertad bajo caución es un derecho a obtener la libertad durante el tiempo que dure el proceso penal.

La prisión preventiva, la libertad provisional bajo caución y la suspensión de la relación laboral, son figuras jurídicas que se relacionan entre sí, pues como ya se ha señalado anteriormente, los artículos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo prevén como un caso relativo a la suspensión de las relaciones de trabajo, la prisión preventiva del Trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Sin embargo, la libertad provisional bajo caución cobra interés en el ámbito laboral, cuando el trabajador en un proceso legal, obtiene su libertad.

Ahora bien, de acuerdo con la interpretación literal del artículo 42, fracción III, el beneficio de la libertad bajo caución, no lo contempla aún cuando la propia Constitución lo otorga a toda persona que se encuentra sujeto a proceso penal, obstaculizando la continuación de la relación laboral en el supuesto de que el patrón se negara ha incorporar al

trabajador a sus labores, en virtud de no cumplir con el requisito legal, es decir, la existencia de una sentencia absolutoria.

Por lo tanto, la libertad bajo caución del trabajador debe ser considerada como una causa para interrumpir los efectos de la suspensión de la relación laboral, sobre todo si se toma en consideración que la suspensión que se examina ha sido establecida por la ley a favor del trabajador.

En consecuencia, el trabajador al encontrarse en libertad y en aptitud de continuar desempeñando sus servicios a la empresa son motivos suficientes para dar por terminada la suspensión temporal de la relación de trabajo.

4.5. La libertad bajo caución del trabajador debe ser considerada como una causa para interrumpir los efectos de la suspensión de la relación laboral

A través del desarrollo de nuestro tema, nos hemos dado cuenta que para el derecho laboral, su esencia fundamental es la protección del obrero. Por esta razón y atendiendo a los fines que persigue el Derecho laboral, es preciso estudiar la problemática que se presenta en la institución denominada Suspensión de la Relación Individual de Trabajo por prisión preventiva del trabajador.

Es conveniente que recordemos, que la prisión preventiva, es una medida cautelar y no punitiva, que consiste en privar de la libertad personal a alguien con el fin de asegurar el desarrollo eficiente de las

investigaciones y de que no eluda la acción de la justicia. Así lo señala el artículo 18 Constitucional, que sólo por el delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva.

Por tanto la vinculación que existe entre el artículo 18 Constitucional y nuestro tema, es total, por ser la prisión preventiva, la causa generadora de la suspensión temporal de la relación de trabajo y la libertad provisional bajo caución, en el proceso penal.

De acuerdo con lo anterior y aunado a la interpretación sistemática y correlacionada de los artículos 42, fracción III; 43, fracción II y 45, fracción II, de la Ley Federal de Trabajo, se entiende que cuando el trabajador esta sujeto a procedimiento penal y privado de su libertad, la relación laboral queda suspendida hasta el momento en causa ejecutoria la sentencia absolutoria, quedando suspendida la obligación de éste de presentarse a desempeñar sus labores y la del patrón a admitirlo, por lo que, la prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino de hecho, pues hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

Dicha interpretación, crea para el trabajador; inseguridad jurídica, incertidumbre laboral y económica, en el momento que es beneficiario de la libertad provisional bajo caución, pues de tales preceptos se desprende que para que la suspensión termine es requisito fundamental que exista una sentencia absolutoria, lo que es absurdo, porque durante el proceso penal, en cualquier etapa, según sea probable responsable, procesado, acusado, inculcado o sentenciado, goza de una serie de beneficios que la propia Constitución reconoce, dejando al arbitrio del patrón la continuación de la relación laboral.

Ahora bien, los artículos 42, fracción III; 43, fracción II, de la propia ley laboral, debe interpretarse armónicamente de manera que la conclusión de la suspensión de dicha relación motivada por la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, deba operar mientras dure la causa generadora, es decir, la privación de la libertad siendo esta la circunstancia y no el proceso el que suspenda dicha relación laboral.

De acuerdo con lo anterior, **la libertad bajo caución del trabajador debe ser considerada como una consecuencia para terminar la suspensión de la relación laboral**, máxime cuando el delito por el cual está sujeto a proceso penal, no fue derivado por una causa de trabajo.

Lo anterior se sustenta con la idea de que, la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva sea de exacta aplicación en los casos en que el trabajador ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falte a sus labores, más no cuando por haber obtenido tal beneficio pueda seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo, ya que implicaría privar al trabajador de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir con las obligaciones de la relación laboral.

Otro problema que se plantea en la relación laboral, es el que se presenta cuando el trabajador contrae ciertas obligaciones de carácter penal al obtener la libertad provisional.

Dichas obligaciones que imponen los artículos 411 del Código Federal de Procedimientos Penales y 567 del Código de Procedimientos

Penales para el Distrito Federal, al indiciado o trabajador de presentarse ante el Ministerio Público, juzgado o tribunal que conozca de su causa el día que se le señale de cada semana y, cuantas veces sea citado o requerido, origina ciertas faltas del trabajador que, sin el consentimiento del patrón pueden provocar la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

Dicho análisis se derivan de los artículo 46, 47 fracción XI, 135 fracción II de la Ley Federal de Trabajo:

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

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

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

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

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

En consecuencia, al solo regularse la prisión preventiva en el Derecho Laboral y no el beneficio de la libertad bajo caución, dejaría al trabajador a la buena voluntad del patrón, provocando incertidumbre jurídica, laboral y económica al trabajador.

Con el objeto de evitar que su falta o faltas de asistencia al trabajo ocasionada por las obligaciones que contrae el trabajador en libertad provisional, sea una consecuencia para el patrón de rescindir la relación laboral considerándola como injustificada, debe considerarse siempre el carácter tutelar de las leyes laborales, es decir:

- La ausencia de obstáculos para la continuación normal de la relación laboral y,
- El contenido social del salario, pues esta contraprestación que recibe el trabajador a cambio de sus servicios tiende no sólo a la satisfacción de sus necesidades personales sino también a las de su familia, de lo que se sigue que no debe privársele del salario cuando está en posibilidad de cumplir por su parte el contrato de trabajo.

Tal razonamiento, se sustenta atendiendo a la finalidad que el Derecho laboral persigue; de intervenir de forma directa y mantener el equilibrio en las relaciones laborales bajo el principio que sustenta la **Estabilidad en el Empleo**, “la conservación del vínculo laboral y sus efectos”, como lo señala el artículo 123 Constitucional. el cual tiene como objetivo la protección a la libertad de trabajo, a una vida digna, a una vivienda decorosa, etc.

Motivos suficientes por los cuales no podemos caer en la idea que la Suspensión de la relación laboral, impida al obrero la continuación de la prestación del servicio, pues si atendemos que la suspensión esta condicionada a la existencia de una circunstancia que no permita al trabajador el cumplimiento de la relación laboral, entonces la libertad

caucional del trabajador en cualquier etapa del proceso penal, no es un motivo legal para impedir continuar con la relación laboral, de lo contrario perjudicaría a los trabajadores que, normalmente no tienen otra fuente de ingreso más que su salario.

Además, no olvidemos que la libertad provisional bajo caución que otorga nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un derecho que le asiste al procesado, los cuales deben ser contemplados y salvaguardados por la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos 42, fracción III, 43, fracción II y 45, fracción II. Así lo señala el artículo 17, 18, 2º y 3º de la Ley Federal de Trabajo:

Artículo 17. “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

En cuanto a la interpretación de las normas laborales se deberán tomar en cuenta lo que establecen los artículos 2o. y 3o. del propio código laboral:

Artículo 18. “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Artículo 2o. “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Artículo 3o. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”

Es por esta razón, que consideramos que el artículo 42, fracción III, no debe ser taxativo con la frase “...**seguida de sentencia absolutoria**”, pues restringiría los derechos que la propia Constitución de la República otorga.

Ahora bien, con base en el estudio previo y del razonamiento que hemos expuesto en el desarrollo de nuestra investigación, es preciso que presentemos nuestra propuesta de reforma a los artículos que abordan el tema “La Suspensión de la Relación Laboral por Prisión Preventiva del trabajador”, determinado concretamente los alcances y límites que se deben derivar de la aplicación del artículo 42, fracción III, 43 fracción II y 45, fracción II de la Ley Federal de Trabajo:

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

III. Cuando el trabajador se encuentre detenido con motivo de una prisión preventiva. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

II. Tratándose de las fracción III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha de **haber recuperado la libertad provisional bajo caución o por sentencia absolutoria**, o termine el arresto;

Artículo 45. El trabajador regresará a su trabajo:

II. Bis. En el caso de la fracción III, el momento que el trabajador acredite **haber recuperado la libertad provisional bajo caución o por sentencia absolutoria**.

Propuesta que lo único que se pretende es que el **contenido social** este presente en todo momento en la Ley Federal de trabajo, por lo que sus normas jurídicas sean un medio para la solución de controversias, manteniendo así el equilibrio armónico en la relación laboral.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Para el derecho laboral, la relación de trabajo es la columna vertebral, pues es el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el patrón por la sola prestación de un servicio de forma subordinada generando así, derechos y obligaciones para ambas partes, por lo que sus efectos al estar regulados y protegidos crean entidades jurídicas con la finalidad de resguardar la seguridad, la certeza e igualdad que debe existir entre las partes.

SEGUNDA.- La duración de la relación laboral se regula y sujeta bajo el principio que sustenta la Estabilidad en el Empleo, “**la conservación del vínculo laboral y sus efectos**”, como lo señala el artículo 123 Constitucional, por lo que su disolución hace depender únicamente por la voluntad del trabajador y excepcionalmente por la del patrón o por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos, que haga imposible su continuación, es por ello que ante la posibilidad de que exista alguna causa en la que la relación de trabajo sea afectada ésta pueda quedar suspendida por un periodo de tiempo dando lugar a la suspensión de la relación individual de trabajo, la cual tiene como efecto liberar al trabajador y al patrón de la obligación de cumplir respectivamente, uno con la prestación del servicio y el otro al pago del salario por el tiempo que dure la causa que originó la suspensión, protegiendo de esta manera la relación laboral.

TERCERA.- De acuerdo con la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, una de las causas de la suspensión de la relación

laboral sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, es la prisión preventiva.

CUARTA.- La consecuencia de la privación de la libertad por prisión preventiva de un trabajador sujeto a proceso penal, es la imposibilidad de asistir materialmente al centro de trabajo y continuar con la prestación de sus servicios, figura jurídica que ya conocemos como una causal de la Suspensión de la Relación Individual del Trabajo.

QUINTA.-La Prisión Preventiva del Trabajador, se encuentra prevista en el artículo 18 de la Constitución, que tiene como objetivo el aseguramiento de una persona durante el proceso penal hasta que no se resuelva la responsabilidad del mismo, la cual al ser una medida cautelar y no punitiva, presupone la libertad provisional bajo caución.

SEXTA.-La interpretación sistemática de los artículos 42, fracción III; 43, fracción II y 45, fracción II, de la Ley Federal de Trabajo, provoca cierta inseguridad jurídica, incertidumbre laboral y económica, pues de tales preceptos se interpreta que para que la suspensión termine es requisito fundamental que exista una sentencia absolutoria lo que deja al arbitrio del patrón y no de la ley, la continuación de la relación laboral, lo que resulta absurdo, porque durante el proceso penal en cualquier etapa el trabajador según sea; probable responsable, procesado, acusado, inculpado o sentenciado, goza de una serie de beneficios que la propia Constitución establece, **como el derecho a la libertad provisional bajo caución.**

SÉPTIMA.- Por lo tanto, la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva, solo debe ser de exacta aplicación en los casos en que el trabajador ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo

fianza, falte a sus labores, más no cuando por haber obtenido tal beneficio pueda seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo, ya que implicaría privar al trabajador de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir con las obligaciones de la relación laboral.

OCTAVA.- De acuerdo con lo anterior, **la libertad bajo caución del trabajador debe ser considerada como una consecuencia para terminar la suspensión de la relación laboral**, máxime cuando el delito por el cual está sujeto a proceso penal no fue derivado por una causa de trabajo. Lo anterior se sustenta con el fin que persigue el Derecho laboral, es decir, mantener el equilibrio en la relaciones laborales, como lo señala el artículo 123 Constitucional.

NOVENA.- De lo contrario al no resolver la vinculación que se presenta en la Libertad bajo caución en la Suspensión Temporal de la Relación de trabajo, provocaría que las faltas debido al cumplimiento de las obligaciones que imponen los artículos 411 del Código Federal de Procedimientos Penales y 567 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, al indiciado o trabajador de presentarse ante el Ministerio Público, juzgado o tribunal que conozca de su causa el día que se le señale de cada semana y, cuantas veces sea citado o requerido, origine la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

DÉCIMA.- Es por esta razón que en la Suspensión Temporal de la Relación de trabajo y en cualquier otra institución jurídica laboral, debe considerarse siempre el carácter tutelar de las leyes laborales, es decir, la ausencia de obstáculos para la continuación normal de la relación laboral

y, el contenido social del salario, pues esta contraprestación que recibe el trabajador a cambio de sus servicios tiende no sólo a la satisfacción de sus necesidades personales sino también a las de su familia, de lo que se sigue que no debe privársele del salario cuando está en posibilidad de cumplir por su parte el contrato de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- Por lo tanto lo único que pretendemos con nuestra propuesta, es que el **contenido social** esté presente en la norma jurídica y sea un medio para la solución de controversias, manteniendo así el equilibrio armónico en la relación laboral.

B I B L I O G R A F I A

- 1.-ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Addison Wesley Logran de México. México, 1998.
- 2.-BARRAGÁN SALVATIERRA, Carlos. Derecho Procesal Penal. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. México, 1999.
- 3.-CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Ale. México, 1984.
- 4.-CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal (Parte General). Trigésima Séptima edición. Porrúa. México, 1995.
- 5.-COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Décimo sexta edición. Porrúa. México, 1998.
- 6.-DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991.
- 7.-DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Primera Porrúa. México, 2001.
- 8.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México, 1994.
- 9.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimosexta edición. Porrúa. México, 2002.

- 10.-DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Primera edición. Porrúa. México, 1960.
- 11-DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Quinta edición. Porrúa. México, 1993.
- 12.-DE MIGUEL PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. Porrúa. México, 2000.
- 13.-DE LA MADRID HURTADO, Miguel y otros. La Legislación Obrera. Partido Revolucionario Institucional Comité Ejecutivo Nacional Secretaria de Información y Propaganda. Miguel Angel Porrúa. México. s.f.p.
- 14.-HERNÁNDEZ PLIEGO, JULIO A. Programa de Derecho Procesal Penal. Quinta edición. Porrúa. México, 2000.
- 15.- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I. México, 2002.
- 16.-KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Tercera edición. Themis. México, 2002.
- 17.-LLOBET RODRIGUEZ, Javier. La Prisión Preventiva y sus Sustitutos, en Reflexiones sobre el Nuevo Proceso Penal (de Costa Rica). Segunda edición. San José Costa Rica, 1997.

18.-RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Publicaciones administrativas y contables, S.A.. México, 1983.

19.-REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias. Angel Porrúa. México, 2006.

20.-SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer tomo. s.e. Vol. I. México, 1967.

21.-SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho de Trabajo. Mc Graw-Hill. México, 1998.

22.-SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, 1992.

H E M E R O G R A F Í A

23.- LARIOS DÍAS, Enrique. "El salario". Revista laboral. núm.11. México, agosto de 1993.

24.- MERCED GONZALEZ. JOSE. "Las 100 luchas de los trabajadores en el siglo XX". Trabajo y Democracia Hoy. Núm. 64. Tercera edición. México, 2001.

L E G I S L A C I Ó N

25.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Edición 2004. Alco

26.-. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
Quincuagésima Octava Edición. Sista. México, 2009.

27.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto
y Jorge Trueba Barrera. Octavagésima octava edición. Porrúa. México,
2008.

28.-Agenda Penal del Distrito Federal. Vigésima sexta edición. Isef.
México, 2010.

29.-SANTIBAÑEZ, Felipe. Legislación sobre el Trabajo. Información
Aduanera de México. México, 1937.

30.-Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la
Federación. IUS 2000. Jurisprudencias y Tesis aisladas junio 1917-
Diciembre 2007.

31.-Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisconsulta.
Jurisprudencia de 1917 a noviembre del 2009.

32.-Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la
Nación. Legislación Penal. México, 2003.

D I C C I O N A R I O S Y E N C I C L O P E D I A S

33.-CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho
Usual. Tomo VIII (T-Z). Vigésima primera edición. Heliasta. Buenos
Aires,1989.

- 33.- COUTURE, J. Eduardo. Vocabulario Jurídico. Quinta reimpresión. Desalma. Buenos Aires, 1993.
- 34.-DE MIGUEL PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. Porrúa. México, 2000.
- 35.-FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo II. Tercera edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Buenos Aires, 1972.
- 36.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomos II, III, IVy VI. Porrúa. México, 2002.
- 37.-NÚÑEZ MARTÍNEZ, ÁNGEL. Nuevo Diccionario de Derecho Penal. Segunda edición. Editorial Malej S. A de C. V.. México, 2004.
- 38.- RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Desalma. Buenos Aires, 1983.
- 39.- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford University. México, 2005.