



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGON**

ESCUELA DE DERECHO

NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

**DISOLUCION DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO**

TESIS PROFESIONAL

que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

**MARTA HERNANDEZ
AYALA**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DER 381



DISCUSSION DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO

TESTIMONIOS
DE LA
COMISION
NACIONAL
DE TRABAJO

La presente tesis se elaboró en el Seminario de Derecho Pú
blico, siendo Director del mismo el señor Licenciado --
Florencio Barraquán Quezada, a quien debo gratitud por -
su asesoramiento y dirección personal.

A JAIME

COMPAÑERO DE MI VIDA, QUE
SIEMPRE ME HA ALENTADO E
IMPULSADO.

A MIS HIJOS :

JAIME ROBERTO
MARTA GABRIELA
JUAN CARLOS
ANA CECILIA
CON TODO MI AMOR.

A MIS PADRES:

ROBERTO HERNANDEZ CORTINA

Y

MA. DEL REFUGIO AYALA DE HERNANDEZ

CON CARINO Y GRATITUD.

A MIS HERMANOS:

**ROBERTO
FRANCISCO JAVIER
BENITO
GUSTAVO
JOSEFINA
LETICIA**

A MIS MAESTROS:-

CON MI RESPETO Y GRATITUD.

INDICE :

	Pág
INTRODUCCION :	I
CAPITULO I.- LAS RELACIONES LABORALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO.	1
A).- Antecedentes del Contrato de - Trabajo y de la Relación Labo- ral	2
B).- Diferencias y Similitudes ...	22
C).- Elementos	27
D).- Sujetos	39
E).- Objeto.....	41
CAPITULO II.- LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO....	43
A).- Concepto	44
B).- Modalidades	50
C).- Excepciones al Principio de Es- tabilidad	61
CAPITULO III.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	76
1.- Mutuo consentimiento	78
2.- Muerte del trabajador	80

	Pág.
3.- Terminación de la obra	82
4.- Terminación del Capital inver-- tido	83
5.- Vencimiento del término	84
6.- Incapacidad física o mental o inhabilidad	86
7.- Terminaciones colectivas	89
8.- Aplicación de la cláusula de - exclusión	94
9.- Terminación de las Relaciones en los trabajos especiales	100 —
CAPITULO IV.- LA RESCISION DE LAS RELACIONES	
DE TRABAJO.....	107 ✓
1.- Concepto	108 ✓
2.- Diferencias entre Despido y Re- tiro	111
3.- Despido Justificado (Causas pre- vistas en el artículo 47 de la - Ley Federal del Trabajo)	115
4.- Otras causas de despido	140 ✓
5.- Causas de Rescisión en los tra-	

bajos especiales	144 ✓
6.- Aviso de Despido (Reformas del 1o. de Mayo de 1980)....	158
7.- Consecuencias del Despido ...	166 ✓
8.- El Retiro.....	176 ✓
9.- Causas del Retiro	178
10.- Consecuencias del Retiro	184
C O N C L U S I O N E S :	188

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo es un modesto estudio que hago sobre la Disolución de las Relaciones de Trabajo y sobre las vicisitudes de las mismas, enfocándolo principalmente a las Relaciones de Trabajo Individuales, dedicando un Capítulo al análisis de la Estabilidad en el Trabajo, por considerarlo importante, ya que la estabilidad siempre perseguirá como fin, el lograr para el trabajador una permanencia indefinida en su trabajo.

Es interesante analizar el rompimiento del principio de estabilidad, pues no depende solo de la voluntad del trabajador o del patrón el ir en contra de ese principio, por lo mismo, las causas que dan motivo a la disolución de las Relaciones Laborales, son muchas, y hemos querido comentarlas y analizarlas a la luz del Derecho Laboral vigente, ya que muchas veces las causas son ajenas a las partes que establecen esa relación y que sin embargo van a traer como consecuencia el rompimiento o rescisión de la misma.

Siempre debe haber en la vigencia de la relación laboral, la buena voluntad y el interés de ambas partes, pensando las mismas, en que quienes la viven y la desarrollan son

seres humanos y que como tales deben actuar y guardarse la consideración mutua con que cada persona desea ser tratada, esto siempre ayudará a que el desarrollo de esa relación laboral se conduzca por senderos de tranquilidad y armonía; sin embargo, lo más importante de las buenas relaciones entre patrón y trabajador, radicará en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales.

El hablar sobre la Rescisión de las Relaciones de Trabajo, es hablar de un tema que siempre dará motivo a polémicas, por lo apasionante que el mismo resulta, ya que si bien es cierto que, nuestra Ley Laboral en su artículo Tercero establece el derecho del trabajador como un derecho y un deber sociales, la protección de ese derecho no puede darse por completo. Sin embargo, cuando sucede la ruptura de la relación laboral, es exigencia el cumplimiento estricto de la Ley, o sea que las causas que hayan dado motivo a la rescisión sean precisamente las previstas en la Ley, y además que esas causas deben ser acreditadas.

Dado el carácter de nuestra Legislación Laboral, que es eminentemente social, através del tiempo se han ido modi-

ficando las normas que la integran, tratando de adecuar su contenido a las exigencias actuales y a la protección que el trabajador requiere, para que el cumplimiento de esas normas por parte del patrón sea observado, lo palpamos en la última reforma llevada a cabo en el artículo 47 y en las Reformas Procesales que se hicieron y que son las mas recientes, que van a ayudar al mejor desarrollo de las relaciones obrero-patronales.

CAPITULO I.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL.-

- A).- Antecedentes del Contrato y de la Relación Laboral.
- B).- Diferencias y Similitudes.
- C).- Elementos
- D).- Sujetos
- E).- Objeto.

A). - ANTECEDENTES DEL CONTRATO Y DE LA RELACION LABORAL.

Los antecedentes más remotos que existe y que se cree son el punto de partida de la organización y desarrollo del trabajo y por lo tanto del contrato y de la relación de trabajo, datan a partir de la Edad Media, cuando en Europa tiene gran importancia el artesanado, nacen los gremios y surgen corporaciones de oficios y aún cuando estas asociaciones con caracteres muy diferentes a los sindicatos actuales, es indudable que ya se vislumbraba una relación de trabajo.

Estas corporaciones que duraron varios siglos fueron eliminadas mediante el Edicto de Turgot en Febrero de 1776, edicto que tuvo efímera vida.

Más tarde la Ley de Chapelier de Junio de 1791, en Francia, prohibió la reorganización de corporaciones y la formación de nuevas asociaciones, lo que trajo como consecuencia la aparente libertad para los trabajadores, de fijar las condiciones para la prestación de servicios, de determinar salarios, jornadas, etc., o sea, que en el aspecto jurídico, se instauró el imperio de los dogmas de libertad contractual y autonomía de la voluntad, lo que significó dejar en manos de los empresarios la fija-

ción de esas condiciones, trayendo como consecuencia la explotación del débil por el fuerte.

Comenzaron los abusos por parte de los empresarios y se dió una verdadera explotación de la mano de obra através de la utilización de medias fuerzas, (trabajo de mujeres y niños en jornadas realmente agotadoras), de la prestación de servicio en ambientes de trabajo carentes de toda protección, así como de las mínimas condiciones de salubridad.

Dice el Licenciado Leonardo Graham Fernández : " A todas estas situaciones debe agregarse el individualismo logrado con la Revolución Francesa de 1789, cuya bandera era la libertad y la igualdad como bases fundamentales que regían la conducta de los hombres y lo cual creían era la solución para romper con la esclavitud y poder contraer libremente obligaciones en los términos que lo desearan. Mario de la Cueva resume estas ideas claramente al señalar: " A la libertad individual, principio básico que dominó las instituciones del derecho del trabajo, se agregó otra idea, la igualdad, principio que acompañó siempre a aquél en las teorías del derecho natural: todos los nombres son iguales, o como se enunció en los preceptos jurídicos, la ley civil es igual para todos; de aquí que no -

podiera existir una legislación profesional ni una legislación de clase y que las relaciones de trabajo hubieran de regirse por la Ley civil"

El Código de Napoleón reglamentó el Contrato de la Prestación de servicios, donde las partes se suponía estaban en un plano de igualdad al estar en posibilidad de discutir libremente las bases y condiciones del trabajo, es decir, se partía de una base falsa al pretender la existencia de una igualdad jurídica, ante una marcada diferencia de carácter económico, lo que traía como consecuencia el dejar la elaboración y celebración del Contrato de Trabajo al gusto y ventajas del patrón.. El salario, su pago y anticipos, la jornada de trabajo, etc., en caso de conflicto eran presumibles en favor del empresario..... Otra particularidad de este ordenamiento, lo fue el excluir el Contrato por tiempo indefinido, por suponer falsamente una semejanza con el individuo trabajador con un estado de esclavitud, por considerar que la condición de libertad del individuo debía rechazar toda especie de esclavitud. Continua diciendo el Licenciado Leonardo Graham Fernández, en la Revista Jurídica, Número 9, editada por la Universidad Iberoamericana, en Julio de 1977,- que in-

cluso en la exposición de motivos del Código de Napoleón se mencionaba: " Sería verdaderamente extraño que un doméstico, un obrero o un artesano, pudieran obligar sus servicios, sus obras o su industria para toda su vida, pues la condición del hombre libre rechaza toda especie de esclavitud". (1).-

La Revolución Francesa vino a destruir el régimen de corporaciones que existía dando vida a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar esos principios de libertad prohíbe las asociaciones particulares y deja al hombre libre de decidir, confiando en que las leyes naturales darán solución a los problemas sociales.

Nos dice el Maestro Euquerio Guerrero: " Aparece así la primera relación obrero-patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época no había sino el concepto de " alquiler de servicios" heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho

11.-JURIDICA.-Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana No 9.- Julio 1977.- Leonardo Graham Fernández.- Pág. 399.-

vil". (2).

Es lógico entender que desde el momento en que la prestación de servicios estaba reglamentada por el derecho civil, sus normas y disposiciones legales eran de carácter patrimonial y la actividad del hombre era una cosa mas que estaba en el comercio, era pues considerado el trabajo como una mercancía.

Las constantes luchas obreras dirigidas contra los patrones o empresarios en un principio, después contra los Gobiernos de los Estados, tuvieron como objetivo buscar una reglamentación adecuada y específica que protegiera los derechos elementales a las aspiraciones justas de los trabajadores; así es como surgieron los movimientos cartistas en Inglaterra, la existencia de asociaciones de hecho y los talleres nacionales en Francia y en Alemania.

Todas estas presiones dieron motivo a las primeras Leyes sobre Seguridad Social y mas tarde lograron darle una fisonomía propia al derecho del trabajo y como consecuencia ~~implantaron~~ el principio de la humanización del contrato de trabajo.

(2) - Manual de Derecho del Trabajo.- Lic. Euquerio Guerrero.- Editorial Porrúa, S.A - México -1980 Pág 17.

Las Leyes de Reforma de 1861 en México, acabaron con la organización gremial cuando declararon propiedad de la Nación los bienes de las asociaciones religiosas, de las cofradías y de los gremios que pasaron a ser propiedad de la Nación.

El Maestro J. Jesús Castorena, en su Manual de Derecho Obrero dice: " A partir de las Leyes antes enunciadas las relaciones obrero-patronales se desarrollaron dentro de un ambiente jurídico francamente liberal, régimen que alcanzó su plenitud en los últimos veinte años del Gobierno de Porfirio Díaz, durante los cuales y en la última decena se registraron los primeros síntomas de malestar social a que condujo la inflexibilidad del Régimen (huelgas, insurrecciones, primeras asociaciones profesionales " (3)

Cuando los gobiernos de los Estados reconocen la existencia de la asociación profesional, del contrato colectivo y de el derecho de huelga, es cuando se inicia una nueva etapa del contrato de trabajo, en la que se esboza en forma incipiente un equilibrio de las fuerzas de los trabajadores representada por el Sindicato y el Derecho de Huelga, con respecto de los patrones, ya que no queda

(3) Manual de Derecho Obrero. - J. Jesús Castorena - Biblioteca del H. Colegio de México. - 1932. - Pág. 42

al arbitrio de éstos la fijación unilateral de las condiciones sobre la prestación del servicio y sus consecuencias.

En México, el Código Civil de 1870 siguiendo los lineamientos del Código Civil Francés, bajo el rubro de Contrato de Obra, en un solo título clasificó el servicio doméstico; el servicio por jornal; el contrato de obras a destajo o precio alzado de los porteadores y alquiladores; contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

En 1917 se promulgó la Nueva Constitución de la República Mexicana con la cual surgen garantías sociales fundamentales a favor de los trabajadores ya que el artículo 123 determinó las bases de la Legislación de Trabajo. Comienzan a expedirse principalmente en provincia, Leyes o proyectos de Leyes para regular cuestiones ~~laborales~~ estas garantías sociales se reglamentaron oficialmente ya con la Ley Federal del Trabajo de 1931, la prestación de los servicios de los trabajadores y las circunstancias privilegios, prestaciones y derechos que la rodean partiendo de la existencia de un contrato de trabajo.

En México la Constitución de Querétaro de 5 de Febrero de 1917 fué la primer constitución en el mundo que otorgó a los derechos de los trabajadores el carácter de Ley suprema y que buscó darle un marco propio al Derecho del Trabajo, tratando de separarla del tradicionalismo civilista en que se encontraba encuadrada, al aceptar unas normas de trabajo humano y justo y de respeto de la dignidad como hombre libre.

Para que podamos entender las teorías que existen acerca de la Relación de Trabajo que mencionaremos más adelante, considero necesario mencionar primeramente, las tesis que surgieron respecto al contrato de Trabajo, en las que equipararon a este contrato con el arrendamiento, compraventa, sociedad y mandato, ya que inicialmente se consideró al contrato de trabajo de origen civilista y por lo tanto no era raro que el mismo se tratara de encuadrar dentro de las formas de contrato ya existentes.

1.- CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.- Esta teoría fué expuesta por Planiol, quien definió al trabajo como arrendamiento; esta teoría tiene su origen en el Derecho Romano y fué recogida en el Código Napoleón ya que en los artículos -
...

1780 y 1781 del mencionado Código se referían al "arrendamiento de domésticos y obreros", como un contrato por -- virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo, para otra, mediante un precio proporcional al tiempo, denominado " salario"; argumentando que - el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento - porque la cosa alquilada es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo y que la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de cosas.

A esta teoría se le hicieron varias críticas, entre las cuales se encuentra la de Lotomar, quien sostuvo que: - " el trabajo no puede separarse de quien lo presta y en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario y la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el - contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio ".

A su vez el Maestro De la Cueva agrega: " La energía - del trabajo no está en el patrimonio de las personas y, por lo tanto, no puede ser objeto del contrato. Por --
.....

otra parte, es de la esencia del contrato la obligación de devolver la cosa arrendada, y esto es imposible en el contrato de trabajo, ya que la energía se consume.

2.-TEORIA DE LA COMPRA-VENTA.- Esta teoría fué expuesta por Francesco Carnelutti, quien para establecerla comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica.

Para el Doctor de la Cueva " esta tesis es el esfuerzo máximo y el mejor realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil; haciéndole la crítica de que el considera un grave defecto el equiparar a la energía humana como una cosa que se encuentra en el comercio y que esto significa la degradación del trabajo:

Citado por el Licenciado Néstor de Buen, en su Libro "Derecho del Trabajo, Tomo I. (4).

Compartimos la opinión del Maestro De la Cueva, ya que - consideramos que doctrinas como ésta son las que dieron - motivo a la formación del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, en el que claramente se establece que el

(4).- DERECHO DEL TRABAJO.- Lic. Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- Tomo I, Pág. 513.- Tercera Edición.- México 1979.-

trabajo no es artículo de comercio.

3.- TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD.- Esta teoría, expuesta por Chatelain y Valverde, la fundamentan en que el trabajo existe en la gran industria principalmente y se refiere por tanto al trabajo de la empresa, en el que se produce la aportación común : Por parte del patrón, quien aporta su espíritu de iniciativa, su talento organizador, la clientela, su actividad intelectual y su capital y la aportación por parte del trabajador consiste en su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo. Los exponentes de esta teoría sostienen que ambos (patrón y trabajador), participan de los resultados de la empresa y éstos pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa, o sea que el salario del trabajador puede sufrir los impactos de una etapa de crisis de la empresa o puede recibir beneficios extras además del salario.

A esta teoría el maestro De la Cueva le hace la crítica de que solamente se trata de un fenómeno de la producción y que además hay marcadas diferencias entre un contrato de trabajo y el de sociedad, ya que en el contrato de trabajo las prestaciones se derivan de un trabajo subor-

dinado y en el de sociedad hay un trabajo en común. Lo mismo que existen diferencias entre el tipo de relación que se forma entre patrón y trabajador, que viene siendo una relación de acreedor a deudor ; en la sociedad las relaciones se dan entre la sociedad y cada uno de sus socios.

4.- TEORIA DEL MANDATO.- Esta teoría que ha sido muy mencionada por diversos autores como De la Cueva, De Buen, etc., sin embarco no precisan quienes la exponen, el Licenciado Graham Fernández, en su estudio que hace del Contrato de Trabajo, en el Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, al referirse al Código Civil de 1870, en el que se reglamenta el Contrato de Obras, en la exposición de motivos de este Código dice, - se mencionó: " Este contrato, que forma el Capítulo Tercero del Título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama comunmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar

alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. Esta será mas intelectual en uno y mas material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que en "el tiene". (5).

Desde luego a esta teoría también se le hace una crítica, por el Maestro Néstor de Buen, con la cual estamos de acuerdo ya que el mandato también es una estructura civilista y que si bien es cierto, es la que mas semejanza tiene con el contrato de trabajo, no puede éste encuadrarse como mandato pues como dice el Licenciado de Buen :

" el mandato, dada la definición que del mismo proporcio-

- (5) JURIDICA.-Anuario del Depto.de Derecho de la Universidad Iberoamericana.- Lic. Leonardo Graham Fernández.- No.9 1977. Pág. 401.-

na el artículo 2546 del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos " (6).

Una vez comentados los antecedentes y criterios que se han formado respecto del Contrato de Trabajo, pasaré al estudio de la Relación de Trabajo, respecto a la cual el Doctor Mario de la Cueva ha hecho un análisis y estudio sistematizado de la misma y que según afirma, el antecedente que existe acerca de la Relación de Trabajo se inicia en el año de 1938 y que fué inspirado en las doctrinas de dos eminentes juristas, como lo fueron Georges Scelle y Erich Molitor.

Georges Schelle, en el Derecho Obrero de 1922 escribió un párrafo que ha sido inolvidable, el cual ha sido muy comentado porque ya desde ese entonces se trataba de dignificar la actividad humana y este jurista ya en esa época buscaba la adecuada reglamentación de la relación obrero-patronal pues decía que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese aherrojado en la idea del -- contrato.

Su pensamiento inolvidable fué: " Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un

(6) -DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- Tercera Edición.- Tomo I.- México.-1979
Página 515.-

trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física". (cit. por el Dr. De la Cueva en su libro "Nuevo Der. del Trabajo". (7) Para este jurista (Schelle), la relación de trabajo deberá tener como base la voluntad plena del trabajo, por medio de las declaraciones de derechos sociales y de los contratos colectivos; y decía que el origen de la relación de trabajo no se encuentra en un contrato, sino en un acto-condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las Leyes y los contratos colectivos. Erich Molitor decía que: " La escuela alemana de aquellos años se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador, no puede dejar de aplicarse. Para determinar ese momento, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero, es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un

() -EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-Lic. Mario de la Cueva.- Edit. Porrúa, S.A.- 4a Edic.-México 1977
Pág. 183

trabajo.- La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.... el contrato vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del Nuevo Derecho.... el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral". (8)

Esta teoría sostenida por Molitor es la que en la actualidad vemos aplicada, ya que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no ha descartado la existencia de ninguna de las dos figuras jurídicas como lo son, el contrato y la relación de trabajo, sino que a ambas las ha incluido y en la práctica vemos que existen y se complementan, porque el contrato de trabajo servirá para determinar las condiciones de trabajo y prestaciones económicas en que se llevará a cabo el desarrollo del trabajo y la relación laboral al iniciarse determinará en que momento tendrá aplicación ese contrato y los ordenamientos legales que

80. - Ibidem -

la protegen.

Para Pottoff, existe un " destronamiento del contrato de trabajo", porque dice que el contrato de trabajo pierde importancia en la prestación de los servicios, que la voluntad de los sujetos no es ya la base ni conforma el nacimiento de dicha prestación de servicios, para él lo importante es el hecho de ocupación en la empresa, el contrato de trabajo se coloca en un nivel igual que el derecho protector, el de los seguros sociales, el de convenios colectivos, etc., que los vínculos obligatorios entre los trabajadores y empleadores se dan en la prestación del trabajo, independientemente de que exista o no contrato.

Agrega que " la relación de trabajo, aún partiendo de su origen contractual, deja de ser la mera relación patrimonial de cambio, al tener un carácter organizatorio y social y vinculando a los hombres a esa asociación de trabajo que es la empresa, concebida como totalidad orgánica de miembros y no una simple yuxtaposición de trabajadores o de prestaciones de trabajo.- La relación de trabajo no forma parte del derecho de obligaciones sino del derecho de gentes.

La sensible reducción de la función del contrato permite la configuración autónoma de la relación de ocupación como relación fáctica de trabajo, a la que coloca en un primer plano, por encima de las relaciones o vínculos contractuales.

La incorporación del trabajador se considera como el momento distintivo de la relación de trabajo.

Para los autores Walter Kaskel y Herman Dersch la relación de trabajo es una relación de comunidad jurídico-personal y señalan: " El decir que es una relación de comunidad jurídico-personal quiere significar, en primer término que el concepto general acerca de la naturaleza de la relación de trabajo ha cambiado fundamentalmente. . . . La relación de trabajo, por su evolución sociológica, es una relación de comunidad jurídico personal basada en la fidelidad y la previsión, que se distingue fundamental y esencialmente del derecho de las obligaciones del Código Civil, cuya orientación es exclusivamente patrimonial. Sobre los factores esenciales de la relación de trabajo, desde el punto de vista sociológico y jurídico, conviene destacar que el principio de la libertad contractual rige para

19. -CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO -Separata de Anales de la Universidad Hispalense -Vol. XXVII. Sevilla.-1967.-Págs. 22 a 26.

la relación de trabajo, aunque prácticamente en forma muy reducida. En la configuración del vínculo influyen diversos factores, que las partes no pueden eludir. Cuentan - entre ellos en primer término, las normas legales imperativas que el Estado dicta por medio de leyes o decretos y en que se concreta el principio protectorio del-Derecho Social".(10)

Para estos juristas la relación efectiva de trabajo es suficiente para el concepto de trabajador, independientemente de que exista un contrato de trabajo válido sobre todo en lo que se refiere a la protección del trabajo y la organización social de la empresa.

Rafael Caldera, en su Libro " Derecho del Trabajo", dice que " la idea que se ve dominar en la doctrina, es la de atribuir mayor importancia dentro de la vida jurídica laboral a la relación de trabajo que al contrato de trabajo.-

Para este autor basta con el hecho de la prestación del servicio y no con el acuerdo de voluntades, para que tengan aplicación las normas legales como lo son, el pago de salarios mínimos, descansos, vacaciones, participación en

(10).- DERECHO DEL TRABAJO.- Roque de Palma Editor.-Buenos Aires.- 1911.- Walter Kaskel y Herman Diersch. Págs. 39 y 40.-

los beneficios, reparación de infortunios y otros aspectos de seguridad social.

Este autor dice: " acepto la tesis de que la relación surge normalmente por efecto del contrato, pero en ambos casos esta regulada por la Ley con **presidencia** del contenido del contrato y algunas veces esta amparada legalmente, aún cuando el contrato que la originó sea nulo o así se declare, como dice Deveali; y creemos, con él, que cuando se acepta el concepto de relación de trabajo, no se niega de ninguna manera la existencia del contrato, que continua siendo siempre la fuente normal de la relación de trabajo; poco importa si con una función muy limitada como consecuencia de la intervención legislativa cada vez mayor del carácter inderogable de sus normas. Es decir, que la idea de la relación de trabajo es para completar, y no para sustituir, la del contrato de trabajo". (11)

(11) ..- DERECHO DEL TRABAJO.- Rafael Caldera.- Editorial Ateneo.- Buenos Aires.- 2a. Edic.- 1960 - Págs. - 261 a 264.

B).- DIFERENCIAS Y SIMILITUDES:

Primeramente vamos a definir el concepto de " Contrato de Trabajo" y el de " Relación de Trabajo", para que una vez partiendo del mismo y de las teorías que existen acerca de uno y de otro y de los puntos de vista sustentados, - estemos en posibilidad de encontrar, en el caso de existir, estas diferencias y similitudes.

Para nosotros, el concepto vigente, es el que nos da la Ley Federal del Trabajo, la que en su artículo 20, dice: " Se entiende por RELACION DE TRABAJO, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo - personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, cualquiera que sea su forma o denominación, es áquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (12).

Para el Doctor De la Cueva, principal defensor de la teoría de la Relación de Trabajo como autónoma del Contrato, define a ésta como : " La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y

(12).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, S. A. -
45 Edic. 1981.- Pág. 33.

un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias". (13).

Para el Doctor de La Cueva, el problema en un principio fué el decidir si la relación de trabajo puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos, problema éste que asu juicio quedó resuelto en la Nueva Ley mediante su artículo tercero y en el precepto que excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo y por lo mismo para él sería una aberración el equiparar a la relación de trabajo con un contrato, sujeto por lo tanto al derecho privado.

Ahora bien, el Licenciado Baltazar Cavazos Flores, en la Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada, al comentar el artículo 20 dice: " Este precepto no distingue, en realidad la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues

(13).- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Mario de la Cueva.- Editorial Porrúa, S.A.- 4a. Edición.- México 1977. - Pág. 187.-

en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario. Sin embargo la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón " (14).

Ahora bien, la problemática del contrato de trabajo y de la relación de trabajo significa un enfrentamiento de carácter doctrinal entre dos modos diferentes de analizar la prestación de servicios por un trabajador en favor de un patrón, tesis éstas de las cuales ya hablamos en el inciso anterior y que sostuvieron por una parte los tradicionalistas o contractualistas que aseveran que para la

(14) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.- Dr. Baltazar Cavazos Flores.- Edit. Trillas.- 3a. Edición. México.- 1977. - Pág. 141.

prestación de un servicio, se requiere previamente un acuerdo de voluntades entre quien lo presta y quien lo recibe, partiendo del supuesto del contrato de trabajo, ya evolucionado pues lo ubican fuera del campo del Derecho Civil, con normas propias y específicas del derecho del trabajo, el cual acepta que el trabajo no es una mercancía, que el hombre requiere de un trato justo y del reconocimiento y respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta.

Los defensores de la tesis relacionista sostienen que la prestación de los servicios no requiere de la existencia de un acuerdo de voluntades previo entre quien presta el servicio y quien lo recibe, para ellos, el aspecto importante y básico será el hecho de la incorporación del trabajador a la empresa en forma subordinada y en la prestación efectiva de una actividad.

Dentro de esta polémica, la Ley Federal del Trabajo al establecer en su artículo 20 la posibilidad de la existencia tanto del contrato de trabajo como de la relación de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación o el acto que le dé origen a la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, confir

ma que ambos conceptos no están reñidos entre sí ni son antagónicos y que esta controversia es más ficticia que real y que ambos son dos conceptos concurrentes y complementarios.

El contrato de trabajo será el acuerdo previo de voluntades de los sujetos que intervienen en la prestación de un servicio subordinado y la relación de trabajo será la materialización de ese acuerdo de voluntades representado por la prestación del servicio.

De todo lo anterior, podemos deducir y afirmar que el contrato de trabajo y la relación son concurrentes, por coincidir en un momento dado el acuerdo de voluntad y la prestación del servicio y que para que exista una prestación de servicios reguladas por el derecho Laboral, se requerirá en todos los casos, de la existencia de un acuerdo previo de voluntades entre el trabajador y el patrón, protegiéndose la voluntad del trabajador y limitándose la del patrón con el mínimo de derechos consignados en la Constitución y en la Ley Reglamentaria.

C. - E L E M E N T O S :

Vamos a analizar los elementos del contrato de trabajo, - desde el punto de vista del Maestro Néstor de Buen, con el cual estamos de acuerdo y que consiste en equipararlo con un negocio jurídico, aún cuando reconoce que éstos son po- co frecuentes en el derecho laboral, ya que es posible - pero no habitual que un contrato de trabajo se pacte en - condiciones de igualdad entre las partes. Esto, por regla general, sólo se produce en la creación de relaciones labo- rales de alto nivel. Sin embargo, si puede haber negocios jurídicos en el derecho colectivo, por ejemplo, en la -- creación de algunas relaciones individuales y colectivas; la constitución de sindicatos, federaciones y confederacio- nes; aprobación y reforma de estatutos sindicales; pactos intersindicales; adhesión individual a un sindicato; trans- ferencia de un deportista de uno a otro club; adquisición de muebles e inmuebles por los sindicatos; aprobación en- tre empresa y sindicato o entre el empleador y sus traba- jadores, de un reglamento interior de trabajo.

Para el Licenciado de Buen, el negocio jurídico es : " La manifestación de la voluntad dirigida a la producción de ...

determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.

Continua diciendo que " en el negocio jurídico, la voluntad rodeada de toda clase de garantías actúa libremente para la realización de un fin admitido y sancionado por la Ley. Sólo podrá ser realizado por sujetos capaces que acordaran lo que convenga respecto de un objeto lícito y adecuado a las buenas costumbres " (1 5).

Los elementos esenciales constituyen la estructura del Negocio Jurídico y de ellos depende su existencia.

Los presupuestos de validez son necesarios para la normal producción de los efectos.

De los requisitos de eficacia depende el momento de iniciarse o de extinguirse los efectos jurídicos.

De acuerdo con el estudio que de los elementos del Negocio Jurídico hace el Maestro Néstor de Buen, analizaremos a continuación los Elementos Esenciales del Negocio Jurídico, en el campo del Derecho Laboral, los cuales son:-

a).- Consentimiento.

b).- Objeto Posible.

a).= EL CONSENTIMIENTO viene a ser el acuerdo de voluntades para la constitución de la relación individual de tra

(15)..- DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- 3a. Edición.- México 1979.- Tomo I, Pág. 481.

bajo. Este consentimiento se manifiesta de manera expresa o tácitamente. El contrato se perfecciona en el momento en que el proponente recibe la aceptación, estando ligado - por su oferta.

b).- OBJETO POSIBLE.- El artículo 1824 del Código Civil para el Distrito Federal señala como objeto de los contratos:- " I.- La cosa que el obligado debe dar.- II.- El - hecho que el obligado debe hacer o no hacer ". (16). Desde luego que las obligaciones de hacer y de no hacer, a su vez, habrán de ser posibles y lícitas, esta posibilidad la Ley Federal del Trabajo la contempla en la fracción III del Artículo 5o. que prohíbe: "Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje". y en el artículo 27 al mencionar " Si no se hubiese determina- do el servicio o servicios que deban prestarse, el trabaja- dor quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compa- tible a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la - empresa o establecimiento". (17).-

Para determinar si del Contrato de Trabajo pueden surgir las obligaciones de dar, hacer o no hacer, el Maestro de

(16).-CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Miguel Angel Porrúa, S.A.- 2a. Edic. 1981.- Pág. 285.

(17).-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Edit. Porrúa, S.A.- 45a. Edic. 1981.- Pág. 37.-

Buen hace el siguiente estudio:

Obligaciones del Patrón:- DE DAR:-

- 1.- Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento. (Art. 132, F. II, L.F.T.)-
- 2.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución - del trabajo. (Art. 132, F.III, L. F.T.).

DE HACER:-

- 1.- Colaborar con las Autoridades de Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores. (Art. 132, F. XIII, L. F. T.).
- 2.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. (Art. 132, F. XV, L.F.T.
- 3.- Instalar los talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, de acuerdo con los principios de seguridad e Higiene (Art. 132, F. XVI, L. F. T.).
- 4.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos, de las cuotas sindicales ordinarias y de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (Art. 132, F. XXII y XXIII)..
.....

DE NO HACER:-

- 1.- No intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato . (Art. 133, F.V., L.F.T.).
- 2.- No hacer colectas o suscripciones en los lugares de trabajo. (Art. 133, F. VI, L.F.T.).
- 3.- No hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento. (Art. 133, F. VIII, L.F.T.).
- 4.- No portar armas dentro del establecimiento, si esta ubicado dentro de una población. (Art. 133, F.X, L.F.T.).
- 5.- No presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas - enervantes.) Art. 133, F.XI, L.F.T.).

Obligaciones de los trabajadores:-

DE DAR :-

- 1.- Restituir al patrón los materiales no usados. (Art. 134, F.VI, L..F. T.).
- 2.- De pagar las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas o averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. (Art. 110, F. I, L.F.T.).
- 3.- Pago de rentas. (Art. 110, F. II, L.F.T.).

DE HACER:

- 1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables. (Art. 134, F. I, L.F.T.).
- 2.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. (Art. 134, F. III, L.F.T.).
- 3.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo). (Art. 134, F.VIII, L.F.T.).
- 4.- Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones. (Art. 134, F.XII, L.F.T.).

DE NO HACER:

- 1.- No sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada (Art.135,F.III, L.F.T.).
- 2.-No presentarse al trabajo en estado de embriaguez. - (Art. 135, F.IV, L.F.T.).
- 3.- No portar armas (Art. 135, F. VI, L.F.T.).
- 4.-No hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo. (Art. 135, F. VIII, L.F.T.).

Continúa el Maestro de Buen, al hacer el estudio de la determinación del objeto de las relaciones, -diciendo que es bastante importante la determinación de la naturaleza del objeto de las relaciones laborales y sobre todo la conclusión a que se llega por parte del patrón de las obligaciones que son de DAR, HACER O NO HACER, ya que ello apoya la tesis de que si debe obligarse a los patronos a reinstalar en los casos que proceda y que la reinstalación no solo produce obligaciones de hacer, sino que éstas pueden transformarse en daños y perjuicios, derivados de las reformas que aún hoy tienen vigencia y que la Ley contempla como casos de excepción de la obligación de reinstalar, en el Art. 49, de la Ley Federal del Trabajo.

Pasaremos al estudio de los PRESUPUESTOS DE VALIDEZ, que son:-

- 1.- Capacidad.
- 2.- Libre Albedrío
- 3.- Licitud en el objeto.
- 4.- Forma.-

1.- CAPACIDAD.- Entendemos por capacidad la aptitud que se tiene para ser sujeto de relaciones jurídicas, si la

persona solo puede ser titular de obligaciones y derechos, tiene capacidad de goce; si puede por si mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, tendrá capacidad también de ejercicio.

La capacidad de goce todas las personas la tenemos.

La capacidad de ejercicio plena, se adquiere con la mayoría de edad y solo desaparece en los casos que señala el código civil, como son: los menores de edad, los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad; los sordomudos si no saben leer y escribir y los ebrios consuetudinarios y los que hacen uso inmoderado de drogas.

Al hablar de la capacidad Laboral, de acuerdo con nuestra Ley Laboral, los menores de catorce años no tendrán capacidad de goce laboral o sea que no podrán ser sujetos de una relación de trabajo.

Otras de las incapacidades de goce que menciona el Licenciado de Buen, en el terreno laboral, son, por ejemplo: Para los extranjeros esta prohibido que formen parte de las directivas de los sindicatos.

Los sindicatos no podrán adquirir otros bienes inmuebles que los que necesiten para el objeto de la institución.

No podrán ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Las prohibiciones para los menores, de trabajar horas extras, dice el Licenciado de Buen, que no pueden considerarse una prohibición sino que son medidas de protección física.

Hablamos ya de las limitaciones de la capacidad de ejercicio en el terreno laboral, ahora vamos a ver la capacidad de ejercicio en esta matreria, que difiere de los preceptos civiles.

La mayoría de edad, en materia de trabajo, se alcanza a los 16 años .

Los menores de 16 pueden tener capacidad de ejercicio pero necesitan autorización de sus padres o tutores o del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Autoridad Pública.

Desde el momento que la ley permite esta capacidad de ejercicio, se considera que los menores pueden ejercer las acciones que les correspondan.

2.- LIBRE ALBEDRIO:-

Se considera a la ausencia de vicios de consentimiento.

En el Derecho Laboral no se menciona. Puede existir la -

posibilidad de que un contrato se elabore en condiciones indebidas y que el trabajador acepte dichas condiciones, sin embargo la Ley Federal del Trabajo las considerará nu las y no producirán efectos legales, de acuerdo con el artículo 50.-

3.- LICITUD EN EL OBJETO.

La relación de ilicitudes aparece consignada en el Art. 50. del Derecho Laboral y también en los artículos 133 y 135 de la mencionada Ley, donde se consignan prohibiciones a los patrones y a los trabajadores.

En materia Laboral es bastante importante el objeto del negocio jurídico, es por ello que se hace mención a todas las ilicitudes que la ley contempla.

4.- LA FORMA.

El artículo 24 de la Ley Laboral establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito -- cuando no existan contratos colectivos aplicables; sin embargo la no existencia del contrato no invalida el negocio laboral y en caso de controversia esta omisión será sancionada al patrón, a cargo de quien correrá siempre la carga de la prueba.

.....

Los requisitos de EFICACIA, son:

- 1.- Condición suspensiva o resolutoria.
- 2.- Plazo suspensivo o resolutorio.

Estos dos requisitos de eficacia son acontecimientos futuros, la condición se considera siempre incierta y el plazo cierto, aunque se ignore cuando se producirá.

En materia laboral, la Ley establece que las relaciones de trabajo podrán ser de duración determinada o indeterminada; no existe plena libertad para la fijación de la duración.

De lo anterior se deduce, dice el maestro De Buen, que un contrato de trabajo puede celebrarse de las siguientes maneras:

- 1.- A término suspensivo.- (cuando se fija una fecha para que, a partir de ella nazca la relación de trabajo)
- 2.- A condición suspensiva, (cuando se precisa que, de producirse un determinado acontecimiento, v. gr.: la celebración de un contrato de compra-venta, maquila, suministro, etc..., de inmediato nacera la relación laboral)
- 3.- A término resolutorio. (cuando se fija una fecha precisa o imprecisa, para que a partir de ella cesen los efectos de la relación laboral, v. gr.: trabajo de tempo-

rada).

4.- A condición resolutoria (cuando la permanencia del trabajador asi contratado depende de que regrese o no a su trabajo un trabajador despedido, que hubiere demandado reinstalación, o un trabajador incapacitado o con licencia, etc.).- (18).

(18) - DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- 3a. Edición.- I Tomo.- Pág. 498.-

D) . - S U J E T O S : -

Los sujetos de la relación laboral, por lo general son:-
EL TRABAJADOR, a quien la Ley define en su artículo 8o.-
como: " La persona física que presta a otra, física o -
moral, un trabajo personal subordinado". (19). y

EL PATRON, a quien también la Ley en su Art. 10o. define
como : " la persona física o moral que utiliza los servi-
cios de uno o varios trabajadores". (20).-

La Ley Laboral se refiere al trabajador como persona in-
dividual, en la relación de trabajo, pero puede darse el
caso que la relación se de entre una colectividad obrera
ésta tendrá que estar representada por un Sindicato o sea
que ya estamos ante un caso de sujetos laborales colecti-
vos, es usual que en derecho laboral se use en estos casos
los términos de Coalición de Trabajadores, Sindicato, Fe-
deraciones y Confederaciones, cuando ya el sujeto es una
colectividad.

Ahora bien, tratándose del sujeto " PATRON ", cada autor
tiene su punto de vista muy particular, por ejemplo el
Licenciado Sánchez Alvarado, lo define como : " la perso-
na física o jurídico colectiva (moral) que recibe de o-

(19) - LEY FEDERAL DEL TRABAJO. -Edit. Porrúa, S.A.- 45a.
Edic.- 1981.- Pág. 28.-

(20).- Ibidem.

tra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada . --

Para el Licenciado Fuquero Guerrero "es normal que la Ley del Trabajo acepte como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil y hace mención a que la ley considera como representantes del patrón a los directores, administradores, gerentes, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos .- Definiciones que el maestro de Buen menciona, proponiendo así mismo su propia definición que es la siguiente: " Patrón es quien pueda dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución ". (21) .

(21) .- DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- Tercera Edición.- Tomo I.- Méx. 1979. Página 453.-

E.- O B J E T O :-

La relación de trabajo, que como hemos venido analizando anteriormente, se inicia desde el momento en que el trabajador empieza a prestar el servicio, tendrá como objetivo principal la incorporación del trabajador en la empresa y derivado de la misma, la aplicación de la Legislación Laboral, ya que siendo el Derecho del Trabajo eminentemente social, desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, independientemente de que exista o no contrato, ésta se vera protegida por los ordenamientos legales, los cuales fijan claramente las condiciones mínimas obligatorias que deben observarse, tanto del lado patronal como del trabajador.

El contrato de trabajo tiene como objeto principal el fijar y determinar claramente las condiciones en que se llevará a cabo esa relación de trabajo, las cuales deben regirse por los ordenamientos legales existentes, las que de ninguna manera pueden estipularse en contravención de estos ordenamientos, ya que como dijimos, el carácter del Derecho del Trabajo es eminentemente social, protector de la clase trabajadora y cualquier estipulación en

contrario será nula. Teniendo el trabajador la facultad y el derecho de exigir, ante las Autoridades del trabajo, el cambio de condiciones de prestación de servicios o de salarios , al patrón.

CAPITULO II.

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

A).- Concepto.-

B).- Modalidades.=

C).- Excepciones al principio de Estabilidad.

A) . - C O N C E P T O :

En sentido material significa:- solidez, firmeza, seguridad.

En relación con el tiempo: permanencia, duración subsistencia.

En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

Por constituir el trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social; para el patrón representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrón y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se en-
....

cuentra sin rendir el fruto que correspondé a la actividad desplegada en una situación normal; y pesa por tanto en forma directa sobre la sociedad.. =

La idea de la estabilidad en el trabajo no tiene antecedentes legislativos ni doctrinales, se creó en la Asamblea Magna de 1917 que se celebró en Quéretaro, tratando de dar seguridad a la vida del trabajador.

Para el Maestro 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 - existieren causas para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando.

En 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". (2 2) .

El Doctor Mario de la Cueva la define como : " La estabilidad (22).- DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- I Tomo.- Tercera Edición.- México 1979.- Página 547.-

lidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la Relación de Trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación", agregando que esta descripción pone de relieve que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca de un deber para él ". (23).

La estabilidad en el trabajo es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo es una Institución peculiar del Derecho del Trabajo, a la que se puede caracterizar diciendo que, es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios -- consecuentes.

Los antecedentes mas concretos que existen acerca de la

(23).-EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- Dr. Mario de la Cueva.- Editorial Porrúa, S.A.- 4a. Edic. 1977.-México. Página 219.-

Estabilidad los encontramos en el " Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano", que Maximiliano de Robespierre expuso ante la sociedad de los Jacobinos el 21 de Abril de 1793 en cuyo artículo 11 se declara que " la sociedad esta obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no están en condiciones de trabajar".

Asi mismo en la Carta de la Organización de los Estados Americanos aprobada en Bogotá, Colombia, en la que México firmó el 30 de abril de 1948 y que fué precisamente el Maestro de la Cueva, quien propuso el texto del artículo 29 b) en el que señala: " el trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar;" este pacto fué ratificado por México el 23 de Noviembre de 1948, por decreto publicado en el Diario Oficial de 13 de ene-

ro de 1949" (24).

En Nuestra Legislación Laboral se incluyó a partir de las Reformas de 1970, el artículo 3o. donde se establecía claramente que: " 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 . No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social...." (25)

El ideal a perseguir, cuando se habla de la Estabilidad en el trabajo, sería que el trabajador permaneciera indefinidamente en su trabajo, sin embargo, dadas las circunstancias y condiciones que dan nacimiento a la relación laboral, no podemos hablar de esa permanencia indefinida, sin embargo, lo que se busca a través de este principio de estabilidad es que el patrón no de por terminada la relación laboral caprichosamente y que ésta subsista hasta su terminación natural, como ya lo mencionamos y estamos de acuerdo con el Maestro de Buen, en que esta estabilidad -

(24).- EL DESPIDO.-Lic. Francisco Ramírez Fonseca.-Púb. Administrativas y Contables, S.A.-3a.Edic.1981.-Pág.15

(25).-LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, S.A.-45 Edic. 1981.- Pág. 22.

debe entenderse como el derecho a conservar el empleo -- por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija y que si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiese causa para ello y si es por obra o tiempo determinado, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. La Estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones mas cristalinas de la Justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del Derecho del Trabajo y del de la Seguridad Social.-

B).- M O D A L I D A D E S :

La Estabilidad de los trabajadores en sus empleos, comprenden de dos modalidades:- La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo.

Este ha sido el criterio sustentado por la Suprema Corte en las tesis siguientes :-

Amparo Directo 2066/62.- Silverio Gallardo Cobos.-Unanimidad 4 votos.

Amparo Directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.- Unan.4 Votos.

Amparo Directo 2415/61.-Aurelio Pérez Días y Coags.-5 Votos.

Amparo Directo 6566/62.-Petróleos Mexicanos.-Unanim. 4 votos.

Informe 1965.- Cuarta Sala.- Página 28.-

Con vista al ideal de permanencia mencionado, surge el -
CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.- El artículo 35 de la
Ley Federal del Trabajo, respetando este ideal de persistencia o duración de la relación laboral establece:- " a falta de estipulaciones expresas, la relación será por -
tiempo indeterminado". Por lo que el Contrato de Trabajo

por tiempo indeterminado es el característico que rige las relaciones laborales y la excepción la constituyen los - contratos que se celebran por tiempo fijo o para obra determinada..

Las empresas, el patrón, normalmente tienen que contratar trabajadores para que realicen trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio; es entonces cuando tiene lugar el contrato por tiempo indeterminado, el cual, como una confirmación al principio de estabilidad, debe subsistir hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución.

El Maestro Néstor de Buen ha sustentado, al referirse a - los contratos por tiempo indeterminado, que "la temporalidad sera paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador. Esta regla general, se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, - el principio tendría la misma característica. De la misma manera lo relativo de la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación." (26),

Las limitaciones que nuestro Derecho Laboral consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el artículo 49 serán las siguientes:

(26) -DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.-Tercera Edic.-Tomo II.- México -1979.- Pág. 54.-

- a).- Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- b).- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- c).- En los casos de trabajadores de confianza.
- d).- En el servicio doméstico. y
- e).- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las anteriores limitaciones juegan en favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Ahora bien, el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en

que en su caso incurra. Tal conclusión se desprende de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 32 (" El incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil....") y 40 (" Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año").

Por último, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza (Art. 53 - I). (27)

Ahora bien, cuando por las circunstancias extraordinarias y temporales, se tiene que contratar trabajadores precisamente para cubrir dichos acontecimientos o pormenores insitados, tienen lugar en estos casos los contratos para obra y tiempo determinados, mismos que terminan cuando desaparecen tales circunstancias extraordinarias y temporales y vienen a constituir no propiamente excepción, si no modalidad al principio de estabilidad, como consecuencia obligada de la naturaleza del servicio que se deba prestar.

CONTRATO POR OBRA DETERMINADA:- El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece que " el señalamiento de

(27) - LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Editorial Porrúa, S. A
45a. Edic. 1981.-Pág. 52.

una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". (28) .-

El Licenciado Ramírez Fonseca comenta que " hay ocasiones en que, en adición o al margen de las actividades permanentes se presentan otras perfectamente determinadas e identificables; en tales casos, serán por obra determinada los contratos celebrados con el trabajador para la realización de dichas actividades. Se dice que en adición o al margen de las actividades normales, porque la obra determinada puede referirse a los trabajos propios del negocio o a trabajos que ninguna relación tienen con las actividades a las que el mismo se dedica.

Un ejemplo del primer caso sería el contrato celebrado para manufacturar artículos para surtir un pedido extraordinario y específico.

Un ejemplo de contrato de trabajo para obra determinada, relacionado con actividades al margen de las habituales, lo tendríamos en el caso de una ampliación de una bodega para almacenar el producto ya elaborado.

En ambos casos, desaparecido el objeto o materia del contrato, éste termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón". (29) .

(28) .- Ibíd.

(29) .- EL DESPIDO.-Lic. Francisco Ramírez Fonseca.-Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.-3a. Edic. 1981. Página 28.-

En caso de ruptura del contrato por obra determinada, imputable al patrón, no puede éste ser condenado al pago de salarios caídos mas allá de la fecha de la terminación de la obra para la que se contrató. En tal sentido se pronuncia la Corte: " Como de acuerdo con el artículo 126, Fracc. IV de la Ley Federal del Trabajo, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago del salario convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto, si una Junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada".- Amparo directo 2978/51.- La Latinoamericana, Seguros de Vida, S.A. Resuelto el 30 de enero de 1952.- Cuarta Sala, Pág. 12.- Cuando hablamos del Contrato por Obra determinada podríamos caer en la confusión de igualarlo al contrato por --

Tiempo Determinado, sin embargo, en uno y otro concurren situaciones especiales que los hacen distintos, ya que las circunstancias que dan nacimiento a ambos, son diferentes. Ejemplo de los contratos para obra determinada podríamos mencionar los Contratos que se celebran en la industria de la construcción, en los cuales los trabajadores se contratan para una obra determinada, independientemente del tiempo que les lleve la ejecución de dicha obra, ya que en muchos casos no puede establecerse un tiempo o fecha determinada para la ejecución de dichos trabajos, ya que para dicha ejecución también se depende del factor naturaleza, por ejemplo el trabajo de una cimentación de un edificio, o de un techado de una casa; si es en época de lluvias, esta obra se ejecutara en mayor tiempo, puesto que son situaciones que no dependen del factor humano y estas circunstancias hacen que no pueda determinarse el tiempo para la ejecución de la obra.

Este tipo de contratos para obra determinada se dan mucho en las industrias, por ejemplo en la industria automotriz, en las cuales se contrata para la elaboración de un determinado número de vehículos que son los que la empresa tiene licencia para producir anualmente.

Algunos patrones celebran este tipo de contratos a Obra - Determinada, no obstante que en un momento dado estan recurriendo a la simulación o disfraz para eludir su obligación en la contratación de trabajadores por tiempo indeterminado, sin embargo en estos casos, la ley protege al trabajador ya que no basta que el patrón diga que la relación es por obra o tiempo determinado, sino que es a él a quien corresponde probar dicha situación..-

EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.- Sólo puede celebrarse en los supuestos que establece el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

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

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

III.-En los demás casos previstos por esta Ley.

Ahora bien, al analizar los tres supuestos que marca la Ley, vemos que por lo que hace a la naturaleza del trabajo que se va a prestar, dentro de este tipo de trabajos podemos encuadrar a los trabajadores que se contratan en los almacenes por temporada, que pueden fijar libremente las empresas, ya sea por ventas de Verano, Ventas de In-

vierno o por la época de Navidad, y pueden fijar claramente el término por el cual se celebra dicho contrato, ya que este plazo lo fijan las empresas de acuerdo a la conveniencia de sus negocios.

Otro caso que menciona Ramírez Fonsecaes " el de una cooperativa pesquera en la que el trabajador va a prestar sus servicios en la captura de camarón durante la zafra respectiva; al concluir la zafra, es decir; al establecerse la veda, concluye el plazo pactado y automáticamente el contrato termina" (30).-

En este caso no estamos de acuerdo con Ramírez Fonseca, ya que estamos ante un contrato mas de Obra determinada que de tiempo determinado, pues la obra consistiría en la terminación de la zafra, la cual esta sujeta a plazo de duración incierta, ya que si bien es cierto que la zafra tiene una época o temporada, ésta no puede determinarse con precisión en días.

Ahora bien, cuando el contrato se celebre en los casos que marca el inciso II, o sea para substituir temporalmente a otro trabajador, aquí si que contemplamos el caso de una condición resolutoria e incierta, ya que si estamos en el (30) .- Ibídem.

caso de que la substitución sea por una enfermedad, es incierto el tiempo que dure ésta y en caso de prolongarse indefinidamente, el contrato también lo sería por tiempo indeterminado.

Los casos en que sí puede precisarse el tiempo determinado, es el caso en que se contrata a un trabajador para la substitución temporal de otro, que disfruta de vacaciones.

Por lo que se refiere al inciso III, o sea " los demás casos previstos por la Ley", no obstante el contenido de este inciso, la Ley Federal del Trabajo no hace mención a ningún caso y dice el Licenciado Ramírez Fonseca " solo el Maestro De la Cueva, señala como ejemplo de estos casos la contratación de trabajadores de los buques por viajes, prevista en la fracción IV del Art. 195.... Este es uno de los casos dudosos, ya que dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudiera pensarse que la terminación del contrato depende de una condición y no de un plazo aún incierto. Pero además podría estimarse que se trata, no de una contratación a plazo, sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental consiste en la tarea a realizar.

Una situación semejante se produce en la contratación de -

deportistas-profesionales (para la celebración de uno o varios eventos o funciones., Art. 293 L.F.T.); trabajadores actores (por película o función, Art. 305) y músicos (por una o varias actuaciones, Art. 305), en que también es la tarea y no el tiempo necesario para realizarla, lo que fundamenta la contratación". (31) .

(31) .- Ibidem.

NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD:

Las excepciones al principio de estabilidad la constituyen los casos en que la Ley permite que se rompa con la permanencia del trabajador en su trabajo, independientemente de que no exista causa o motivo de su parte, suficiente, para dar por terminada la relación laboral y que sin embargo - la Ley, en alguno de estos casos le da opción al trabajador de decidirse por exigir al patrón ya sea la reinstalación o bien la indemnización, por lo que podríamos afirmar que la excepción al principio de estabilidad se traduce - mas bien, en un despido injustificado.

Ahora bien, si el trabajador despedido injustificadamente quiere hacer valer su derecho de permanencia en su trabajo o sea que demande la reinstalación, el patrón en caso de negativa de su parte, quedará condenado por parte de la Autoridad concedora del problema y en los términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, al pago de la indemnización y salarios caídos correspondientes. Sin embargo puede darse el caso de que la negativa del patrón a reinstalar se deba a que se presenten las situaciones que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, situaciones éstas que analizaremos enseguida y -

que dan derecho al patrón a la negativa a resintalar, mediante el pago de las indemnizaciones que determina el artículo 50 de la citada Ley y que son los siguientes:-

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

El patrón puede negarse a reinstalar a un trabajador, independientemente de su categoría o trabajo que desempeñe, siempre y cuando tenga a su servicio una antigüedad menor de un año.

Si la relación laboral es mayor de un año, el patrón tendrá la obligación de reinstalar a menos que concurran cualquiera de las siguientes causas que contempla este artículo

II.- Cuando se trate de trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón.

Para que opere esta causal el patrón debe probar que existe realmente un contacto directo entre el trabajador y él, y que este contacto es con el patrón, no con su representante, y además que es contacto permanente, no ocasional y que debido al mismo es imposible el desarrollo normal de las labores del trabajador y que por lo tanto afectan al desenvolvimiento normal de la empresa.

III.- Trabajadores de Confianza.

.....

El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, al respecto establece: " la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (32).

Los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al comentar el citado artículo, en la Ley Federal del Trabajo, dicen: " Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en: a).- Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y b).- Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general,; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particu-

(32).-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed.t. Porrúa, S.A -45a.
Edic. 1981 .- Pág.27.-

lar, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios". (33).

Tratando de aclarar debidamente el concepto de trabajadores de confianza", los Licenciados Trueba Urbina y Trueba Barrera, en su comentario al Art. 182 de la Nueva Ley Federal del Trabajo comentan al respecto que : " son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, etc., no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9o. de esta Ley; también tienen el carácter de trabajadores de confianza aquellos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón " (34)

El Licenciado Baltazar Cavazos al comentar el citado artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, dice:" es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios.- El primero, que es correcto, ya

(33).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A.- 42a. Edic.- México 1980.

(34) =- Ibídem.

que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es correcto.- Ejemplificando lo anterior: En una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, solo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de " generales" desempeñan siempre labores de confianza.

Por ello, se aconseja que todas las empresas lleven un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos.-

Así mismo continua comentando que, " los empleados o trabajadores de confianza deberían tener, en teoría, los mis-

mos derechos y obligaciones que los trabajadores de base; sin embargo, no pueden formar parte del mismo sindicato que aquéllos, sólo disfrutarán de una participación de utilidades reducida; a menudo no se les paga tiempo extra, no tienen derecho a reinstalación obligatorio y no cuentan en los movimientos de huelga. Se les considera, en una palabra, como " los patitos feos" de nuestra legislación Laboral. (35).

De todo lo anterior deducimos que, en caso de duda respecto a si se debe aplicar al trabajador la categoría " de confianza", será mediante el análisis de las funciones que desempeña, el que se pueda determinar y probar que efectivamente se trata de un trabajador de confianza.

IV.- TRABAJADORES DOMESTICOS.- Desde luego, la naturaleza de las relaciones de trabajo, que como lo indica el inciso II de este artículo que estamos comentando, o sea el contacto directo que existe entre patrón y trabajador, hacen imposible la continuación de las relaciones, en caso de existir controversia, y justifica ampliamente la excepción de esta fracción.

Ahora bien, el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo nos establece claramente, quienes están comprendidos en -

(35) .-NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.- Baltazar Cavazos Flores.- Editorial Trillas.- 3a. Edic. 1977.

este inciso, o sea quienes son los trabajadores domésticos, o sea que lo son: " los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

Y el artículo 332 nos hace la aclaración, ya que no basta que sea el trabajo que sedesempeñe, sino la circunstancia y lugar en que se desarrolle para que se pueda considerar "doméstico", y al respecto establece: " No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurants, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y II.- Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas". (36).

V.- TRABAJADORES EVENTUALES.- La Ley no define con claridad a quienes se considera como trabajadores eventuales, sin embargo el Licenciado Ramírez Fonseca, en su Libro "El Despido", al hablar de los trabajadores eventuales nos dice que no es fácil atrapar el concepto de trabajador -

(36) .- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa,S.A.-
42a. Edición Actualizada.- 1980.

eventual y continua: " dice De la Cueva que trabajador eventual es el que no satisface los requisitos del trabajador de planta", pero con la intención de expresarlo de manera positiva agrega que" los eventuales son los que cumplen actividades ocasionales".- Cabanellas lo define señalando que" el trabajador eventual es aquél que realiza un trabajo cuya dirección esta sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia; esto es, aquel trabajo - que se presta sin fijeza, excepcionalmente".- En nuestro concepto, continúa diciendo Ramírez Fonseca, podría definirse a los trabajadores eventuales" señalando que son los que realizan temporalmente una labor en formacontinua. Con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa". (37).

El criterio sustentado por la Corte establece una sinonimia entre temporal y eventual, ya que dice:"La carta en - que un trabajador haya manifestado que entraba a trabajar temporalmente en una empresa, sin expresar cuáles eran - las causas que daban origen a la temporalidad del contrato, no es suficiente para acreditar que tal trabajador tenga

(37).-EL DESPIDO.- Lic.Francisco Ramírez Fonseca.-Publicaciones Admvas. y Contables, S.A.- 3a. Edic. 1981.- Página 44.-

el carácter de eventual, toda vez que para la licitud y validez de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, es decir, que la naturaleza del servicio que se va a prestar amerita celebrar un contrato por -- tiempo definido, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato". Amparo Directo 1344/66.-Joaquín Juárez Magdaleno.- 15 de Noviembre de 1966.- 5 votos.- Ponente.- Alfonso Guzmán Neyra.- Semanario Judicial de la Federación.- Sexta Epoca.- Volumen CXIII.- Quinta parte.- Noviembre de 1966.- Cuarta Sala.- Pág. 36.-

Para mayor claridad y distinción entre trabajadores de - planta, trabajadores de temporada y trabajadores eventuales, partiendo de los antecedentes que existen al respecto, vemos que en las disposiciones de la Ley de 1931, se mencionó a los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, en sus artículos 26 fracción III y 28 y partiendo del contenido de estos artículos surgieron doctrinas respecto a que estos ordenamientos legales se referían a los trabajadores que comenzó a llamarseles ya en la práctica TRABAJADORES EVENTUALES, en oposición a los trabajadores de planta.-

Ya en la práctica y al darse aplicación al contenido de la Ley y siguiendo el criterio de las doctrinas surgidas en torno al mismo, surge una tercera especie de actividades que dieron por llamarlas de TEMPORADA.-

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria dictada al respecto, con fecha 3 de Septiembre de 1936 en el Toca 2903/361, en un asunto del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, dejó claramente establecidos estos conceptos al decidir: " Para la existencia de un trabajo de PLANTA, se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de - planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos: así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero

no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volveran o no a ser utilizados sus servicios".

Y partiendo de estas ideas sustentadas por la Suprema Corte y en precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los contratos colectivos, la doctrina precisó los siguientes conceptos:

- a). - Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, y cuya falta haría imposible el funcionamiento de la misma, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. Los trabajadores de planta son permanentes, son los que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización de la misma.
- b). - Los trabajadores eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas.
- c). - Los trabajadores de temporada son los que normalmente desempeñan trabajos en épocas de zafra en los ingenios -

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, solo se refiere al trabajo de planta en su artículo 158, sin hacer la distinción de la Eventualidad o Temporalidad de los trabajadores, solo para el caso de la determinación de la antigüedad de los mismos y por lo mismo este precepto legal rige los trabajos continuos y los de temporada.

Al hablar de esto, el Doctor Mario de la Cueva hace la observación de que "esta norma legal es una ratificación y una aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores; que en respeto al principio de estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo; el período de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo

prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario, después de seis de trabajo.

Continua diciendo el Doctor de la Cueva, que la nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales y en segundo lugar, porque el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores y en tercer término y - éste es el cambio fundamental, consecuencia de los postulados anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo, deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface -

los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa, como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta. La Ley dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales, a saber: El 49 en su fracción V, que se refiere a la acción por separación injustificada del trabajo; el 127 Fracc. VII, que hace mención al posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el 156 que se refiere al derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo." (38).

Debidamente analizadas las causas mediante las cuales la Ley Federal del Trabajo permite que se rompa con el principio de estabilidad, por parte del patrón, imponiendo a éste cierta sanción de tipo económico en dichos casos; si el patrón da por terminada la relación de trabajo sin que se de ninguna de las causas que hemos analizado, estaremos ante una contravención expresa de la Ley, ya que en todo caso se tratará de un despido injustificado, con las consiguientes consecuencias para el patrón, situaciones que analizaremos en el Capítulo siguiente.

(38).-EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-Mario de la Cueva.-EDI".PORRUA,S.A.-Pág.227.-4a.Edic.México 1977.

C A P I T U L O I I I .

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

- 1.- Mutuo consentimiento.
- 2.- Muerte del trabajador.
- 3.- Terminación de la obra.
- 4.- Terminación del capital invertido.
- 5.- Vencimiento del término.
- 6.- Incapacidad física o mental o inhabilidad
- 7.- Terminaciones colectivas.
- 8.- Aplicación de la Cláusula de exclusión.
- 9.- Terminación de las Relaciones en los
Trabajos Especiales.

A). - TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

La terminación de la Relación de Trabajo es la cesación - de sus efectos a partir de determinado momento, o sea que se acaba la obligación por parte del trabajador de prestar el servicio y por parte del patrón de pagar el salario.

La terminación de la relación laboral puede darse por varias causas, causas éstas que pueden algunas veces ser - previsibles y otras son naturales.

La terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes.

Para el Maestro Mario de la Cueva existen dos categorías de causas de terminación de las relaciones: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

La terminación de las relaciones de trabajo procede en los casos que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y en los demás que a continuación analizaremos en los incisos siguientes.

.....

1.- MUTUO CONSENTIMIENTO:-

Esta causal de terminación de las relaciones de trabajo, trae consigo la problemática que plantea el que exista de verdad el mutuo consentimiento.

Normalmente esta causal surge como renuncia del trabajador a sus derechos, sin embargo esta renuncia es raro que se de con vicio del consentimiento del trabajador, ya que normalmente no hay violencia por parte del patrón para que el trabajador otorgue su consentimiento.

Incluso al respecto hace mención a esta causal el Licenciado Manuel Alonso García, en su Curso de Derecho del Trabajo, ya al respecto dice: " Naturalmente, el mutuo consentimiento ha de ser libre. En cuanto entraña la prestación de un consentimiento, éste no ha de estar viciado, de manera que el vicio lo invalidase. Muchas veces el mutuo disenso es sólo aparente y encubre verdaderas renunciaciones de derechos irrenunciables. La dificultad de probar, sin embargo, que no pocos recibos de finiquito o documentos liberatorios lo han sido por error o desconocimiento, convierte en supuestos extintivos de mutuo acuerdo, casos que no representan sino auténticos fraudes legales. No obstante, el valor liberatorio del acto acordado es, a estos efectos, es deci-

sivo.

La existencia de mutuo acuerdo se induce, en ocasiones - de hechos concretos, tal, por ejemplo: el haber percibido la indemnización correspondiente, a no ser que estos hechos sean estimados, con suficientes razones probatorias, como resultantes de actos de coacción sobre el consentimiento". (39).

En muchas empresas por costumbre, se exige- al trabajador que ingresa, el firmar juntamente con su contrato de trabajo, un documento de renuncia o de terminación " por mutuo consentimiento ".

La única manera de acabar con estas maniobras, son la educación y el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se pueda comprobar la maniobra.

(39).- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- Manuel Alonso García.
Editorial Ariel.- 5a. Edic.-Barcelona -1975.-Pág.
397.

2. MUERTE DEL TRABAJADOR.

La Fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala como otra de las causas de terminación de la relación de trabajo, la muerte del trabajador.

Esta causal no requiere mas comentario, ya que siendo uno de los elementos de la relación de trabajo, el trabajador, al morir éste, la relación termina, sin embargo debe aclararse que únicamente la muerte del trabajador es la que afecta la contratación laboral porque cuando se trata de la muerte del patrón, en vista de la subsistencia de la responsabilidad continuada, sigue subsistiendo el contrato de trabajo.

Sobre esta causal, Gómez, Gotischalk y Bermúdez comentan en su libro "Curso de Derecho del Trabajo" : " Se acostumbra decir que la muerte disuelve el contrato de trabajo - porque éste es intuitu personae en relación al empleado. Es un equívoco. El contrato intuitu personae es aquél en que una de las partes tiene en vista las cualidades personales, propias, intransferibles, de otro. Eso no ocurre, de regla, en el contrato de trabajo, pues, en verdad, ningún empleado sobre todo en la gran empresa, toma en cuenta, normalmente a la persona del trabajador. El equívoco reside

en la confusión del contrato intuitu personae con el contrato que tiene por objeto una obligación que debe ser cumplida personalmente por el deudor. Es -- la personalidad de la prestación del empleado que impide su sobrevivencia a la muerte de éste.

El obstáculo a la continuación de la eficacia del contrato es un hecho natural, en el caso, que determina, para siempre la imposibilidad de ejecución.- El mismo no se da además con la muerte del empleador, inclusive en las relaciones en que su figura no es despersonalizada, es que -- ordinariamente, la empresa continua y, lo mismo cuando es individual, la obligación de pagar el salario puede ser cumplida por el sucesor, por eso que no tiene como objeto una prestación personal ". (40).

(40) .- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- Gómez, Gotischalk y Bermúdez.- Cárdenas Editor y Dist.- México.- 1a. Edición en Español - 1979.

3.- TERMINACION DE LA OBRA :

Esta causal señalada en la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a los casos de terminación de la relación de trabajo en virtud de haberse vencido el término por el cual se contrató el trabajador, se relaciona con el artículo 36 de la mencionada Ley, que claramente establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Al respecto existe jurisprudencia que determina que la carga de la prueba en los contratos de trabajo para obra determinada, corresponde al patrón, y será éste quien deba acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada, de acuerdo con los artículos 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25 Fracción II del propio ordenamiento, de la obra para la cual fué contratado el trabajador.

Amparo directo 5777/77.- Gervacio Florencio Merino y otros.

4a. Sala.- Sección Primera.- 13 de marzo de 1978.- Tesis de Jurisprudencia.- Tesis 28, Pág. 22 .-

4.-- TERMINACION DEL CAPITAL INVERTIDO.

Esta es otra de las causales que contempla la fracción III del Art. 53 de la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a la terminación de la relación de trabajo en los casos de contratos celebrados en relación con la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Al respecto Gómez, Gottschalk y Bermúdez, en su curso de "Derecho del Trabajo", hacen el siguiente comentario: "

Existe una forma de terminación en la limitación de capital de inversión, siendo éste un caso excepcional que prevee la Ley, para el caso de inversiones para rehabilitación de fundos mineros, en los que la inversión predeterminada ha sido consumida, sin que se llegase a localizar elementos que propicien las utilidades del capital invertido, en tales situaciones el legislador establece una protección patronal, porque no es otra cosa dicha forma de terminación del contrato por esta causa". (41).

(41). -Ibidem.

5.- VENCIMIENTO DEL TERMINO:

Esta es otra de las causales a que se hace mención en la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, para dar por terminada la relación laboral.

Este tipo de contratos de trabajo solo esta permitido -- que se celebren en los casos a que se refieren los artículos 37 y 39 de la mencionada Ley y que son:- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

Quando en contravención a lo establecido en los preceptos legales anteriormente mencionados no se establece claramente las causas que dan nacimiento a ese contrato por tiempo determinado, causas éstas que solo pueden establecerse en los supuestos señalados en dichos preceptos legales, existe tesis jurisprudenciales que sustentan que dicho contrato se entederá como celebrado por tiempo indefinido.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.- EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.- Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en

el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.- Amparo Directo 5051/76.- José Antonio González Márquez.- 14 de febrero de 1976.- Cuarta Sala.- Sección Segunda.- Tesis 16.- pág. 33". -

El trabajo que tenga por objeto la substitución temporal de un trabajador, va a constituir desde luego, el desempeño de un interinato.-

6.- INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD.

Esta es otra causal que señala la fracción IV del Art.53 de la Ley Federal del Trabajo, para la terminación de las relaciones laborales, se refiere a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que le imposibiliten a continuar con la prestación del trabajo. El Maestro Néstor de Buen hace el comentario en su Libro " Derecho del Trabajo", que se plantean dos hipótesis diferentes, una que es cuando el contrato de trabajo termina debido al estado de salud del trabajador que le imposibilitan para continuar desempeñando su trabajo. La segunda, se refiere a que será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la = tarea que tiene encomendada.

Si se trata de incapacidad y siempre que no derive de un riesgo de trabajo, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes o como lo previene el Art. 54 de la Ley Federal del Trabajo, a que se le indemnice con un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con las normas de la prima de antigüedad.

En el libro mencionado, el Maestro de Buen dice: " La inha

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

Esta causal de terminación evidentemente atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad..v" (42)

Cuando se trata de una incapacidad proveniente de un riesgo no profesional, es obligación del patrón pagar las prestaciones a que se refiere el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que el trabajador se encuentre afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social y que el mismo le otorgue una pensión por incapacidad parcial permanente, conforme a las Leyes que rigen al mencionado - Instituto.

Existe jurisprudencia en este sentido: " INCAPACIDAD, DERECHOS

(42) .- DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- Tomo II.- Pág. 119.- México - 1979.

DE RIESGO NO PROFESIONAL LA PRESTACION.- Que contiene el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 debe pagarla el patrón independientemente de que se le haya otorgado al trabajador una pensión por incapacidad parcial - permanente, conforme a la Ley del Seguro Social....." Séptima Epoca.- Quinta Parte.- Volumen 72.- Pág. 31.- Amparo Directo 3156/73.- Manuel Hernández Cano.

7.- TERMINACIONES COLECTIVAS:

El Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo y establece en su artículo 434 la terminación de las relaciones de trabajo, como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos, caso éste en el que se verán afectados todos los trabajadores de la empresa; o de la reducción definitiva de sus trabajos, en el que resultaran afectados solo algunos de los trabajadores, se sujetará a las siguientes disposiciones:

Serán causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38 (que se refieren a las relaciones de trabajo que se pactan por tiempo u obra determinada en la explotación de minas que carezcan de minera-

...

les costeables o para la restauración de las minas abandonadas o paralizadas o para la inversión de capital determinado) y

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

Debiendo observarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en los casos anteriores, las normas siguientes:

"I.- Si se trata de los casos comprendidos en las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II.- Si se trata de la fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

III.- Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

.....

Es necesario que hagamos aquí una aclaración, por lo que se refiere a la mención que se hace del artículo 782 cuya observancia se establece como obligatoria para los casos de terminación a que se refieren las fracciones I, III y V del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, mencionadas en la página anterior.

Este precepto (artículo 782 y siguientes) en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se referían a la tramitación de los procedimientos especiales, sin embargo, con las nuevas reformas de 1980 este artículo quedó comprendido dentro del capítulo " De las Pruebas" y se refiere precisamente al exámen y reconocimiento de documentos; por lo que es necesaria la rectificación en los artículos 435, 438 y 439 de nuestra Legislación Laboral, a fin de que se substituya la mención que se hace del artículo 782 por el 892 y siguientes, que son los que actualmente regulan los procedimientos especiales..

El artículo 436 establece que en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, a que hemos hecho mención, salvo el de la Fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere -

el artículo 162.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa, el artículo 437 establece que se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que -- sean reajustados los de menor antigüedad.

Y para el caso de reanudación de las actividades de una empresa o creación de otra semejante, el patrón tendrá la obligación señalada en el artículo 154 (o sea deberá respetar el derecho de preferencia).

Esta reanudación se refiere a las empresas declaradas en estado de concurso o quiebra.

Además el artículo 438 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente la obligación del patrón, para los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, deberá obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario mas veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad que se haya estipulado en los contratos de trabajo, si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

.....

Sin embargo en este Capítulo de la Ley que se refiere a la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, no se encuentran contenidas todas las causales que dan terminación a la relación laboral colectiva, por lo que mencionaremos a continuación las demás que contempla la Ley.

El Artículo 401 de nuestro Código Laboral establece:

" El contrato colectivo de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El artículo 421 textualmente dice:

" El contrato-ley terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga".

8.- APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION:

Tratándose de la relación laboral que se establece entre Empresa y Sindicato, es interesante comentar lo relativo a la terminación de la relación laboral como consecuencia de la aplicación de la cláusula de exclusión al trabajador, decretada por el Sindicato al que pertenece, -- cuando exista en los contratos colectivos de trabajo, y para que la misma se considere legal deben cumplirse los requisitos que establece el artículo 371, inciso VII, de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que para que las organizaciones obreras operen legalmente en sus relaciones intersindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador estén pre vistos en sus respectivos estatutos y que la expulsión sea decretada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y que ésta se deba a alguno de los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de la exclusión de un trabajador tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, ya que esto equivaldría a una intervención de su parte en el funcionamiento interno del sindicato, en todo caso y de considerar-- el trabajador afectado que se le aplicó ilegalmente la

cláusula de exclusión, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión fueron de existencia real y quedaron acreditados y en caso contrario pueden declarar que la expulsión fué indebida resultandó como consecuencia en este caso que se obligue a la empresa a reinstalarlo, sin que se le pueda imponer la obligación del pago de salarios caídos ya que no fué por voluntad de la misma que se separó al trabajador de su empleo.

Otro de los casos interesantes a comentar, lo constituye al que se refiere el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo y que se trata de los miembros de la Directiva del Sindicato que son separados por el patrón o que se separen del trabajo por causa imputable a éste, pueden continuar ejerciendo sus funciones salvo que los estatutos dispongan lo contrario.

Nos preguntamos, si los estatutos del sindicato no consignan la prohibición para los trabajadores separados de la empresa y que desempeñen puestos de la Directiva del Sindicato, de continuar en los mismos, si este tipo de situaciones no afecta la relación obrero-patronal, cuando habiendo dado motivo para su despido, se continuen las rela-

ciones entre el líder sindical y el patrón para la solución de los problemas laborales surgidos por la relación empresa-sindicato.

Quiero además comentar, que los dirigentes sindicales no tienen inmunidad disciplinaria, no están exentos de la responsabilidad que surja de sus actos y omisiones; no tienen tampoco un fuero especial para entender en el conocimiento y juzgamiento de sus actividades, sino que quedan sometidos, como todos los demás trabajadores a la jurisdicción de los tribunales respectivos. Su carácter de dirigente gremial surge de su categoría de trabajador y por ende, es en esta jurisdicción donde deben resolverse todas esas situaciones.-Al respecto dice Alfredo J. Ruprecht: "el criterio amplio del fuero sindical comprende todas las relaciones que con motivo de la actividad gremial se produzcan, amparando al trabajador no sólo contra las actividades del empleador, sino en relación con el Estado y con la posible actitud antisindical de los demás trabajadores.

En resumen, denominamos fuero sindical a la protección otorgada por ley o por convención colectiva de trabajo a los trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical.." (43)

(43).-DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.-Alfredo J. Ruprecht. Coordinación de Humanidades.-Direcc. General de Publicaciones.- UNAM.- México 1980.- Pág. 150.-

Con base en la garantía constitucional establecida en el artículo 5o. de Nuestra Constitución, el trabajador es libre para decidir su ingreso en un sindicato y si en el contrato colectivo de trabajo se establece que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula y las que establezcan privilegios en favor del sindicato no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestaban sus servicios en la empresa, con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión: También puede pactarse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.-

Otra situación que encontramos importante es el caso de aplicación de la cláusula de exclusión al trabajador que tiene una antigüedad de 20 años o más en la empresa, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo Directo 6675/78, sostuvo la siguiente tesis: " RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE 20 AÑOS O MAS CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- ... No es aplicable

por la aplicación de cláusula de exclusión por separación por haber sido expulsado el trabajador del sindicato al que pertenecía, de conformidad con el artículo 395 de la misma Ley Federal del Trabajo, por obedecer esta última a casos derivados de la relación colectiva y en -- cambio la aplicación del anterior concepto obedece a causas derivadas de la relación individual de trabajo.- A. D. 6675/78.- Gilberto Sánchez González.- 19 de marzo de 1979.- Ponente.- María Cristina Salmorán Tamayo".-

Como vemos, se respeta al trabajador su derecho de antigüedad en la empresa y el cumplimiento estricto del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que en aras de esa antigüedad impone la obligación de que la rescisión de la relación laboral la efectúe el patrón solo por causas señaladas en el artículo 47, que sean particularmente graves.-

En la realidad se dan casos bastante interesantes que van a imprimir modalidades especiales a las relaciones laborales, ejemplo de ello es la empresa "COWEN", S.A., la cual debido a un conflicto de huelga que tuvo una duración de dieciocho meses, fué resuelto por laudo condenatorio para la empresa, cuyos dueños, al cabo de este término decidieron no continuar con la misma, habiendo por lo tanto sido adjudicada al Sindicato y éste, debido a la falta de capital para operarla aceptó como socia a una Institución bancaria, la que posee una parte de acciones de la sociedad, estando actualmente la mayoría de las mismas en poder de los trabajadores, que cuando se presentó el conflicto laboraban en la empresa.

Actualmente los miembros del Sindicato son miembros del Consejo de Administración de la empresa, en contravención expresa de lo que establece la Ley en su artículo 133 - fracción V, ya que se prohíbe a los patrones intervenir en el régimen interno de los sindicatos; independientemente de que las relaciones laborales se llevan mas o menos con cierta cordialidad, existiendo conciencia por parte de los trabajadores (accionistas y no accionistas) del respeto a la Institución "empresa" como fuente de trabajo .

.....

9.- TERMINACION DE LAS RELACIONES EN LOS TRABAJOS ESPECIALES

Considero interesante abordar ciertas situaciones en -- relación con la terminación de las relaciones laborales, privativas de la calidad de los trabajos que la Ley Federal del Trabajo enmarca en su Título Sexto como : TRABAJOS ESPECIALES", situaciones derivadas precisamente del objetivo especial que las forma y que da márgen a la crea-- ción de causas específicas para la --terminación de este tipo de relaciones laborales, independientemente de que además de estas causas, deben observarse las disposiciones generales aplicables de nuestra Legislación Laboral, y - en este caso sobre todo el artículo 53.

Principiaremos por hablar de los TRABAJADORES DE CONFIANZA, a quienes por su calidad de "confianza" y la relación tan especial que los liga a la administración de la empresa, les esta prohibido formar parte de los sindicatos, lo mismo que ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la Ley, por lo que independientemente de que se pueda dar por terminada la relación de trabajo por cualquiera de las causales que ya analizamos en páginas anteriores, y-a que se refiere el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, la citada Ley ha establecido claramente en su artículo 185 la facultad

del patrón para dar por terminada la relación de trabajo cuando exista " pérdida de la confianza"..

Es necesario aclarar que cuando se trata del caso de un trabajador de confianza que hubiese sido promovido de un puesto de planta, podrá ser regresado a él, salvo que existiese de verdad causa justificada para su separación. Tratándose de LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES, el artículo 209 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas a que se sujetará la terminación de la relación laboral, que son las siguientes:-

I.- Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este úl-

.....

timo caso se cambie el destino final del buque;

III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;

IV.- Cuando las relaciones sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V.- Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando el armador, naviero o fletador obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador,

naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

En el Caso del trabajo de LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS , podríamos invocar como causal de terminación de las relaciones de trabajo la de incapacidad física o mental o inhabilidad, ya que cuando los trabajadores han dejado de laborar por un tiempo determinado, en el caso, veintun días o más, se deben someter a pruebas de adiestramiento correspondientes a su categoría y de no pasar los exámenes, se puede llegar a la terminación del contrato de trabajo. Así mismo puede ser causa de terminación de la relación laboral la cancelación o revocación definitiva de las licencias de vuelo expedidas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Así como la falta de los pasaportes visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras., que se requieran para el desempeño de su trabajo.

Respecto de los TRABAJADORES DOMESTICOS, el artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador doméstico podrá dar por terminada la relación de trabajo, en cualquier tiempo, debiendo dar aviso al patrón con ocho días de anticipación.-

En la práctica es poco frecuente que el trabajador cumpla con dar el aviso de terminación al patrón, lo mas usual es que abandona el empleo sin ninguna explicación.

Por lo que hace al patrón, en esta clase de relación, éste puede darla por terminada sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; o en cualquier tiempo sin tener obligación de comprobar la causa que tenga para ello, pero debe pagar la indemnización correspondiente, de acuerdo con los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.-

Este es un caso de excepción en el que la Ley autoriza, sin que expresamente se mencione, el contrato a prueba de treinta días ya que cumplido - este término se considerará el contrato plenamente formalizado.

Otro de los casos en los que se establecen causas especiales de terminación es el de los TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD,

determinando el artículo 353-H, como tales, las siguientes:

I.- La conclusión del programa de Especialización y

II.- La supresión académica de estudios en la especialidad en la Rama de la Medicina que interese al Médico residente.

Por lo que hace a los TRABAJOS EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, autónomas por Ley, corresponde exclusivamente a dichas Instituciones regular los aspectos académicos; por lo mismo los sindicatos que formen determinaran en sus contratos colectivos de trabajo, las causas que puedan dar por terminadas las relaciones laborales.

Es necesario que aclaremos que la especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrón, ya que esta es igual a la de la relación de trabajo que el artículo 20 de la Ley define, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo relacionadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, por lo mismo se les aplica todas las disposiciones del Artículo 123 constitucional, incluso el -

artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo establece -
claramente que: " Los trabajos especiales se rigen por
las normas de este Título y por las generales de esta Ley
en cuanto no las contraríen".

CAPITULO IV.-

LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:-

- 1.- Concepto.
- 2.- Diferencia entre Despido y Retiro
- 3.- Despido Justificado (Causas previstas en el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo)
- 4.- Otras causas de Despido.
- 5.- Causas de Rescisión en los Trabajos Especiales.
- 6.- Aviso de Despido (Reformas del 1o. de Mayo de 1980)
- 7.- Consecuencias del Despido.
- 8.- El Retiro.
- 9.- Causas del Retiro.
- 10.- Consecuencias del Retiro.

LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

1.- C O N C E P T O :- Que de la palabra rescisión nos da el Maestro Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual: " Anulación.- Invalidación.- Privar de su eficacia ulterior o con efectos retroactivos a una obligación o contrato". (43).

Para el Doctor Mario de la Cueva, rescisión tratándose de materia laboral es: " La disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o mas días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo". (44).

Para el Maestro Néstor de Buen L., la rescisión es : " La acción unilateral de cualquiera de las partes para dar -

(43).-DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.- Guillermo Cabanellas.- Tomo III.- Pag. 564.- Edit. Heliasta, S.R.L.-Buenos Aires, Argentina.- 9a. Edición.- 1976.

(44).- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Mario de la Cueva.= Edit.Porrúa, S.A.- Pág. 241.- 1977.- México.

por terminada la relación laboral". (45).

Para los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en sus comentarios que hacen al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, dicen: " El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del Art. 123 Apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo". (46).

Estimo que si bien es cierto que la palabra " rescisión" es de antecedentes civilistas, nuestro derecho del trabajo también se derivó de ese origen y aún cuando actualmente se le trata de ubicar como un derecho completamente autónomo, dado el carácter eminentemente social que el mismo tiene, es una justificación muy entendible, sin embargo no podemos solo por estas razones hacer desaparecer una terminología adecuada, pues si bien es cierto que es acertada la designación de la palabra "despido", cuando la -

(45).-DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Tomo I.- Pág.542.- Edit. Porrúa,- S.A.- 3a. Edic. 1979.

(46).-LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 42a. Edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A.- México 1980.

rescisión de la relación laboral la efectúa el patrón y "retiro" cuando la hace valer el trabajador, por causas imputables al patrón; también lo es que el vocablo --- "rescisión" es el adecuado para designar a la termina-- ción de la relación laboral, independientemente de quien de fin a la misma.

Al respecto este criterio lo sigue el Licenciado Baltazar Cavazos Flores en su Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada, en la que dice: " La rescisión es una forma de terminación de contrato que implica incumplimiento a lo pactado por una de las partes". (47)

(47).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.- Baltazar Cavazos Flores.- Edit. Trillas, -Pág.154.-México. 1977.-

2.- DIFERENCIA ENTRE DESPIDO Y RETIRO:

El Despido ha sido definido por diversos autores, de la manera siguiente:

Para el Lic. Guillermo Cabanellas, significa: " En materia laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo - realizado unilateralmente por el patrono o empresario". (48). ↘

Para el Licenciado Manuel Alonso García: "El despido.-Entendemos el acto unilateral de la voluntad del empresario, por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

Se trata por consiguiente, de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello. En todo caso, estamos ante un supuesto en el cual el empresario decide romper el vínculo que le liga al trabajador". (49).

El Doctor Mario de la Cueva en su Libro " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", hace mención que el Despido - se define en la doctrina como " el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en

(48).- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.- Guillermo Cabanellas.
Tomo I.-Pág. 690.- Edit. Heliasta.-Buenos Aires, Argentina.

(49).-CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- Manuel Alonso García.
Edit. Ariel.- 5a. Edic.- Barcelona.- Pág. 601.

consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente". (50).

Para el Maestro Néstor de Buen : " El despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (51).

Y así como todos estos autores coinciden en su definición de despido, existen diversos juristas en Derecho Laboral que apoyan este criterio y que consideramos por lo mismo innecesario transcribir, ya que la conclusión a que en definitiva llegamos es que el despido será siempre un acto emanado de la voluntad del patrón, para dar por terminada la relación de trabajo y éste despido puede ser justificado, cuando el trabajador incumple los preceptos legales y da motivo para ello, o injustificado cuando el patrón lo efectue sin causa legal que lo fundamente y con la consiguiente responsabilidad para él.

Si bien es cierto que la mayoría de los juristas coinciden

- (50). -EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-Lic. Mario de la Cueva.-Pág. 251.- Edit. Porrúa, S.A.-México 1977.
(51). - DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.-Tomo II.- Pág. 76.-Edit. Porrúa, S.A.- 3a. Edic. 1979.

y definen claramente al despido como acción derivada del patrón, no resulta igual cuando el trabajador se retira o se separa del trabajo por causas imputables al patrón, - pues algunos juristas denominan a esta- acción del trabajador como " autodespido", "separación", "retiro", etc. o sea que no hay uniformidad en los criterios- respecto a la denominación de la misma, por lo que siguiendo el criterio de Néstor de Buen L., la llamaremos como RETIRO. Para algunos tratadistas como Luis Alcalá - Zamora y Castilla y Guillermo Cabanellas Torres, en su " Tratado de Política Laboral y Social dicen: " predomina en la doctrina la denominación de DESPIDO INDIRECTO para la calificación técnica adecuada que corresponde a la decisión unilateral del trabajador de disolver el nexo laboral. Pueden casi todos los tecnicismos propuestos de constituir circunloquios; puesto que, contra la precisión que encierran los vocablos exclusivos se recurre a la pareja idiomática de sustantivo y adjetivo y hasta designaciones mas amplias. Se dice así: renuncia forzada, dimisión provocada, retiro forzado, retiro del trabajador, despido del trabajador y alteración rescisoria del contrato de trabajo". (52).

(52).-TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL.- Tomo II.-Luis Alcalá -Zamora y Castillo.-Guillermo Cabanellas.-T.-Edit. Heliasta, S.R.L.-Buenos Aires, Argentina. Pág.65.

El Doctor Mario de la Cueva, define a esta acción del trabajador, como la de "separación", ya que dice: "Nótese que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la rescisión, porque si bien el trabajador puede en cualquier momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono, tiene derecho a reclamar una indemnización"(53). Asi mismo nuestra Legislación Laboral usa el término de "Separación"; sin embargo, en virtud de que al referirnos al Retiro, éste es considerado como una Separación, continuaremos usando este término para definir a este derecho del trabajador.

La diferencia claramente marcada, incluso por nuestra Ley Federal del Trabajo, entre Despido y Retiro (o separación), es, que el Despido se refiere a la facultad o derecho que asiste al patrón para rescindir la relación laboral, cuando existe causa legalmente justificada para ello por el incumplimiento del trabajador y el Retiro es la facultad que la ley otorga al trabajador para separarse del trabajo y exigirla indemnización correspondiente por rescisión de la relación laboral, por causas imputables al patrón.

{53).-NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Lic.Mario de la Cueva.- Edit. Porrúa, S.A.-- Pág. 251.-México- 1977:

3.- DESPIDO JUSTIFICADO. (CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

El despido será justificado y por lo tanto legalmente fundamentado, cuando el patrón lo ejecute, por concurrir cualquiera de las causas que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y que son las siguientes: -

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato - que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; Para el Doctor Néstor de Buen esta causal debería contemplarse como "Dolo del trabajador o del sindicato que lo propone, para lograr la contratación"; estima que se trata de un problema de nulidad por dolo, mal planteado porque lo que se esta sancionando es la existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo, la que desde luego nació viciada". (54)

El término que se marca de treinta días nos da base para pensar en el período de prueba no contemplado como tal

(54).-DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.-Tomo II.- Pág. 79.- Editorial Porrúa, S.A.- México -1979.

en la Legislación.

El Licenciado Baltazar Cavazos, en los comentarios que hace a la Ley Federal del Trabajo, transcribe un comentario que sobre esta fracción hace el Lic. Pedro Leal Serna, - del Centro Patronal de Ciudad Juárez, que dice: " para que realmente pueda tener aplicación esta fracción I, se requiere que se exija a los trabajadores que buscan empleo, que presenten cartas de recomendación en donde se les atribuyan las cualidades o capacidades que manifiesten tener. De esta manera, si no son capaces, con dichas cartas se prueba el engaño". (55).

En el Capítulo Cuarto de Nuestra Legislación Labora, Art. 132, Fracción VIII, se establece la obligación que tienen los patrones de expedir a los trabajadores que lo soliciten o se separen de la empresa, constancias relativas a - sus servicios, e incluso marca un plazo de tres días para el cumplimiento de la misma, por lo que podríamos considerar que esta opinión es válida.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón

(55). - NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.-Baltazar Cavazos Flores.- Edit. Trillas.-Pág..156.- 3a. Edic. México.- 1977.-

sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Esta causal ha despertado siempre polémica respecto al concepto o acepción en que podríamos tomar a las palabras - PROBIDAD u HONRADEZ.

El Licenciado Guillermo Cabanellas la define como: " PROBIDAD.- Rectitud del ánimo y del proceder.- Integridad honradez.- hombría de bien". (56)

De esta definición podemos deducir que equivale a lo mismo probidad y honradez.-

Analicemos ahora el criterio de la Corte:- En ejecutoria dictada en el Amparo Directo 28173/73 sustentó el criterio de que:" las faltas de probidad llevan inhibidas la carencia de bondad, rectitud, de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar".- Transportes Papantla, - S.A.- Cuarta Sala.- Informe 1973".-

En el amparo directo 4009/75.- Tesis 98.- Apéndice 1975. 5a. Parte, ha dicho que existe falta de probidad cuando el trabajador se aparta del recto obrar, aunque su conducta no se traduzca en una lesión patrimonial para el patrón".- También la Corte ha sustentado que la deslealtad

((56).-DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.-G.Cabanellas.-Ed.Heliasta.-Tomo III.- Pág. 389.

al patrón implica falta de probidad : " FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR.- LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA.- La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza.- Quinta Epoca.-Tomo XLIV.- Pág. 204.- A.D.1084/34.- Quiroz Carlos y Coag."

Otro de los criterios de la Corte ha sido que la disposición de bienes del patrón, implica falta de probidad : - "FALTA DE PROBIDAD LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON, CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.- No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón" Séptima Epoca Quinta Parte.- Vol. 38, pág. 19.- A. D. 5771/70.- Instituto Mexicano del Seguro Social".

LA PRESENTACION DE DOCUMENTOS FALSOS ANTE EL PATRON PARA PRETENDER JUSTIFICAR FALTAS DE ASISTENCIAS CONSTITUYE FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ.- A! D. 478/ 43.- Melitón Martínez Camacho, Cuarta Sala.- Informe 1973.-Pág. 31 ".

Del concepto de probidad que hemos mencionado como la - define la Corte "rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, se derivan una variedad de conductas violatorias de la probidad, como lo son, la concurrencia desleal al patrón; la disposición de bienes del patrón, la presentación de documentos falsos, abandono del trabajo, etc., por lo que solo mencionamos las anteriores para no extendernos demasiado en la ejemplificación, basta mencionar que muchas veces la probidad se confunde con la comisión de un delito y que si fueron motivo de un proceso penal, la Corte ha sustentado que las pruebas del mencionado proceso deben ser estudiadas en el juicio laboral juzgando en conciencia a fin de precisar si las probanzas demostraron o no la falta de probidad. (Apéndice 1917.- 1965.- pp. 89-90) .

En esta fracción se alude también a las injurias o malos tratamientos en contra del patrón; la Corte ha sustentado que será causal de despido aún cuando el trabajador las realice fuera de su jornada de trabajo.- Amparo Directo 1507/76.- Angel Parra Carrillo.- 4a. Sala.- Segunda Secc.- tesis 32.- Pág. 21.-

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros

cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

De acuerdo con lo anterior, para que se configure la causal de despido del trabajador, sus actos van a tener como consecuencia la alteración del orden del lugar en que trabaja; al respecto la Corte ha sustentado la siguiente tesis: " De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es causa justificada de despido el que un trabajador cometa - contra alguno de sus compañeros, actos de violencia durante sus labores, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.....

A. D. 7235/1958.- Alicia Marín Pascual, 26 de Jun.1959".

Así mismo la Corte ha sustentado el criterio de que la sola comisión de esos actos sea en horas de labores y altere la disciplina, será causal suficiente para rescindir la relación de trabajo, por parte del patrón: " El solo hecho de una riña entre trabajadores, a hora de las labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato.."- Cuarta Sala.- Apéndice 1975.- 5a. Parte, Pág. 203.- Tesis 214 ".

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el

patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

A esta causal, el maestro Néstor de Buen, en su libro "Derecho del Trabajo", le hace el siguiente comentario: "Es claro que la expresión " hacer imposible" constituye un eufemismo. Con ello se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta "inconveniente" porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la continuación de la relación laboral.

En este caso, el juzgador habrá de tener buen cuidado al analizar los hechos. A ciertos niveles la violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye casi, por más que sea indebida, la circunstancia normal de trato y un incidente fuera del trabajo puede reflejar, simplemente, esa manera de ser del trato ordinario y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la pena máxima que puede derivar de las relaciones individuales de trabajo: el despido". (57)

(57).-DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.-Editorial Porrúa, S.A. - Tomo II.- Pág. 84.

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

Sobre esta causal solo podemos comentar lo que al respecto establecen otros autores, pues no existen tesis jurisprudenciales dictadas que puedan servirnos de precedentes. El Licenciado Ramírez Fonseca, en su Libro "El Despido". dice: " El trabajador, para incurrir en la causal, debe ocasionar perjuicios materiales, ocasionarlos intencionalmente, ocasionarlos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, y ocasionarlos en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo". (58)

Después hace un análisis de lo que significa perjuicios materiales, que dice se le ha querido dar la connotación de deterioro en los objetos señalados, deterioro que significará una lesión económica para el patrón.

Que si este deterioro no trasciende a la producción será un daño o menoscabo en el patrimonio del patrón; en caso

(58).-EL DESPIDO.- Lic. Francisco Ramírez Fonseca.-Publicaciones Admvas. y Contables, S.A.--Pág. 86.-3a. Edic. México 1981.

contrario el patrón no solo sufrirá daños y perjuicios en sus bienes, sino que dejará de obtener una ganancia lícita por el entorpecimiento de la producción.

En cuanto a la intencionalidad, por ser un elemento subjetivo, es difícil de detectar y más aún de probar.

El Lic. Néstor de Buen L., --, hace consistir esta causal en " Sabotaje", que significa el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, productos, etc., y dice: " En realidad el sabotaje supone la violación fundamental de la obligación de respeto a las instalaciones de la empresa, pero también resulta una forma " natural" de "desquitarse" el trabajador por las ofensas, ciertas o supuestas del patrón o de alguno de sus representantes.- En la historia del movimiento obrero el sabotaje aparece como una de las formas primarias de rebelión, después superada, cuando los trabajadores tomaron conciencia de que su lucha debería orientarse en direcciones mas eficaces". (59)

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

((59)) DERECHO DEL TRABAJO.-Néstor de Buen L.-Editorial--
Porrúa, S.A.- Tomo II.- Pág.84.- México 1979.-

En esta causal, se habla de perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, aunque no sean intencionales, sean graves y que no existiendo dolo si exista una negligencia tal, que sea la única causa del perjuicio.

La Corte al respecto ha señalado que: " la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los - sentidos ... " Amparo Directo 5312/59.- Lázaro Oropeza Montes.-Febrero 1960.-Unanimidad 4 votos.-Ponente: Agapito Pozo' ".-

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

Sobre esta causal el Maestro Néstor de Buen dice: "Cuando los trabajadores ponen en peligro, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, se genera una de las causales de despido más indiscutibles. Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño. Basta solo que se produzca el peligro, esto es: "el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal". En realidad entre la negligencia, la imprudencia y el des-

cuido existe una íntima relación, aunque ciertamente haya también una importante diferencia de grado". (60) Esta causal se refiere a la conducta del trabajador que por su descuido o sea olvido o distracción o por su imprudencia, ponga en peligro no sólo la seguridad de la empresa sino de las personas que en ella se encuentren, pudiendo además generarse responsabilidad a cargo del patrón, derivada de esta conducta del trabajador, como lo ha definido la Corte, en la siguiente tesis : " El patrono está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales, porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos de su ocupación; porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte".- Jurisprudencia: Apéndice 1975.- Cuarta Sala.- Tesis 10, págs. 11 y 12 ".

(60) DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Editorial Porrúa, S.A.- Tomo II.- Pág. 85.-México 1979.-

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

Para analizar cual fué el espíritu del legislador al referirse a los actos inmorales que cometa el trabajador en el lugar donde preste sus servicios, creemos que si la sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres, el actuar en contra de ellas es lo que constituiría; un acto inmoral; será el juzgador quien en última instancia califique de inmoral la conducta del trabajador.

Nos dice el Maestro de Buen: " ¿Cuál es la medida de la inmoralidad? y atinadamente comenta que hay trabajos que son por si mismos, contrarios a una regla moral (v. gr., en teatro o cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son standards jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo.

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

Esta causal esta dirigida principalmente a los trabajado-

.....

res de confianza, quienes por la naturaleza de su funcionamiento en una empresa, tienen el deber de guardar fidelidad a la misma y son quienes normalmente manejan la documentación que puede contener información o planes cuya revelación podría acarrear perjuicios a la empresa.

Si se trata de un trabajador que hubiese sido promovido de un puesto de planta y no existiese causa justificada para su separación, volverá a su puesto anterior. Si al revelar secretos de fabricación o asuntos que tengan tal carácter, a juicio del patrón no se incurre en Faltas de Probidad, puede continuar en su trabajo en las condiciones a que hacemos alusión.

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

El Licenciado Ramírez Fonseca, en su libro "El despido" comenta que: " La falta de asistencia debemos entenderla como inasistencia al trabajo; por ende, el trabajador que llega después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada, no falta a su trabajo, para los efectos del cómputo a que se refiere esta causal de rescisión.

El patrón no tiene obligación de admitir en el trabajo a un trabajador que llega tarde ni la de pagarle el salario

por un día no trabajado, pero no puede alegar que el trabajador haya incurrido en una inasistencia a su trabajo; el trabajador llega tarde, pero llega ". (61)

La Corte, sin embargo ha sustentado: " Deben estimarse - como faltas injustificadas del trabajador los días en que se presentó tarde al desempeño de sus labores y no se le permitió la entrada a la negociación, pues al admitir él mismo que el patrón les concedía una tolerancia, se presentó después de la hora, hecho reconocido por él, como es inconcuso que dicha circunstancia no puede estimarse desde el punto de vista que hace valer el quejoso en su demanda de garantías, o sea que tales faltas al trabajo no deben considerarse sin justificación, porque precisamente en la actitud del trabajador se encuentra ésta, al incurrir en forma reiterada en incumplimiento de sus obligaciones, lo que se traduce en la sanción que previene la Ley Federal del Trabajo, en la fracción X del Art. 121, al establecerse que pueden rescindirse el contrato por faltar más de tres veces en un mes, sin aviso o sin permiso del patrón.- Amparo Directo 2463/59.-Antonio Cervantes Castañeda.- 28 de marzo de 1960.-Unanimidad 4 votos - Ponente:- Angel Carvajal.

(61) EL DESPIDO.-Lic. Francisco Ramírez Fonseca.-Publicaciones Admvas. y Contables, S.A.-México 1981. Pág.103.

Así mismo la Corte ha establecido que esta causal se integra por el hecho de que el trabajador deje de presentarse por más de tres ocasiones a su trabajo, sin permiso del patrón o sin causa justificada. No es preciso que las faltas sean continuas, ni que se produzcan sólo dentro de un mes de calendario. Basta que ocurran en un lapso cualquiera de treinta días contado a partir de la primera falta".- Jurisprudencia No.76.-Apéndice 1917.-1965.-p.88".

El trabajador tiene obligación de dar Aviso al patrón de sus faltas de asistencia, este es criterio establecido por la Corte: "FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE DE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.-Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón, será justificada. Así pues carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.- Sexta Epoca.-Quinta Parte.-Vol. VII.-Pág. 82.- A.D.2629/56.-Planta Pasteurizadora, S.A."

FALTAS DE ASISTENCIA, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR SU JUSTIFICACION.- No corresponde al patrón que despide a

un trabajador por haber faltado injustificadamente a sus labores la prueba de la injustificación de las faltas, - sino que toca al trabajador acreditar que las mismas fueron motivadas por una causa justificada.- Séptima Epoca.- Quinta Parte.- Vol.59.- Pág. 21.- A.D.780/73.- Cecilio Pérez Aguilar".

Asi mismo la Corte ha establecido su criterio respecto a los medios de justificación, tratándose de inasistencias por enfermedad, de trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro social: " ASISTENCIA, FALTAS DE, POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION.- TRABAJADORES INSCRITOS EN EL - IMSS.- Si el trabajador esta inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha Institución es la única facultada para justificar las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, a menos de que se pruebe que los servicios fueron requeridos por el trabajador y negados por la Institución.- Amparo Directo 1709/80.- Luis Carranza Martínez.- 5 Votos.- Ponente:- Juan Moisés Calleja".

Para determinar como hacer el cómputo de las faltas, dice el Maestro de Buen, son diferentes las cuestiones a plantearse: " la de determinación del momento en que nace o bien en que casos, de acuerdo con la naturaleza de la jornada, se computa mas de una falta.

La causal nace al cumplirse la cuarta falta y desde ese momento corre el plazo de prescripción de un mes para sancionarla, el criterio de la Corte ha sido en ese sentido, como se desprende de la siguiente ejecutoria: "El término de treinta días establecido por el artículo 329 fracción IV de la Ley Laboral, empieza a correr a partir de la cuafra inasistencia, que es cuando nace el derecho del patrón para rescindir el contrato de trabajo, con apoyo en el artículo 121, fracción X del invocado ordenamiento.- Amparo Directo 8127/1962, septiembre 3 de 1964, 4a. Sala.- Sexta Epoca.- Quinta Parte".

Otro de los problemas que suelen presentarse cuando los trabajadores laboran en jornadas discontinuas o en jornadas acumuladas, respecto a los trabajadores de jornadas discontinuas independientemente de que los trabajadores comprendidos en ellas lleguen a faltar a una parte de las jornadas discontinuas, el criterio de la Corte ha sido que en todos los casos, más de tres faltas es equivalente a cuatro faltas, criterio éste expuesto de la siguiente manera: " FALTAS DE ASISTENCIA, SE REQUIEREN CUATRO PARA QUE OPERE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- POR.- Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que sean más de tres faltas de a-

sistencia en un término de treinta días; esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atento el criterio sustentado por esta Suprema Corte en la tesis visible en la página 2540 del Tomo XLVIII de la Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación que a continuación se transcribe: " TRABAJADORES, FALTA DE ASISTENCIA DE LOS.- La Fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono o sin causa justificad", lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, que tres faltas de asistencia en un mes, no dan por sí solas derecho al patrón para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de -- tres, es decir, de cuatro en adelante. - Amparo directo - 3665/77.- Amín Simán Habid.- 28 de Septiembre de 1977.- Cuarta Sala.- Sección Segunda".

Tratándose de jornadas acumuladas, la Corte considera que, si en el Contrato Colectivo de Trabajo se establece que -

doce horas continuas de labor y treinta y seis horas de descanso equivalen a dos jornadas ordinarias, el trabajador que tenga dos faltas injustificadas de asistencia en esas condiciones, acumula cuatro faltas.- Amparo Directo 3780/69.- Eliseo Garrido Heyne.- 23 de Oct. de 1969.-Informe 1969.- Cuarta Sala".

Por lo que hace al permiso del patrón, a que alude esta causal, que es necesario obtener para que las faltas de asistencia de un trabajador a sus labores no se consideren injustificadas, cuando las mismas no son motivadas por causa de enfermedad, no es suficiente que el trabajador solicite dicho permiso, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin tener concesión del permiso el despido se considerará justificado.- Amparo Directo 3713/54.- Petróleos Mexicanos.- 9 de Dic. de 1954.- Ponente: A. Pozo"

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

Sobre esta causal, el Maestro Néstor de Buen, atinadamente comenta que la desobediencia, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado, constituye una -

de las causas mas graves de las que consagra el artículo 47 de la Ley, porque si lo esencial de la relación de -- trabajo lo constituye la subordinación, la violación a esta característica, el no acatar el trabajador las órdenes que recibe, constituye una falta imperdonable.

El acto de la desobediencia está sujeto, desde luego, a determinadas condiciones: En primer lugar la orden debe referirse al trabajo contratado; en segundo término, deberá darse para que se cumpla dentro de la jornada; en tercer término el patrón deberá poner a disposición del trabajador, los medios para cumplirla.

La causal de desobediencia se configura aún cuando no se trate de una orden recibida en el momento, ya que no es necesario que el patrón constantemente ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fué contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo; éste ha sido el criterio sustentado por la Corte, en el Amparo Directo 3979/76.- Radiodifusora Weola de Tampico, Tams.- Cuarta Sala.- Secc. Segunda. 20 de Octubre de 1976."

También La Corte ha sustentado el criterio de que consti-

tuye desobediencia por parte del trabajador, el no laborar la jornada completa y abandonar el centro de trabajo, sin avisar al patrón y sin solicitarle el permiso correspondiente.- Amparo Directo 3978/76.- Radiodifusora W.E.O.L.A. de Tampico, Tamaulipas.- 20 de Octubre de 1976. Cuarta Sala.- Sección Segunda".

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

Si la Ley obliga a los patrones a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores... (Art. 123, Frac. XV del Apartado A de la Constitución), lógico es que a su vez, el patrón tiene derecho de exigir a sus trabajadores igual observancia.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o dro-

ga enervante, salvo que, en este último caso, exista -
prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el tra-
bajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón
y presentar la prescripción suscrita por el médico;
Aquí la ley castiga al trabajador que a consecuencia de la
embriaguez pueda representar peligro no solo para la empre-
sa, sino para los demás, ya que la embriaguez viene siendo
los efectos que producen las bebidas alcohólicas ingeridas
que se traducen en la perturbación de los sentidos.
Los criterios que la Corte ha sustentado sobre esta causal,
son los siguientes:

" EMBRIAGUEZ, CUANDO NO ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRA-
TO:- El estado de embriaguez en que se encuentre un traba-
jador no es causal para rescindir su contrato de trabajo,
si el patrón introdujo bebidas alcohólicas al centro de
trabajo y autorizó a los trabajadores para su consumo.-
Amparo Directo 3810/78.- Hilados la Luz, S.A.- 29 de Nov.
de 1978.- Cuarta Sala.- Sección Segunda.- Tesis 38.- Pág.
26".-

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO ACTO INMORAL GRAVE.- Si bien el
estado de ebriedad no es inmoral por si solo, si en cambio
lo es para el que presta sus servicios en determinada --

empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta en estado de ebriedad al centro de trabajo, aún cuando no este laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa y por consiguiente el acto debe reputarse como causa inmoral grave.- Séptima Epoca.- Quinta Parte.- Vo. 70.- Pág. 19.- A. D. 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández"-

También la Corte ha aceptado como causal de rescisión, el que los trabajadores ingieran bebidas alcohólicas dentro de las horas de trabajo y que introduzcan éstas al centro de trabajo, cualquiera que sea la graduación de alcohol que contengan, considerando como tal, para la sanción de despido justificado que se comenta, la cerveza.- Amparo Directo 6838/58.- The Fresnillo Company.- 25 de Julio de 1960.- Ponente: Gilberto Valenzuela".-

Para probar el estado de ebriedad la Corte ha considerado que la testimonial es apta:- " EBRIEDAD PRUEBA DEL ESTADO DE.- La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable, exámen médico, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.- Sexta Epoca.- Quinta Parte.- Vol. X.-

Pág. 67.- Amparo Directo 1421/57.- Aquilino M. Altamirano".

Sobre esta causal el Maestro de Buen comenta que " es la respuesta a un problema social como es el de la ebriedad y que en cierto modo actúa como un freno y, por otra -- parte, intenta impedir un grave riesgo de empresa, ya -- que el trabajador que se presenta en estado de ebriedad supone peligro, no sólo para sí mismo, sino para los demás, poniendo como ejemplo el caso de un conductor de -- vehículos". (62)

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

Si se impone al trabajador una pena de prisión, lógicamente se le priva de la libertad y por lo tanto es imposible que pueda continuar desempeñando su trabajo.

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

El Doctor De la Cueva, justifica la inclusión de esta -- fracción aludiendo - que el legislador no es omnisciente y que no puede por tanto, prever la multitud de aconteci-

(62).- DERECHO DEL TRABAJO.- Lic. Néstor de Buen L.-Tomo II.- Pág. 90.- Editorial Porrúa, S.A.- Méx. 1979.- Tercera Edición.-

mientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo, y dice: " La aplicación de las dos normas (Se refiere a las fracciones XV del Art. 47 y IX del 51, cuya redacción es igual : " por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores.....) , presupone algunos requisitos:- a).- La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; - b).- Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación anterior, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante; c).- Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior". (63).

(63).-EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-Mario de la Cueva.- Edit. Porrúa, S.A.-Cuarta Edición - Pág.249.- México - 1977.

4.- OTRAS CAUSAS DE DESPIDO :

Al referirnos a otras causas de despido, desde luego estamos entrando al estudio de aquellas que no fueron analizadas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; el Licenciado Ramírez Fonseca las hace consistir en : - -
La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio. y

El Abandono de Empleo.

Respecto al Abandono de Empleo, causa que no esta prevista específicamente en la Ley, consiste en la ausencia del trabajador con el ánimo o la intención de dar por terminada la relación de trabajo.

El abandono del empleo puede implicar, sin embargo, el deseo del trabajador de no trabajar, más no con la intención de dar por terminada la relación laboral, cuando se abstiene de ejecutar las funciones que comprenden su obligación o trabajo o cuando se ausenta del lugar de trabajo por un período breve.

La Corte nos da el concepto de esta causal:

ABANDONO DE TRABAJO CONCEPTO DE :- El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal acto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus

servicios en otra parte .- Amparo Directo 860/78.- Agustín Mercado Yáñez.- 16 de agosto de 1978.- Cuarta Sala.- Informe 1978.- Tesis 8, - Pág. 13 ".

Suele confundirse el abandono de empleo con las inasistencias o faltas al trabajo, sin embargo cuando se esta en el caso del abandono de empleo no es necesario que el trabajador falte a su trabajo determinados días, para que se configure esta causal, incluso la Corte ha dicho: " Debe entenderse por Abandono de Empleo no el hecho de que el trabajador falte a sus labores, sino el consistente en que iniciada la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñandolo y se ausente del sitio de trabajo. Por lo mismo, si determinado trabajador laboró seis horas durante la mañana, salió a tomar sus alimentos de conformidad con el horario convenido con el patrón y no volvió a presentarse a trabajar el resto de la jornada, su falta no puede considerarse como abandono de empleo, sino como simple inasistencia. A. D. 3557/1955.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Ponente: Arturo Martínez Adame."

En otra Ejecutoria la Corte ha sustentado que para que se determine la existencia del Abandono de Labores, basta con que el trabajador desatienda su trabajo por breve --

....

lapso: " ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO.- No es sólo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o -- inexistencia del "abandono de labores" pues para precisar lo como causa justificada de despido, basta con que se desatiendan, aunque sea por breve lapso, las labores inherentes al puesto que desempeña.-Amparo Directo 3816/74.- Silvino Cruz Maqueo.- 8 de mayo de 1975.-Por-ente Jorge Saracho Alvarez.- Séptima Epoca.- Quinta Parte.- Vol.77.- Cuarta Sala".

Constantemente se alude al Abandono de Empleo, por parte - del patrón que trata de justificar, en caso de reclamación del trabajador de despido injustificado, el patrón niega el hecho y afirma que el motivo de la separación consistió en el abandono de empleo".

En virtud de ser el ABANDONO DE EMPLEO una causa de des-- pido justificada, reconocida legalmente por nuestra Suprema Corte, ya que existe jurisprudencia establecida en tal sentido, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ya la menciona en su artículo 46, proponemos se adicione el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con una fracción que vendría a constituir la XVI, a fin de que se incluya esta causal y se determinen exactamente las --

circunstancias que la constituyen.

Respecto a la falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; a que se refiere el Artículo 42, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo y que establece como causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo y la fracción IV del artículo 43 señala que la suspensión en este supuesto corre desde - la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho - hasta por un período de dos meses"; ahora bien, si el -- trabajador no regresase en el término concedido por la - fracción I del artículo 45, o sea, al día siguiente de - áquel en que concluya el término de dos meses, así como en el caso de que regrese y no tenga en su poder los docu_umentos referidos, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad para él.

5.- CAUSAS DE RESCISION EN LOS TRABAJOS ESPECIALES;

La Ley Federal del Trabajo ha dedicado el Título Sexto a la reglamentación legal de " LOS TRABAJOS ESPECIALES", obedeciendo a la necesidad de regular en forma especial, por sus características singulares, determinado tipo de relaciones laborales ; y como el presente Capítulo se refiere a la " Rescisión de las Relaciones de Trabajo", no podemos dejar de hacer mención de las causales contempladas por la Ley Laboral, para rescindir la relación de trabajo en este tipo de trabajos especiales.

Desde luego y como lo mencionamos en la página 103 ,volvemos a aclarar que la especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, ya que es idéntica a la relación de trabajo que define el artículo 20 de la Ley Laboral, por lo mismo se conservan vigentes los principios generales de derecho del trabajo y los fundamentales de los trabajadores y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

El estudio que hacemos de estas causales, es bastante superficial, pues adentrarnos al mismo sería motivo de una tesis especial para cada uno de los trabajos, que la Ley

en su Capítulo Sexto menciona como " Trabajos Especiales;" interesantes a realizar, pero extensos para incluir en la presente tesis.

El artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto establece: " Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las reglas generales de esta Ley, en cuanto no las contraríen"., por lo que sostenemos que además de ser aplicables como causales de rescisión las que contempla el artículo 47, lo son las siguientes: Tratándose de los TRABAJADORES DE CONFIANZA, el artículo 185 establece: " El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causales justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".-

Los trabajadores de confianza precisamente por la relación tan cercana que se establece con la administración de la empresa les crea una situación muy especial que podríamos afirmar limitativa de sus derechos laborales, ya que por una parte se les prohíbe formar parte de los sindicatos así como también el ser representante de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las

....

disposiciones de la Ley Laboral, situaciones éstas que de presentarse darían lugar a la pérdida de la confianza y por lo tanto podemos deducir, que serían causas de rescisión de la relación de trabajo.

Si bien es cierto que la confianza es un elemento subjetivo, también lo es, que tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar al arbitrio de una de las partes, por lo mismo la pérdida de la confianza es - causa de rescisión de la relación laboral cuando existan motivos suficientes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador.

Además es necesario, aunque seamos redundantes, hacer constar que si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación. (Art. 186 de la Ley Federal del Trabajo).

TRABAJADORES DE LOS BUQUES:

Serán considerados como tales, todos los que presten servicios en los barcos o embarcaciones que ostenten bandera mexicana.

En este tipo de trabajos existe la prohibición expresa - para los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

La Ley considera como trabajadores de los buques a los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina y los que las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua consideren como tales, y todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo las que establece el artículo 206 y que son:

- I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;
- II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio, mientras el buque este en puerto, al salir el buque o durante la navegación;
- III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica;

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en

conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidas por las Leyes y Reglamentos;

VI.- La violación de las Leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS:-

Son considerados miembros de tripulaciones aeronáuticas:

El piloto al mando de la nave, (comandante o capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los sobre cargos, quienes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

....

El artículo 244 establece que serán causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo, las siguientes:

I.- La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

II.- Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, - dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;

III.- Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, Fracción II

IV.- La violación de las Leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V.- La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI.- La negativa del tripulante, a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conser

....

var o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de sus miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII.-El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, Fracción III.-

TRABAJO FERROCARRILERO.--

En este tipo de trabajos existe también la exigencia de que la nacionalidad de los trabajadores debe ser la mexicana.

La Ley establece en su artículo 255, como causas especiales de rescisión las siguientes:

I.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

Existe además la prohibición para los trabajadores de :

Consumir bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores y el consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica en cuyo caso el trabajador debe hacerlo del conocimiento del patrón y además comprobarlo.-

Cuando algún trabajador este próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos de trabajo, la rescisión de la relación laboral solo podrá llevarse a cabo por causas que sean realmente graves que hagan imposible la continuación de la relación, estableciendo la Ley que a falta de disposición legal expresa se estará a lo dispuesto en el artículo 161, el cual establece que cuando la relación de trabajo tiene una duración de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por algunas de las causas que menciona el artículo 47 pero debe ser particularmente grave que haga imposible la continuación de la relación, de otra manera, solo se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda pero si vuelve a reincidir el trabajador si podrá rescindir el patrón, sin su responsabilidad, la relación laboral. Como vemos, trata de respetarse la antigüedad de los trabajadores, en la empresa.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES:-

La Ley Federal del Trabajo establece claramente que las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como camiones, autobuses, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones que quedan sujetas a las disposiciones contenidas en el Capítulo VI .

El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario serán solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley.

Se establece como prohibición a los trabajadores:

El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación a su iniciación; El uso de narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica; y el recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa.

El ir contra estas prohibiciones, dada la responsabilidad del trabajo que desempeñan los trabajadores, traerá como consecuencia la rescisión de las relaciones laborales.

Sin embargo la Ley establece como causas especiales de rescisión, para este tipo de relaciones laborales, las siguientes: (Art. 264 L. F. T.)

I.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.- Será considerada en todo caso causa justificada el caso en que el vehículo no reuna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II.- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES..

Dentro de este rubro se encuentran comprendidos los -- agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, para los cuales el artículo 291 establece como causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo: " La disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas".-

DEPORTISTAS PROFESIONALES:-

Lo son los jugadores de futbol, baseball, frontón, box,

...

luchadores, tenistas y otros semejantes, para quienes las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, y cuando no exista estipulación expresa, serán por tiempo indeterminado.- Si vencida la temporada no se estipula un nuevo término de duración y el trabajador continua prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Se establecen como causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, las siguientes :

(Art. 303 L. F. T.)

I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II.- La pérdida de facultades.

TRABAJO DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD:-

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 353 ha establecido que se consideran Médicos Residentes:- Los profesionales de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingresen a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir

....

con una residencia;

Unidad Médica Receptora de Residentes es el establecimiento hospitalario en el cual se puede cumplir las Residencias que, para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina, y Residencia:- Es el conjunto de actividades que deba cumplir un médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de post-grado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

La Ley considera como causas especiales de rescisión - para este tipo de " trabajadores ", en su artículo 353 G., las siguientes:

I.- El incumplimiento de las obligaciones a que se refieren las fracciones I, II, III y VI del Artículo 353.D; que son las siguientes: " I.- Cumplir con la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes.- II.- Acatar las

órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél, y a éste;

III.- Cumplir con las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley; VI.- Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente".

II.- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia; y

III.- La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes. --"

Por lo que hace a los demás trabajadores comprendidos dentro de este Capítulo Sexto cuyas actividades son consideradas como TRABAJOS ESPECIALES y respecto de los cuales no se establecen Causales Especiales de Rescisión, entendemos que las mismas serán las que la Ley establece expresamente en su artículo 47, independientemente de las

que ellos fijen en los contratos individuales o colectivos que celebren o en los Reglamentos Internos de las -
Empresas, que no contravengan a las disposiciones generales del Derecho Laboral.

6.- A V I S O D E D E S P I D O:

La Ley Federal del Trabajo en la parte final del artículo 47 establece la obligación a cargo de los patronos de dar Aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

Esta obligación patronal, en estos términos, ya la contemplaba la Ley Laboral de 1970 y estimo que el objeto con que la crearon los legisladores fué el de que el trabajador pudiera saber con precisión la causal de despido y la fecha en que éste surte efectos, a fin de poder hacer valer sus derechos frente a las causales de rescisión invocadas. Sin embargo, al no establecerse consecuencia o castigo alguno por incumplimiento a esta obligación, los patronos la consideraron sin trascendencia y por lo mismo esta obligación no era cumplida.

Al reformarse la Ley Federal del Trabajo en 1980 y para que la obligación patronal a que nos referimos fuere cumplida, se adicionó el artículo 47 de la siguiente manera: " El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón - dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y

solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado". Consideramos que las reformas, por lo que hace al primer párrafo, en el que se establece claramente la manera como el patrón debe cumplir con su obligación de dar aviso de despido al trabajador, y hacerle saber la causa y en que consiste el haber incurrido en la misma; fué conveniente; sin embargo el último párrafo de las nuevas reformas en el que se impone al patrón como castigo por la falta de aviso, el considerar el despido como injustificado, creemos que la omisión de un formulismo, como lo sería el - cumplir con el aviso, no debe ser castigado con la eliminación de la posibilidad de una defensa legal, confundiendo la forma con el contenido, en perjuicio de la seguridad jurídica y de la garantía de audiencia, pues antes de que un patrón sea oído y vencido en juicio sobre las causas que justifican o puedan demostrar un despido o rescisión, se esta considerando como injustificada la rescisión, -- por la simple falta del aviso por escrito, con todas las responsabilidades consecuentes para el patrón.

Consideramos que lo que debió haberse establecido clara-

.....

mente era una sanción pecuniaria fuerte al patrón que no diera cumplimiento a la obligación de dar el aviso de despedido al trabajador y de esta manera el acatamiento de esta disposición legal se vería mas eficazmente cumplida. El Maestro Néstor de Buen L., en su Libro " La Reforma del Proceso Laboral", hace un comentario interesante al respecto!- " La nueva disposición: un agregado largo al art. 47, es justa, pero técnicamente inadecuada. En ese sentido tiene cierta razón el Doctor Baltazar Cavazos, - que en un desplegado periodístico, publicado el día 30 de abril, un día antes de la entrada en vigor de las reformas, hacia patente su oposición. Es cierto que resulta absurdo que si el despido se justifica por la conducta del trabajador, la falta de aviso, determine seis días después, la injustificación.

Habría sido muy fácil encontrarle remedio al problema técnico. La fórmula de la nulidad parece impecable.

El problema se complica, sin embargo, con respecto al hecho social que se quiere evitar. Lo más probable es que se sigan utilizando los recursos bajos de la negativa del despido acompañada de la oferta de reinstalación. Ello conduce a una maniobra tradicional y genericamente inefi-

....

caz, observada por los defensores de los trabajadores, - de presentar testigos falsos para probar el despido. Pero se trata de una inmoralidad en contra de otra de signo contrario. La desventaja para los trabajadores es que la solución de presentar esos testigos puede dar con sus -- huesos y los de su abogado, asesor y coyote, a la cárcel según la pintoresca disposición contenida en el artículo 1006 de la Ley.

Aquí sí parece brillar por su ausencia la tutela que el Legislador pretende otorgar a los trabajadores ". (64) El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca hace un estudio de las Anticonstitucionalidades y contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo y respecto- al - artículo 47 , transcribiré lo más interesante, en lo conducente: " El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo conculca las garantías de Igualdad y de Seguridad Jurídica.-.... La Reforma conculca dos garantías consagradas en la Constitución General de la República: Por una parte es violatoria de las Garantías de Igualdad y por la otra de las Garantías de Seguridad Jurídica.- Es violatoria de las garantías de Igualdad porque... los gobernados deben conservar una misma posición ante el Poder Público =

..... (64).-LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL.-Néstor de - Buen L.- Edit. Porrúa, S.A.-1a. Edic. -Pág.121.-México 1980.

por imperativo del artículo 1o. de nuestra Carta Magna que a la letra dice: "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.- Ahora bien, los únicos casos que prevé la Constitución de restricción y suspensión de las Garantías Individuales son los siguientes: El artículo 27 Constitucional que permite la expropiación sin previo juicio y mediante indemnización, por causas de utilidad pública; el artículo 29 que señala la posibilidad de la suspensión de garantías por invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otra que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto... y finalmente el artículo 33 que establece la posibilidad de que el Ejecutivo de la Unión haga abandonar el territorio nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo, a todo extranjero cuya permanencia juzgue inconveniente.....Esto es, no puede haber mas suspensión ni restricción de las Garantías Individuales que las que la propia Constitución señala por vía excepcional. Es obvio que una ley reglamentaria de la Ley Fundamental no puede contrariar el texto de la Ley que

....

reglamenta. Por consiguiente, cuando la Ley Federal del Trabajo, en el artículo que comentamos hace nugatoria la Garantía de Igualdad en perjuicio de los patrones, esta violando el artículo 10. Constitucional porque restringe el ejercicio y goce de una garantía sin que tal situación esté prevista en la Carta Fundamental.

Ahora bien, que la reforma que comentamos viola la Garantía de Audiencia queda demostrado con la siguiente argumentación:- El artículo 14 Constitucional dice textualmente lo siguiente:

" A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades o posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho" La garantía de audiencia se satisface mediante el cumplimiento de seis requisitos: la tramitación de un juicio; que el juicio se substancie ante el tribunal; que el tribunal se haya establecido con anterioridad al juicio; que en dicho juicio se observen las formalidades esenciales del procedimiento-; que el fallo respectivo se pro-

nuncie conforme a las leyes aplicables; y que tales leyes sean expedidas con anterioridad al hecho. Ahora bien, sin el cumplimiento previo de estos requisitos, nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos.....

Los bienes jurídicos son: la vida, la libertad, la propiedad, la posesión y los derechos.....

De acuerdo con lo expuesto, resultará evidente que privar al patrón de sus propiedades y posesiones, o lo que es lo mismo de su dinero o bienes de la empresa para pagar una indemnización y/o salarios caídos, según que el trabajador ejercite la acción de pago de indemnización por despido injustificado o de reinstalación, es absolutamente violatorio de la garantía de audiencia en todos sus aspectos. Por otra parte, y en forma independiente a la inconstitucionalidad de que adolece la reforma, ésta carece de toda lógica jurídica. En efecto, el bien o el mal no pueden producir los mismos efectos. Cuando un trabajador incurre en una causal de despido, éste deberá ser considerado plenamente justo independientemente de que se haya dado o no el aviso correspondiente; no hacerlo así y tener que indemnizar a un trabajador que ha dado causa justa para el despido equivale a dar las mismas consecuencias al bien y al

mal, o lo que es lo mismo, premiar la mala conducta con una indemnización que no se justifica. Llevando el ejemplo al absurdo, podríamos señalar el caso de un trabajador que ha delinquido en contra del patrón, de sus familiares, del personal directivo o del personal administrativo de la empresa; en este supuesto, y de acuerdo con la reforma legal, independientemente de que quede sujeto a la responsabilidad establecida en las leyes penales, habría - que indemnizarlo.

Como se vé el artículo que se comenta resulta ridículo, atentatorio de la Constitución y carente de toda lógica jurídica" (65).

Estas opiniones transcritas vienen a reforzar mi criterio en el sentido de sancionar solo de manera pecuniaria fuerte (o sea determinándose en x veces el salario mínimo) el incumplimiento del patrón que no de aviso al trabajador, en caso de despido, sin embargo, la práctica es la que en definitiva va a determinar los criterios que sustenten nuestras Autoridades del Trabajo al respecto y por ende, los lineamientos a seguir.

(65).- ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CONTRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Lic. Francisco Ramírez Fonseca.- Púb. Admvas y Contables, S.A.- Págs. 21 a 28.- México - 1980.

7.- CONSECUENCIAS DEL DESPIDO:

Las consecuencias del despido, sea éste justificado o injustificado se dejaran sentir para el trabajador en su estabilidad económica, moral y social, pues si recordamos cuando hablamos del Capítulo de la Estabilidad en el Trabajo, que la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos al referirse al trabajo señaló : " ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar"; y cuando surge el amargo trance de un despido, el trabajador se enfrenta a una serie de problemas sobre todo el de la incertidumbre del mañana para él y para quienes dependen económicamente de él.

Cuando el trabajador ha incurrido en conductas que van a traer como consecuencia el despido justificado, solo --- tendrá derecho a que el patrón le liquide las cantidades que resulten a su favor por los siguientes conceptos:

- a).- Gratificaciones habituales.
- b).- Vacaciones y prima vacacional.
- c).- Aguinaldo (proporcional, en su caso)
- d).- Reparto de utilidades.

e).- Alguna otra prestación que la empresa tenga constituida a favor del trabajador.

f).- Prima de antigüedad.=

g).- Salario diario devengado.

Cuando éste es el caso (despido justificado), el trabajador y el patrón pueden ponerse de acuerdo, que es lo que usualmente se acostumbra, y el trabajador firmar una carta-renuncia y los recibos correspondientes al pago de las prestaciones a que tiene derecho y que es obligación del patrón pagarlas, independientemente de que si éste desea otorgar al trabajador alguna cantidad adicional, también recabará recibo por la misma, pueden también otorgar esta renuncia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante convenio, sin embargo esto no es requisito, como tampoco lo es el llegar a un acuerdo con el trabajador cuando éste ha dado motivos y su despido sea legalmente justificado, comentamos lo anterior porque normalmente es lo usual y que muchos patronos lo acostumbran a fin de evitarse problemas futuros o sea el enfrentarse a una demanda, que aunque sea ilegal, tendrá que seguirse por todos sus trámites, con las consiguientes molestias y gastos.

La Corte ha dictado la siguiente ejecutoria sobre estas

renuncias : " Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos, en los términos de los artículos 123 Fracción XXVII, inciso H) de la Constitución y 18 de la Ley Federal del Trabajo, pues la renuncia del trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que - constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad".- Sexta Epoca.-Quinta Parte.- Vol. XII.- Pág. 232.- A. D. 1046/58.- Ricardo Mendoza Quintana".

Sin embargo cuando el trabajador no esta de acuerdo con el despido, que es lo que frecuentemente sucede, puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo u optar porque se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

...

Si en el juicio, el patrón no comprueba la causa de rescisión, deberá reinstalar al trabajador, si fué esta la acción intentada o indemnizarlo con el importe de --- los tres meses de salario, mas todas las prestaciones a que tiene derecho, mas los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo condenatorio.

Cuando un trabajador es despedido, debe ejercitar sus -- acciones correspondientes dentro del término de dos meses, ya que de acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, después de ese tiempo estarán prescritas.

Cuando es el patrón el que quiere ejercitar sus derechos, el artículo 517, establece claramente :- " Prescriben en un mes:- I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.- II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo .."

El Maestro De Buen , en su Libro Derecho del Trabajo, comenta al respecto: " El cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos, conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente

a que la reinstalación se efectuó en las mismas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios mínimos generales o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, al puesto se le han atribuido condiciones más favorables.

Por virtud del principio de la estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo 49.- Por otra parte, la reinstalación significa que se le de al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo. No es válido el recurso de "sentar en una silla" al trabajador, aún cuando se le cubran todas las prestaciones económicas a que tenga derecho. Este procedimiento por otra parte muy frecuente, atenta en contra de la dignidad del trabajador y puede dar lugar a una acción rescisoria por parte de éste, que tendrá como fundamento la falta de probidad del patrono.

La acción de cumplimiento del contrato o relación de trabajo lleva consigo la de pago de salarios, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinsta-

lación. A esta prestación la ley la denomina " salarios vencidos" (Art. 48), si bien en el lenguaje habitual de los Tribunales de trabajo suelen denominarse también y aún preferentemente " salarios caídos" ... (66)

Los casos de excepción a que alude el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, o sea cuando el patrón queda exento de la obligación de reinstalar, son los siguientes:

- 1.- Tratándose de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 2.- Si el patrón comprueba ante las **Autoridades de Trabajo**, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características del mismo, esta en contacto directo y permanente con él y por lo mismo no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- 3.- En los casos de los trabajadores de confianza.
- 4.- Cuando se trata de trabajadores en el servicio doméstico.
- 5.- Cuando se trata de trabajadores eventuales.

Es frecuente confundir los términos " Liquidación " e "Indemnización", siendo utilizados indistintamente y más aún son aplicables erróneamente, para efectos del pago que se

hace a un trabajador al momento de dar por terminadas las relaciones laborales.

Antes de distinguir estos conceptos a la luz del derecho laboral, vamos a hacerlo desde el punto de vista gramatical:-

Liquidar se entiende a la acción de ajustar formalmente una cuenta o un estado de cosas, desistirse de un negocio o empeño, poner fin, etc.

Indemnizar es la acción de resarcir un daño o perjuicio "compensar, reparar".

Trataremos, en base a estos conceptos, definir lo que se entiende por liquidación e indemnización jurídicamente hablando.

Debemos interpretar por LIQUIDACION a la acción de ajustar cuentas, haciendo pago en efectivo al trabajador de todas las prestaciones a que legalmente tiene derecho, por la sola prestación de servicios. Es aquí donde surge la duda para determinar a cuales prestaciones tiene derecho a -- efecto de orientar sobre el particular, señalamos a continuación cuales pueden ser estas prestaciones:

- a).- Salario diario devengado.
- b).- Gratificaciones habituales.

- c).- Vacaciones y prima vacacional.
- d).- Aguinaldo (proporcional en su caso).
- e).- Reparto de utilidades.
- f).- Alguna otra prestación que la empresa tenga constituida a favor del trabajador.
- g).- Prima de Antigüedad cuando el trabajador se retire voluntariamente y tenga más de 15 años de laborar en la empresa; dicha prestación deberá hacerse computando desde la fecha de su ingreso hasta el momento del retiro. - (Art. 162 L. F. T.).

De igual forma se les pagará a los trabajadores que se separen o sean separados de la empresa, independientemente de la justificación de la causa.

Esta prestación se pagará a los deudos del trabajador, en caso de fallecimiento, independientemente del tiempo de antigüedad.

INDEMNIZAR, es la acción de reparar daños y perjuicios - causados al trabajador por el hecho de despedirlo injustificadamente y siempre y cuando sea condenado a ello por Autoridad competente, es decir, para que proceda el pago por indemnización constitucional, es necesario que el trabajador ejercite esta acción o en su defecto la de reins-

talación ante autoridad competente y que sea condenado el patrón a dicho pago o cumplimiento; en el primer caso el patrón deberá pagar independientemente de las prestaciones legales a que tenga derecho, lo siguiente:

- a).- Trés meses de salario.
- b).- Salarios vencidos.

En el segundo caso, deberá cumplirse con:

- a).- La reinstalación.
- b).- Pago de salarios vencidos.

Solo en caso de que el trabajador se encuentre en los supuestos señalados por el artículo 49 de la Ley Federal - del Trabajo, ya mencionados, podrá eximirse el patrón de reinstalarlo mediante el pago de las siguientes prestaciones:

- a).- La mitad de los salarios devengados durante el tiempo de servicios prestados, sí el contrato fuere por tiempo determinado menor de un año.
- b).- Seis meses de salarios por el primer año de servicios prestados y 20 días por cada uno de los años siguiéntes de servicios prestados, cuando se trate de contrato por tiempo determinado mayor de un año.
- c).- 20 días de salario por cada año de servicios presta-

DE LA BIBLIOTECA

dos, si la relación fuere por tiempo indeterminado.

d).- Además de las indemnizaciones mencionadas en las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salarios y de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Es frecuente que la empresa al momento de efectuar la LIQUIDACION al trabajador, incluya en ella el pago de 20 días por año de servicios prestados, 3 meses de salarios, 12 días por año, por concepto de prima de antigüedad, con la finalidad de evitarse conflicto alguno ante las Autoridades de trabajo, mezclando así prestaciones que son distintas; es más, corriendo el riesgo de que el trabajador pueda demandar la reinstalación, en virtud de que solo en los casos marcados en el artículo 49 del Código Laboral, podrá eximirse al patrón de reinstalarlo, y si se pretende que por el hecho de aceptar el trabajador dicho pago, esta renunciando a un derecho, en este caso, el derecho al trabajo, es conveniente mencionar, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y cualquier cláusula que estipule lo contrario, será nula de pleno derecho.

8.- E L R E T I R O :-

Ya en el inciso No. 2, al establecer las diferencias existentes entre " Despido" y " Retiro", hicimos mención al concepto de Retiro, por lo que reiterando lo anterior, afirmaremos que el Retiro es un acto jurídico unilateral y consensual efectuado por el trabajador, con el objeto de dar fin a la relación de trabajo y deja sub-iudice la determinación de las responsabilidades que puedan resultar; ya que si se produce antes de que el trabajador haya cumplido un año en su trabajo, podría incurrir en una responsabilidad civil.

Para el Maestro Nestor de Buen, "el Retiro se produce por el antecedente de una conducta indebida del patrón, violadora de sus deberes hacia el trabajador, enumerando como tales, los siguientes:

- a).- Deber de honestidad.
- b).- Deber de respeto, a la persona, familia y bienes del trabajador"
- c).- Deber de impedir que sus familiares o dependientes incurran en faltas de probidad u honradez o en conductas violentas en contra de los trabajadores o de sus familiares.

- d).- Deber de pagar el salario y de hacerlo puntualmente en el lugar adecuado.
- e).- Deber de observar las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes.
- f).- Deber de observar una conducta prudente.
- g).- Deber de capacitar a los trabajadores.
- h).- Deber de proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que requieran.
- i).- Deber de proporcionar constancia de trabajo.
- j).- Deber de contribuir a la cultura y deporte de los trabajadores .

Desde luego la violación de alguno de estos deberes no autoriza a los trabajadores a rescindir justificadamente la relación de trabajo, los patrones pueden ser sancionados con multas, que la ley establece en su Título Dieciseis que se refiere expresamente a " Responsabilidades y Sanciones". (67)

(67).- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen.- Tomo II.- Pág. 105.- Editorial Porrúa, S.A.- Tercera Edición. México 1979.

9.- CAUSAS DE RETIRO:-

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 51, establece las causas de Retiro (o sea la separación) del trabajador, de su empleo, que a continuación comentamos:

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

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

A esta fracción el Maestro de Buen le hace el siguiente comentario: " Cuando al trabajador se le proponen unas condiciones de trabajo y, de hecho se observan otras, se está en realidad, en presencia de un problema de dolo que daría lugar a la nulidad de la relación laboral. No debe confundirse esta maniobra, que es un engaño de origen, - con el incumplimiento de las condiciones pactadas.

Aquí también es aplicable el criterio de que podrá sustituirse la acción rescisoria por una acción de nulidad derivada del dolo patronal.

En el caso, la acción debe de ejercitarse dentro de los -

treinta primeros días de servicios; de otra manera se entenderá que el trabajador ha consentido en trabajar en las condiciones reales, aún cuando sean diferentes de las pactadas, no se trata de un fenómeno de prescripción sino de consentimiento tácito ". (68)

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

Casi no existe criterio definido de la Corte, que nos permita, como en el caso de los trabajadores, ejemplificar los casos en que con sus actos el patrón incurre en faltas de " Probidad u Honradez ".

La Corte dice: " NO CONSTITUYE FALTA DE PROBIDAD, POR EL PATRON, EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A LA LEY - DEL SEGURO SOCIAL.- A. D. 5329/78.- Alfonso Santiago González.- Enero 7 de 1980.- "-

En este caso, solo nos marca el criterio de la Corte, los casos en que el incumplimiento del patrón no debe ser considerado como Faltas de Probidad.

En el Amparo Directo 6788/1963.- Demetrio Estrada Domínguez

(68).- DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.- Tomo II, Pág. 109.- Editorial Porrúa, S.A.-3a. Edic.- México 1979.

4a. Sala.- 6a. Epoca.-,Vol.LXXXV.- Quinta Parte.- La Corte opinó que si se consideraba Faltas de Probidad, en perjuicio de los Trabajadores, el hecho de que un empleado de confianza organizara una caja de Ahorros, no reconocida por el Sindicato ni la Empresa".

En este caso, si se hizo mención a un caso de FALTAS DE PROBIDAD cometidas por parte de la Empresa.

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

Esta reducción de salario puede ocurrir por mutuo acuerdo, sin que por ello sea causal para que el trabajador se separe de su trabajo y este retiro signifique responsabilidad a cargo del patrón, por incumplimiento a las condiciones - pactadas; pues el trabajador, por convenir a sus intereses puede pedir reducción de horario de trabajo, lo que puede traer al mismo tiempo como consecuencia la reducción del salario.

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

El Maestro Néstor de Buen, sobre esta causal comenta que: " al trabajador resulta una carga excesiva y en ocasiones insuperable la de probar que requirió de pago al patrón y que éste se negó a cubrirle el salario. No cuentan los -- trabajadores con un servicio suficiente de inspección de trabajo que pudieran dar fe del hecho y el acceso a los notarios públicos lo vedan los honorarios de éstos, totalmente desproporcionados a la capacidad económica de la - masa obrera. La Corte actúa de manera injusta y aún cruel al invertir el orden de los factores y liberar al patrón de la relativa carga de depositar los salarios y consignarlos, si es que no cuenta con otros medios para probar que el trabajador, intencionalmente se abstuvo de cobrar. Resulta doloroso confirmar, una vez más, la buena disposi-- ción de la Corte hacia la clase patronal, que con este tipo de interpretaciones, deja sin efecto la obligación de dar aviso al trabajador, por escrito, de la fecha y causa o causas de la rescisión pasando por encima de la letra de la Ley y de su adecuada interpretación jurídica (Art. 47, in fine) y, además mediante un condicionamiento de difícil realización destruye una causal importantísima de rescisión, dejando en manos de los patrones la decisión irres-

ponsable, de pagar o no el salario puntualmente". (69)

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

Una de las obligaciones del patrón es proporcionar a los trabajadores los instrumentos, útiles y materiales necesarios para ejecutar su trabajo; sin embargo, muchos trabajadores es común que posean y aporten sus propias herramientas de trabajo, por lo que es muy entendible que cuando se le causen perjuicios al trabajador en ellas, por su patrón, se justifique el que se separe de su trabajo, con las consecuentes responsabilidades a cargo del patrón.

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

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

Esta es una de las causales, que en iguales términos se -

(69)).-DERECHO DEL TRABAJO.- Néstor de Buen L.-Tomo II, -
Pág. 108.- Editorial Porrúa, S.A.- 3a.Edic.-México
1979.

menciona como causal de despido, sin embargo, tratándose de actos ejecutados por el patrón, no encontramos antecedentes, ni tesis o jurisprudencia que nos permitan comentar el criterio de la Corte al respecto.

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

10.- CONSECUENCIAS DEL RETIRO:-

El Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo establece - claramente que el trabajador podrá separarse de su trabajo (o sea ejercer el derecho de Retiro), dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51, teniendo un plazo de dos meses para exigir al patrón la indemnización correspondiente y a que se refiere el artículo 50. Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores tanto en este caso, como en el de un despido injustificado son las mismas que se fijan; igualmente para los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar y a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe criterio de la Corte, sobre la Rescisión por causa imputable al patrón, en los siguientes términos:

" CONTRATO DE TRABAJO.- RESCISION POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON. DEBE SEPARARSE EL TRABAJADOR.- El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo al decir: " El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días si-

.....

guintes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50^º, estatuye una facultad en beneficio de los trabajadores cuando se lesionan sus derechos por la parte patronal, lo que origina que puedan demandar, cuando a sus intereses convenga, la rescisión del contrato y el pago de la indemnización en los términos de Ley, o bien perdonar y consentir expresa o tácitamente la causal rescisoria, caso en el cual continúan laborando y no ejercitan su derecho. -- Siendo así como debe entenderse la palabra "podrá" que usa ese precepto y no como la interpreta el quejoso en el sentido de que le faculta a demandar la rescisión del contrato y mientras se resuelve el juicio seguir trabajando". Es decir, siendo una facultad para el trabajador el ejercitar o no su derecho, tal norma no podrá señalar que, lesionado éste, el trabajador deberá separarse del trabajo, pues de ser así, dejaría de contemplar un derecho en beneficio del trabajador y establecería una obligación que como tal podría incluso reclamarse por el patrón, exigiéndole que se separe. Esto trae como consecuencia, que si el trabajador opta por demandar la rescisión, por causa imputable al patrón, deberá separarse del trabajo dentro de los treinta -

días siguientes a la fecha en que se dé la causal rescisoria, como lo ordena el artículo 52 de la Ley, pues de no hacerlo y continuar trabajando y no obstante esa circunstancia demandar la rescisión es claro que no puede prosperar el juicio a su favor, porque rescindir significa dejar sin efecto un contrato, y si éste sigue vigente y surtiendo efectos al seguir laborando el trabajador, es evidente que existió consentimiento tácito con las nuevas condiciones de trabajo. Por lo que al absolverse a la demandada de la indemnización reclamada, no se infringen las garantías constitucionales del trabajador".-Amparo Directo 27/77. Leopoldo Gallegos Rangel.-8 Nov.de 1978.-Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito,-Tesis 4, Pág. 281".

Esta tesis de la Corte establece claramente la manera en que el trabajador debe llevar a cabo la rescisión de la relación laboral, por causas imputables al patrón, debiendo separarse del trabajo y demandar la rescisión y será hasta que la Autoridad Laboral competente falle condenando al patrón al pago de la indemnización correspondiente cuando se de cumplimiento a esta acción derivada de la conducta indebida del patrón.

La Ley no establece obligación para el trabajador de dar

aviso de su retiro, sin embargo es aconsejable que el trabajador la efectúe, tratando de obtener constancia (acuse de recibo), de que fué del conocimiento del patrón, pues siempre la acción rescisoria ejercitada por el trabajador es de difícil defensa y el patrón puede inventar despidos anteriores, tratando de invalidar la rescisión.

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

PRIMERA:- Después de hacer el estudio del surgimiento de la Relación de Trabajo y del Contrato de Trabajo, llegamos a la conclusión que no puede partirse de un criterio meramente contractualista o relacionista, pues los dos términos " Relación" y " Contrato", no pueden por si solos enmarcar las condiciones de la prestación de servicio - entre trabajador y patrón, ambos términos son complementarios y así los ha contemplado la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, pues la relación de trabajo se establece en el momento en que el trabajador inicia la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario, y el contrato de trabajo va a determinar todas las condiciones, en que esa prestación de servicio se va a llevar a cabo.

SEGUNDA:- La Estabilidad en el Trabajo es un principio que tiende a hacer permanente la relación de trabajo, un derecho para el trabajador de conservar su empleo por el tiempo -en que la naturaleza de la relación laboral lo exija; así la Ley Federal del Trabajo a tratado de pro-

.....

tegerlo enunciando claramente los únicos casos en que - la Ley permite romper ese principio de estabilidad por - parte del patrón, mediante una responsabilidad económica para él; o sea, mediante el pago de las indemnizaciones - correspondientes, no dejando a su arbitrio el terminar - las relaciones de trabajo.

TERCERA:- En el Capítulo Tercero, en el inciso 7, que se refiere a la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo, hicimos notar que en los artículos 434, 438 y - 439 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se mencionó el artículo 782 como aplicable en los casos de los Procedimientos Especiales, error éste, en el que se incurrió debido a que este ordenamiento legal y siguientes, eran los que regulaban en la Ley de Trabajo anterior, este tipo de procedimientos y con las reformas llevadas a cabo a la misma, en 1980, actualmente son los artículos 892 y siguientes los que regulan los Procedimientos Especiales, por lo que proponemos así mismo, se corrija el error que aquí consignamos.

CUARTA:- En el Capítulo Cuarto hicimos un análisis del Despido, comentamos los casos que la Ley en su artículo 47, en forma enunciativa, más no limitativa, lo considera

justificado; al decir no limitativa, nos estamos refiriendo al caso concreto del " Abandono de Empleo" el cual la Ley no lo menciona como tal, pero en la práctica ya lo han establecido así, no solo la costumbre sino, Ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, incluso el artículo 46 de la Ley del Trabajo Burocrático la menciona, y por lo mismo sugerimos la conveniencia de incluir una fracción mas al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para que la misma contenga en forma expresa esta causal y se establezca claramente las circunstancias en que se va a considerar que se incurrió en el " Abandono de Empleo " .

QUINTA:- En las Nuevas Reformas que se hicieron a la --
Parte Sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, se adicionó el artículo 47, estableciendo que la Falta de Aviso -
por parte del patrón al trabajador, de su despido, o a la Junta, bastará para considerar que el despido fué injustificado; consideramos que sancionar de esta manera al -
patrón por una omisión de un mero formulismo va mas allá de nuestras Leyes Constitucionales, pues se esta violando su garantía de audiencia y antes de haber sido oído y vencido en juicio se le esta condenando; por lo que proponemos

que si el espíritu del legislador fué el obligar al patrón a cumplir con su obligación de dar el Aviso de Despido al trabajador, la manera mas efectiva de lograrlo sería sancionando la omisión con una multa de carácter económica, fuerte, determinándola en base a x veces el salario mínimo ,

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

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

- 1.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.=
Dr. Mario de la Cueva.-
Editorial Porrúa, S.A.
México 1977.
- 2.- JURIDICA.- ANUARIO DEL DEPTO. DE DERECHO DE LA -
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA.-
Lic. Leonardo Graham Fernández.-
No. 9. - Julio 1977.
- 3.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Lic. Euquerio Guerrero.
Editorial Porrúa, S.A.-
México 1980.
- 4.-NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.-
Lic. Alberto Trueba Urbina.=
Editorial Porrúa, S.A.
México 1977.
- 5.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.
J. Jesús Castorena.
Biblioteca del H. Colegio de México.
México 1932.
- 6.- DERECHO DEL TRABAJO.
Néstor de Buen L.
Editorial Porrúa, S.A.-
México 1979.
- 7.- CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.
Separata de Anales de la Universidad Hispalense.
Vol.XXVII.- Sevilla.- 1967'
- 8.- DERECHO DEL TRABAJO.=
Walter Haskel y Herman Diersch
Roque de Palma Editor.
Buenos Aires - 1911.

.....

- 9.- DERECHO DEL TRABAJO.
Rafael Caldera.
Editorial El Ateneo.
Buenos Aires.- 1960.=
- 10.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.DE 1970
Reforma Procesal del Trabajo de 1980
México 1981.
- 11.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.
Dr. Baltazar Cavazos.
Editorial Trillas.-
México 1977.
- 12.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. EN
MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REP. EN MATERIA FEDERAL.
Miguel Angel Porrúa, S.A.=Librero-Editor.
México 1981.
- 13.- " EL DESPIDO ".
Lic. Francisco Ramírez Fonseca.
Publicaciones Admvas. y Contables, S.A.
México 1981.
- 14.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.-
Manuel Alonso García.
Editorial Ariel.
Barcelona - 1975.
- 15.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.
Gómez - Gotieschalk y Bermúdez.
Cárdenas Editor y Distribuidor.
México.- 1a. Edic. en Español.- 1979.
- 16.- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.
Guillermo Cabanellas.-
Editorial Heliasta, S.R.L.
Buenos Aires Argentina - 1976'
- 17.- TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL.
Luis Alcalá -Zamora y Castillo.- Gmo. Cabanellas.
Edit. Heliasta, S.R. L.
Buenos Aires, Argentina

- 18.- LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL.
Néstor de Buen L.
Editorial Porrúa, S.A.
México 1980.
- 19.-DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.
Alfredo J. Ruprecht.
Coordinación de Humanidades.
Dirección General de Publicaciones.
UNAM.- México - 1980!-
- 20.- ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CONTRADICCIONES
DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.-
Lic. Francisco Ramírez Fonseca.
Publicaciones Administrativas y Contables,S.A.
México - 1980.