



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

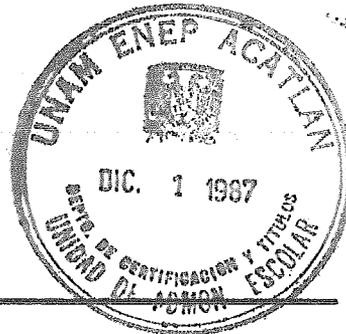
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

"ESTUDIO Y ANALISIS DE LAS CAUSAS DE TERMINACION
DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO."

T E S I S

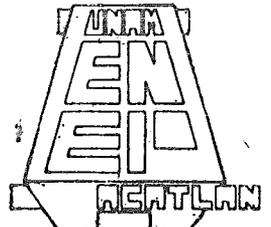
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

RODOLFO GOMORA SOLIS



No. Cuenta:
8031120-3

M-0059754



ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

SALVADOR GOMORA MORALES

y

AMELIA SOLIS DE GOMORA

Con todo respeto y cariño
por el apoyo que desde siempre
me han brindado, y a quienes
les agradezco de todo corazón
su invaluable ayuda.

A mis hermanos, pero en especial
a SERGIO, por el impulso enorme
que me ha dado desde el comienzo
de mis estudios.

A mis ASESOR de tesis:

LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS

Por sus sabios consejos

y valiosísimas indicaciones

que me ayudaron enormemente

en la realización de la tesis.

A la E.N.E.P. Acatlán, y a todos
los profesores de la misma, que
de una u otra forma coadyuvaron
en mi formación profesional.

A mis compañeros y amigos de
la E.N.E.P. Acatlán.

Agradezco a CONNY, mi novia, por la
paciencia y gentileza que tuvo al
mecanografiar la tesis; así como
también al Sr. RUPERTO MENDOZA C.,
su jefe inmediato, por permitirle
mecanografiar la tesis durante las
horas de trabajo.

TITULO: ESTUDIO Y ANALISIS DE LAS
CAUSAS DE TERMINACION DE LA
RELACION INDIVIDUAL DE
TRABAJO.

OBJETIVO: DETERMINAR EL CONTENIDO
ALCANCE Y CONSECUENCIAS
DE LAS CAUSAS DE TERMINA-
CION DE LA RELACION IN-
DIVIDUAL DE TRABAJO EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO
A TRAVES DE UN ESTUDIO
SISTEMATICO DE DICHA
INSTITUCION.

ESTUDIO Y ANALISIS

DE LAS CAUSAS DE

TERMINACION DE LA

RELACION INDIVIDUAL

DE TRABAJO

I N D I C E

Introducción	pág. III
--------------------	----------

C A P I T U L O I

DE LA RELACION DE TRABAJO

1.- Trascendencia del tema	1
2.- Consideraciones generales	2
3.- Contrato individual de trabajo	3
4.- Relación de trabajo	10
5.- Análisis diferencial de la relación de trabajo y el contrato - de trabajo	17
6.- Definición legal de relación de trabajo	25
7.- Definición legal de contrato de trabajo	30
8.- Breve referencia al principio de la estabilidad del trabajador en el empleo	33

C A P I T U L O II

TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.- Consideraciones generales	39
2.- Terminología. Diversas posturas	42
3.- Los conceptos de rescisión y terminación	45
4.- Antecedentes históricos	51
5.- Derecho extranjero	58
6.- Clasificación doctrinal	64
7.- Clasificación de la ley	68

C A P I T U L O III

REGLAMENTACION

1.- Fundamentos constitucionales	71
2.- Leyes estatales (Jalisco, Veracruz y Yucatán)	79
3.- Proyecto de Código Federal del Trabajo	91
4.- Proyecto de Ley Federal del Trabajo	95
5.- Ley Federal del Trabajo de 1931	99
6.- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970	103

I N D I C E
(continúa)

C A P I T U L O I V

ANALISIS Y CONSECUENCIAS DE LAS CAUSAS QUE ORIGINAN LA
TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA
LEGISLACION VIGENTE

	pág.
1.- El mutuo consentimiento	110
2.- La muerte del trabajador	121
3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inver-- sión del capital	143
4.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del - trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo	153
5.- Los casos a que se refiere el art. 434 de la L.F.T.	166
6.- La cláusula de exclusión	168

C A P I T U L O V

ANALISIS Y CONSECUENCIAS DE LAS CAUSAS COLECTIVAS QUE
ORIGINAN LA TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE
TRABAJO EN LA LEGISLACION VIGENTE

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito	178
2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación ...	187
3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva .	191
4.- Los casos del artículo 38 de la L.F.T.	193
5.- El concurso o la quiebra legalmente declarada	195
6.- Implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos ..	200
7.- El caso de la prescripción	204
8.- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta	208
9.- Negativa de los trabajadores a aceptar el laudo pronunciado - por la Junta	213
10.- Terminación del contrato colectivo	215
C O N C L U S I O N E S	218
Bibliografía general	220
Legislación consultada	224

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo ha sido con el objeto de exponer los principales aspectos de la figura jurídica de la terminación de la relación de trabajo, tanto en su aspecto doctrinal como en el legislativo. En el primero, considerando no sólo a los autores nacionales, sino también a los extranjeros que han influido en las soluciones del segundo.

No se trata de sustituir algún tratado en la materia, sino que, - por el contrario, el propósito ha sido establecer una guía que contenga el régimen jurídico de la terminación de la relación laboral en nuestro Derecho.

Su contenido, en concordancia con su título, está encauzado al -- estudio de la terminación de la relación laboral, ya que, en nuestra - materia, el fenómeno que produce mayor impacto en la esfera jurídica - de los particulares (trabajadores), es la disolución de la relación de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se ha desarrollado un enfoque sistemá tico de la figura jurídica de la terminación de la relación laboral -- partiendo, lógicamente, de su previa ubicación en la historia puesto - que, anteriormente, en los siglos pasados, como los trabajadores no -- tenían ningún derecho y carecían de la más mínima protección, fácilmen te eran despedidos por los patrones, quienes no los indemnizaban y, lo más grave, despedían sin justa causa y sin que por ello tuvieran res-- ponsabilidad alguna.

Sin embargo, en nuestro Derecho, a partir de este siglo, y mediante la historia legislativa de la fracción XXII del artículo 123 constitucional y de su reglamentación, nos damos cuenta que, por un lado, a través de las demandas obreras cambiantes de acuerdo con nuestro desarrollo social se ha tratado de darle protección a la clase trabajadora y, por el otro, de la capacidad que el Estado ha demostrado para, cada vez más, adecuar las condiciones del trabajador a la realidad nacional.

La intención del legislador en 1917 fué muy clara: establecer un régimen jurídico que respondiera a los reclamos de las fuerzas sociales que había generado la revolución.

La legislación federal apunta, cada vez con mayor precisión, a la unidad que debe existir entre la Economía y el Derecho, para estar en posibilidad de ofrecer una vida social mucho más rica y dispuesta para los trabajadores y, por ello, actualmente, se ha tratado de dar a los trabajadores la protección de que siempre han carecido y, por lo mismo, no se puede disolver una relación de trabajo sin que haya causa legal que lo amerite pues, en caso contrario, es decir, que el patrón disuelva la relación de trabajo sin que exista causa justa, tal actitud se equipara a un despido injustificado, y los trabajadores tendrán derecho, a su elección, a la reinstalación o a una indemnización.

Por último, únicamente quiero señalar que el trabajo no es del -- todo completo que desearíamos por las grandes dificultades y documentación que encontramos; sin embargo, ha sido realizado con el más grande de los esfuerzos y esperando sea aceptado en buena medida por quienes tengan la bondad y gentileza de leerlo.

CAPITULO 1

DE LA RELACION

DE TRABAJO

1. TRASCENDENCIA DEL TEMA

Este capítulo referente a la relación de trabajo es de gran importancia en virtud de que, para tratar el tema de la terminación de la relación de trabajo, es evidente que, para su estudio, primero debemos examinar o inquirir sobre el concepto mismo de la citada relación de trabajo o relación laboral.

Asimismo, es trascendental identificar y distinguir a la relación laboral con el contrato de trabajo, pues en un principio los tratadistas -también la Ley- sólo identificaban a éste último, es decir, al contrato de trabajo; incluso el maestro Mario de la Cueva originalmente no habla de relación de trabajo, sino de contrato de trabajo, aunque posteriormente se convierte en el principal defensor de la teoría de la relación de trabajo.

De igual manera, la doctrina y la jurisprudencia han discutido durante muchos años sobre la naturaleza de la relación que se establece entre el trabajador y el patrón, ya que algunos doctrinarios consideran que se trata de una relación de trabajo, mientras que otros se mantienen en la teoría tradicional del contrato de trabajo.

Por otro lado, la terminación de la relación de trabajo es una de las bases sobre la cual se funda el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, lo que hace -también- imprescindible, hacer una referencia, aunque breve, a la mencionada estabilidad.

2. CONSIDERACIONES GENERALES

La relación de trabajo es una de las instituciones jurídicas -si- no es que la más- que tiene mayor importancia en los tiempos modernos, pues contempla y regula todas las actividades humanas de producción y distribución de la riqueza y, además, asocia el trabajo y el capital - para la obtención de fines económicos determinados.

De esta relación depende la subsistencia de la parte más numerosa de la población: los trabajadores, quienes sólo disponen para subsistir, del salario que perciben por su trabajo.

Dentro de este capítulo de la relación de trabajo, analizaremos - lo referente a la teoría o tesis del contrato de trabajo para, posteriormente, hacer un análisis diferencial del mismo con la citada relación de trabajo; esto, con el objeto de tener una visión más clara y - amplia de ambos conceptos.

Importante también, para una mayor precisión en el estudio del -- problema, identificar el concepto legal de contrato y relación de trabajo, los cuales, aunados a los conceptos doctrinales, nos permitirán una concepción más clara de los mismos.

3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Antes de iniciar el tratamiento de lo que es el contrato individual de trabajo, es menester enfatizar que únicamente nos limitaremos a determinar en que consiste el mismo, para posteriormente, en el tema postsiguiente, hacer un análisis comparativo del contrato con la relación de trabajo.

Primeramente, cabe señalar que a través del trabajo el hombre ha desarrollado su civilización, cultura y vida plena; en un principio -- cada persona trabajaba directamente la tierra o industria rudimentaria que les permitía satisfacer sus necesidades inmediatas.

En Roma sólo se tenía consideración por el servicio militar y el trabajo agrícola, ya que todas las demás tareas eran --según los romanos-- serviles y no deberían ser realizadas por un ciudadano. Se necesitan siglos para que la mano esclava deje de existir y surja la mano libre.

El trabajo revestía dos aspectos: la *locatio conductio operanum* --arrendamiento de servicios- y, la *locatio conductio operis* --arrendamiento de obras-; por lo tanto, la relación de trabajo en Roma era un simple arrendamiento. (Parece ser que aquí hay un antecedente del contrato de trabajo, que es el contrato de arrendamiento de servicios).

Posteriormente, en la edad media, guerrera y feudal, el concepto de arrendamiento seguía en vigor y, por lo tanto, se tenía el mismo concepto de trabajo. Sin embargo, el trabajo adquiere un carácter per-

sonal y los hombres se ponen bajo la protección de un patrón, prometiéndole fidelidad y obediencia, incluso se le entregan temporalmente tierras al trabajador; así se va dignificando el trabajo, desapareciendo la esclavitud y transformándose en servidumbre.

La revolución francesa dió un contenido contractual a las relaciones laborales; de tal manera que el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de mano de obra, adquieren un contenido puramente contractual; sin embargo, no se le dió gran importancia, ya que así lo reflejan los códigos de Napoleón (1804), civil español (1889) y alemán (1897), donde el contrato se regula en forma concisa.

Antes de continuar, es preciso señalar que la palabra "contrato" proviene del latín "contratus", que significa estrechar, unir, hacer pacto; es decir, es el acuerdo de voluntades para crear una situación determinada. Gramaticalmente, podemos definir al contrato como el acuerdo o convenio que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas.

El artículo 1793 del código civil vigente para el Distrito Federal establece que contratos son los convenios que producen o transfieren derechos y obligaciones; de lo anterior se desprende que el contrato es un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones.

Ahora bien, en las relaciones humanas o sociales, aparece la forma a través de la cual un hombre se compromete a prestar servicios a otro o a una entidad económica, a cambio de un salario o compensación.

determinada y, es así, como aparece la locación de servicios y, posteriormente, el contrato de trabajo.

Este contrato de trabajo fué durante mucho tiempo el elemento --- esencial del Derecho del Trabajo, pero actualmente se discute mucho so bre si se trata o no de un contrato de trabajo.

La expresión "contrato de trabajo" no fué utilizada en los códi-- gos civiles del siglo pasado, puesto que las legislaciones lo denomina ban arrendamiento o locación de servicios; o bien, los autores lo lla maban contrato de Derecho Laboral, de empleo privado, etcétera.

Con la evolución del Derecho del Trabajo, el ámbito contractual - se hizo tan amplio que muchos autores preferían no definirlo, tal es - el caso de Mario L. Deveali, que considera que es imposible dar una de finición precisa y exacta; sin embargo, expresa que la denominación co rrecta es "contrato de actividad".

Asimismo, Ruprecht señala que: "es imposible abarcar en una sóla denominación o figura jurídica a toda una gama de situaciones diversas. Con ello, o bien crean una definición múltiple, o bien, introducen el l confusionismo en la materia."¹

El término "contrato de trabajo" fué utilizado por los economis-- tas y adoptado oficialmente por la Ley de Bélgica el 10 de Marzo de -- 1900, definiendolo como "aquél por el cual un obrero se obliga a traba

¹RUPRECHT Alfred J. *Contrato de Trabajo*. s^{te}dic. Bibliográfica - Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1960. p. 10

jar bajo la autoridad, dirección y vigilancia de un jefe de empresa o patrón, mediante una remuneración calculada, sea en razón de la duración del trabajo, de la cantidad, calidad o valor de la obra en la forma en que las partes hayan convenido."² Posteriormente, dicho término fué utilizado en Suiza y Francia.

En la doctrina, como es natural, siempre hay opiniones diversas, pero entre los que aprueban la denominación de contrato de trabajo está Jossierand, quien señala que con este nombre ya no se evocará o aludirá al arrendamiento de cosas o servicios. Sin embargo, Planiol y Ripert censuran el tecnicismo y atacan la denominación de contrato de trabajo; para estos tratadistas la denominación correcta es "arrendamiento de trabajos". La realidad es que la expresión "contrato de trabajo" ha entrado en las leyes y en la doctrina en forma casi universal.

Corresponde, para tener una concepción más amplia de lo que es el contrato de trabajo, determinar la posición de algunos autores, transcribiendo definiciones que sobre el mismo se han dado.

Cabanellas define al contrato de trabajo como "aquél que tiene -- por objeto la prestación continuada de servicios personales y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo -- debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél

² POZZO Juan D. *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*, -- Vol. I, Ediar S.A. editores, Buenos Aires, 1961, p. 164

que recibe los beneficios." ³

Lotmar considera al contrato de trabajo como "aquél por el cual - una persona -trabajador- se obliga respecto de otra -patrono- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio." ⁴

Capitant y Couche expresan que "es aquél por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por un día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado." ⁵

Ramirez Gronda establece que "es una convención por la cual una - persona (trabajador: empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración." ⁶

Pozzo lo define como "aquél por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra, median-

³ CABANELLAS Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. s/edic.; Editores Libreros, Buenos Aires, 1949, p.1

⁴ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Luis. *Tratado de Política Laboral y Social*, T. II. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1972, p. 52 -citado por el autor-.

⁵ Ob. cit., p. 53 -citado por el autor-.

⁶ RAMIREZ GRONDA Juan D. *El contrato de Trabajo*. s/edic. Editorial Claridad, Buenos Aires, 1945. p. 198

te el pago de una remuneración."⁷

Krotoschin señala que "es aquél por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra, mediante el pago de -- una remuneración."⁸

De la Cueva sostenía inicialmente que "el contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la --- aplicación del Derecho del Trabajo, las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él."⁹ Aunque, posteriormente, se convierte en el principal defensor de la teoría de la relación de trabajo.

La realidad nos muestra que a pesar de que el contrato nació y se perfeccionó dentro de la esfera del Derecho Civil, es un concepto usado y perteneciente a la ciencia del Derecho en general; así tenemos -- que se habla de contrato en Derecho mercantil, administrativo, laboral, etcétera.

Al principio, las legislaciones vacilaron en cuanto a la defini-- ción de contrato de trabajo, pero poco a poco se ha llegado al concep-- to definitivo; tal y como lo hizo nuestra Ley Federal del Trabajo de -

⁷ ALCALA -ZAMORA y CASTILLO Luis. Ob.cit., p. 53 -citado por el -- autor.-

⁸ Ob. cit., p. 53 -citado por el autor.-

⁹ DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I. 2ª ed., Edi-- torial Porrúa, México, 1943. pp. 404-405

1931, que lo definió como "aquél por virtud del cual una persona se -- obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio_ personal, mediante una retribución convenida." (art. 17); concepto que ha sido reformado por la nueva ley vigente desde 1970 para quedar como sigue: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o- denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a --- prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." (art. 20, segundo párrafo).

De lo anterior se desprende que el contrato de trabajo existe, -- es típico y está plenamente reconocido por la Ley; pero, de ninguna ma_ nera, puede ser comprendido en las clasificaciones del Derecho civil, _ pues tiene particularidades propias que no lo identifican como tal.

Por último, es necesario señalar que el contrato de trabajo se en_ cuentra en crisis, en base a la pérdida de la autonomía de las partes_ para realizar un convenio de esta naturaleza y ajustarlo a sus recípro_ cas prestaciones; además dicho contrato va dejando de existir poco a - poco, porque: si la duración de la jornada, salario mínimo, etc., se - determinan por la ley, o bien, si la actividad está regulada por un re_ glamento interno, aprobado por las autoridades de Trabajo o por el mis_ mo contrato colectivo, en realidad queda muy poco para las partes en - el contrato de trabajo y, es por ello, que en la actualidad se utiliza mucho el concepto moderno de "relación de trabajo", en razón de la cual quienes contratan en definitiva son las partes por su sometimiento a la ley, o laudos o convenios colectivos, que fijan las condiciones de tra_ bajo, en donde trabajador o patrón no tienen parte directa.

4. RELACION DE TRABAJO

Antes de dar comienzo al análisis de lo que es la relación de trabajo, no está por demás repetir que únicamente nos referiremos al problema de determinar en que consiste dicha relación de trabajo, pues, - como sabemos, existe otra tesis en contraposición con ella, que es la "contractualista" o del "contrato de trabajo"; lo anterior en razón de que las divergencias o discrepancias entre ambas teorías, serán tratadas en el tema siguiente.

Delimitado así el campo de la investigación, principiaremos por - señalar que la palabra "relación" significa: correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellos - que representa enlace y posición; también, con la palabra relación, se hace referencia a un hecho o situación determinada.

Antes de adentrarnos al estudio de la relación de trabajo, debemos precisar el concepto de "relación jurídica", puesto que toda relación laboral es, forzosamente, una relación jurídica.

En realidad, se han formulado muchas definiciones acerca de relación jurídica, pero es predominante la idea de que como tal debe considerarse toda relación entre seres humanos sujeta a la norma jurídica o que ésta reglamenta. Este estudio de la relación jurídica, ha sido objeto de mayor ahondamiento por parte de la filosofía jurídica que del Derecho Procesal, a pesar de que es uno de los conceptos más importantes de la ciencia del Derecho.

Para el Dr. Néstor de Buen, "toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí: lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente; es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho;..."¹⁰

Cuando hablamos de "relación jurídica de trabajo", precisamos más las ideas y las aplicamos exclusivamente a los vínculos obligacionistas entre dos sujetos: el de una persona que trabaja y el de una persona - que se beneficia con dicho trabajo.

La teoría de la relación de trabajo tiene su origen en la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de la prestación del trabajo y, sin profundizar, nos limitaremos a señalar que - todos los países latinos actualmente cuentan con una legislación sobre indemnizaciones por despido, conservación del empleo, etc.

La teoría de la relación de trabajo fué expuesta por Wolfgang Siebert, el cual señaló que dicha relación consiste en la incorporación - del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago de salario; a esta relación también se le denomina -- "acontractual" o "relacionista", a fin de que fuera regulada por la -- Ley o Derecho Objetivo.

La teoría a que nos estamos refiriendo, tiene un alcance más general que la del contrato de trabajo, puesto que tiende a eliminar la --

¹⁰ DE BUEN LOZANO Néstor. *Derecho del Trabajo*, T.I. 5ª ed. Editorial Porrúa, México, 1984, pp. 516-517

necesidad del consentimiento -al menos del expreso- sea verbal o escrito; asimismo, pretende justificar dentro de un marco jurídico, las situaciones laborales carentes de un acuerdo contractual, como es el caso del trabajo impuesto u obligatorio.

Para precisar más lo que debemos entender por relación de trabajo, es necesario exponer algunas teorías que se han avocado al estudio de la misma.

Ruprecht sostiene que configura a la relación de trabajo "la existencia de un avance del Estado sobre el trabajo del particular y en -- donde mejor se manifestó esta institución fué en Alemania, con el régimen que creó el llamado frente de trabajo alemán, durante el hitlerismo."¹⁷

Hernáinz Marquéz establece que las notas fundamentales de la relación de trabajo son: "a) la comunidad de empresa y jerarquización; es -- decir, que los trabajos que integran la empresa no buscan un fin material y egoísta, sino un criterio común y plenamente coincidentes el -- interés de la empresa subordinados al interés nacional; b) el tránsito del trabajo de un orden puramente material y económico, al terreno personal y humano. Esta valuación espiritualista del trabajo es una de -- las más innovadoras de la nueva concepción; c) se supera la lucha de -- clases, sustituyéndola por una franca colaboración entre los elementos personales de la producción; es una consecuencia de los dos postulados

¹⁷ RUPRECHT Alfred J. Ob. cit., p. 1

anteriores; d) la relación laboral, sin desconocer su sentido secundariamente patrimonial, se basa en la recíproca lealtad y en la protección al trabajador."¹²

De la Cueva es el principal defensor de la teoría de la relación de trabajo; su tesis tiene como precedente los pensamientos de George Scelle y Erich Molitor.

George Scelle expuso lo siguiente: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un 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."¹³ --- Para este jurista francés, la liberación del trabajo no se producirá jamás mientras se siga pensando en la idea del contrato.

Erich Molitor señalaba que era preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: "el primero es el acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo."¹⁴

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la

¹² HERNAINZ MARQUEZ Miguel. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1946. pp. 203-204

¹³ DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I. 9ª ed. Editorial Porrúa, México, 1984. -citado por el autor.-

¹⁴ Idem. p. 84 -citado por el autor.-

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, contratos-ley y de sus normas supletorias."¹⁵

Agrega De la Cueva que: "a) el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) la prestación del trabajo por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo; esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) la prestación del trabajo crea -- una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo;... e) la prestación proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, es -- posible que se establezcan prestaciones más elevadas."¹⁶

¹⁵ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit. p. 187

¹⁶ Ob. cit., pp. 187-188

Del mismo modo, De la Cueva fundamenta la teoría de la relación de trabajo de la siguiente manera: "a) la relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dió origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias; b) el convenio celebrado no es obice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependientes del código civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre."¹⁷

Lo esencial de la relación de trabajo es que ésta puede tener un origen no contractual y que, en ocasiones, no hay una voluntad patronal para establecerla. Esta relación laboral se transforma por imperativo de la ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos y, también, independientemente del nombre que se le dé, pero que implique una relación subordinada de prestación de servicios; en este caso, también se tratará de una relación de trabajo.

Mario De la Cueva sostiene que los contratos civiles son estáti--

¹⁷ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit., pp. 194-195

cos, pero la realidad es que tal afirmación no es absoluta o total, -- puesto que existen situaciones por las que un contrato civil deja de -- ser estático, tal es el caso que nos menciona el Dr. Néstor De Buen Lozano, respecto al artículo 2455 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, que se refiere al arrendamiento de fincas rústicas; ya -- que se pueden rebajar las rentas cuando sobrevenga alguna situación -- extraordinaria.

Por último, es conveniente señalar, que esta determinación de la relación de trabajo, es todavía un problema en nuestra materia; sin embargo, a través de ella es como se ha permitido proteger más ampliamente a los trabajadores, puesto que así los patrones no pueden sustraerse a las responsabilidades derivadas de la prestación de servicios personales, para el caso de que no haya contrato.

5. ANALISIS DIFERENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Como ya vimos, dentro de la doctrina hay dos posiciones: a) la -- contractualista que considera que la relación que se establece entre - trabajador y patrón es de carácter contractual (a pesar de las condi - ciones de trabajo impuestas por la ley a las partes); y b) la tesis re lacionista que considera que el nacimiento de las obligaciones entre - un trabajador y un patrón surge de la relación de trabajo, la cual se_ caracteriza por la efectiva prestación de servicios.

La doctrina contractualista equiparaba en un principio al contra- to de trabajo con un contrato civil; así, para Carnelutti, el contrato_ de trabajo se equiparaba a una compraventa; otros dicen que es un man- dato; otros que es un contrato de sociedad; otro que es un arrendamien_ to; etc. la realidad es que estas tesis contractualistas han sido supe_ radas y la verdad es que, sin entrar a un análisis profundo de estas - equiparaciones, las tesis mencionadas no tomarón en cuenta que el Dere_ cho laboral no tiene la misma finalidad que el Derecho civil; también_ es criticable porque el contrato de trabajo no es una operación mercan_ til, y es que el trabajo no es una mercancía cuyo precio pueda ser fi- jado por la ley de la oferta y la demanda; además, el acto constituti- vo de una sociedad no es un contrato y, en cuanto al mandato, el mismo código civil vigente para el Distrito Federal señala que solamente --- existe para la ejecución de actos jurídicos (art. 2546).

Estas tesis contractualistas sostienen que se requiere un acuerdo de voluntades para que se produzcan efectos jurídicos entre trabajador y patrón; es decir, la relación debe configurarse como un contrato y, en el extremo de la polémica, señalan que el vínculo que se crea entre un trabajador y patrón es un contrato regido por normas de Derecho --- Privado.

La otra teoría; es decir, la relacionista, sostiene que la simple circunstancia de hecho de hallarse una persona trabajando bajo la dependencia de otra crea, independientemente del vínculo contractual, -- una relación laboral que es regulada por el Derecho del Trabajo. Estas teorías, en la actualidad, han llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura jurídica distinta a la del contrato y, -- en una posición extremista, afirman que el contrato de trabajo es en -- realidad un término que no corresponde a tal figura, sino que se trata de algo muy distinto.

Actualmente se habla mucho de la relación de trabajo como una expresión que pretende substituir al contrato en el ámbito laboral; al -- respecto hay tesis que se han abocado al problema comparativo de la -- relación y el contrato de trabajo.

De la Cueva señala que al celebrarse el acuerdo de voluntades, -- entre el trabajador y el patrón, es decir, el contrato de trabajo, no -- nace el deber de obediencia ni la facultad de mandar, sino hasta que -- el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrajo; y aquí es -- donde se distingue el contrato de la relación de trabajo.

Agrega De la Cueva que la intervención patronal casi no se presenta, puesto que son los subordinados quienes contratan a los trabajadores (con excepción de los altos empleados que son los que normalmente contrata el patrón); otras veces, esta intervención es muy diluída, -- cuando existe cláusula de exclusión sindical o de exclusión de ingreso -- que consiste en que las vacantes serán llenadas por los sindicatos; -- aunque, si bien es cierto que el patrón tiene la facultad de despedir al trabajador durante el periodo de prueba, también lo es el que lo pueda hacer en base a las causales que dan lugar a la disolución del contrato. También señala que las leyes reglamentan las condiciones de trabajo y que los convenios colectivos consideran también el mismo aspecto, llegando incluso a detalles que la ley no ha establecido. Concluye que no hay ningún acuerdo de voluntades, sino que todo está previsto y reglamentado.

Hernaínz Marquéz señala al respecto que "el Estado con su creciente intervención en la regulación de las condiciones de trabajo, viene a desdibujar, cada vez con más intensidad, los supuestos básicos para que la contratación continúe existiendo, se abandona el concepto de contrato de trabajo, sistituyéndola por la teoría de la relación de trabajo."¹⁸

Kaskel y Dersch señalan que "aunque siguen en pugna las dos teorías, ambas se han acercado notablemente. El principio de la libertad contractual rige para la relación de trabajo, aunque en forma muy redu

¹⁸ HERNAINZ MARQUEZ Miguel. Ob. cit., p. 201

cida."¹⁹

Para Castorena la relación de trabajo no es un contrato, sino un régimen de Derecho al que se ajusta la prestación subordinada de servicios personales.

Pérez Patón estima que "la relación de trabajo tiene un contenido más amplio que el contrato, pues engloba a la totalidad de los vínculos que unen a la empresa con los trabajadores, pero el contrato continúa siendo la fuente principal de esa relación; por no decir, la única."²⁰

Cabanellas, después de analizar las tesis que ya se habían dado en cuanto a la distinción del contrato y relación de trabajo, expresa que "el vínculo contractual como el consentimiento que lo acompaña, -- precede y sigue, continúa siendo la fuente principal del Derecho Laboral, y la relación de trabajo no lo sustituye ni lo eclipsa; a lo más se le agrega y lo robustece."²¹

De la Cueva no le atribuye al contrato de trabajo ningún efecto jurídico mientras la relación de trabajo no se haya efectivizado, y -- por ello, eligió la denominación de "contrato realidad" que existe, no en el acuerdo abstracto de las partes, sino en la realidad de la pres-

¹⁹ KASKEL Walter y DERSCH Herman. *Derecho del Trabajo*. 5ª ed. Roque Depalma, editor, Buenos Aires, 1961. p. 190

²⁰ PEREZ PATON Roberto. *Contrato y Relación de trabajo*. ediciones Arayú, Buenos Aires, 1954. p. 5

²¹ CABANELLAS Guillermo Ob. cit., p. 72

tación del servicio.

Por otra parte, De la Cueva no acepta la idea de la relación de -
trabajo como un contrato y hace las siguientes consideraciones:

- a) "El acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para la forma-
ción de la relación."²² Opina que ese acuerdo de voluntades no podrá -
ser rector de la vida de la relación, porque dicha función es cumplida
por los reglamentos, leyes y contratos colectivos;
- b) Expresa que hay ocasiones en que sí se dá un acuerdo de voluntades
como es el caso de los trabajadores de confianza -por sus característi
cas particulares-, de los domésticos y los de la pequeña industria ---
-por el trato personal y permanente que tienen los trabajadores con el
patrón-, pero a pesar de eso, nada impide que se modifique el conteni-
do del acuerdo originario;
- c) Para que exista una relación de trabajo no se requiere una voluntad
empresarial. "La voluntad del empresario es más aparente que real";²³ -
lo anterior lo fundamenta con la cláusula de exclusión de ingreso ---
(art. 395 L.F.T.).
- d) El contrato es de carácter estático, mientras que la relación es di
námica. Lo fundamenta en razón de que el trabajador puede exigir que -
se modifiquen las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remu
nerador, sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias

²² DE LA CUEVA Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. -
cit., p. 189

²³ Ob. cit., p. 189

económicas que la justifiquen.

La realidad es que la relación de trabajo es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que abarca situaciones que pueden no estar contempladas en el contrato; lo anterior en razón de que generalmente la mayoría de las relaciones surgen a través del contrato, ya sea expreso o tácito, lo cual genera la prestación de servicios y, consecuentemente, la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social; además, la ley autoriza la imposición de la relación de trabajo por medio de la cláusula de exclusión de ingreso en los contratos colectivos, sin que exista necesariamente en todos los casos, manifestación alguna de voluntad individual de las partes y, no hay duda, en este último caso no se puede hablar de contrato, pero sí de relación de trabajo. Otro caso es que el simple hecho del enrolamiento del trabajador a la empresa, origina automáticamente la relación de trabajo y, en consecuencia, que se aplique el estatuto laboral; por lo tanto, aquí tampoco se puede hablar de contrato y sí de relación de trabajo.

Nuestra Ley Federal de trabajo de 1931 en sus arts. 17 y 18 se refería al problema, pero dichos preceptos tenían un marcado sabor civilista que identificaba únicamente al contrato; posteriormente, con la reforma constitucional del 20 de Noviembre de 1962 y, específicamente, la reglamentación de la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123, llevó a la L.F.T. de 1931 al reconocimiento expreso de la tesis de "la relación de trabajo"; esto trajo como consecuencia que la L.F.T.

de 1970 adoptara íntegramente la teoría de la relación de trabajo, sin perjuicio de que se celebrara un contrato con los formalismos propios de dicha institución.

Nuestra L.F.T. vigente define al contrato y a la relación de trabajo de la siguiente manera: "Se entiende por relación de trabajo, --- cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." (art. 20).

De acuerdo con el precepto señalado, se identifica al contrato -- con la relación de trabajo; de manera que, para efectos jurídicos, es lo mismo contrato que relación de trabajo, independientemente del acto que les dé origen. De esta manera, el acto puede ser un convenio formalizado con la celebración del contrato, o bien, la prestación del servicio; en ambos casos regirán siempre las leyes protectoras de los --- trabajadores.

En realidad, el citado art. 20 de la L.F.T. vigente no distingue el contrato de la relación de trabajo, puesto que en ambas definiciones se tienen como elementos esenciales el servicio personal, subordinado y el pago de un salario; sin embargo, es menester señalar que la relación de trabajo se inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio, mientras que el contrato se perfecciona con el simple

acuerdo de voluntades.

Por último, cabe señalar que el art. 21 de la ley mencionada, --- hace más difícil la distinción del contrato y la relación de trabajo, al disponer que: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo -- recibe", lo que nos llevaría a considerar que se trata de dos conceptos iguales, cuando la doctrina los considera diferentes.

6. DEFINICION LEGAL DE RELACION DE TRABAJO

En el caso de la relación de trabajo, una definición legal es muy importante; primero, por ser una de las instituciones fundamentales -- del Derecho del Trabajo -- sino es que la más- y, segundo, para diferenciarla de otras relaciones jurídicas afines; además, para evitar confusiones y para guiar el criterio del juzgador en los casos concretos -- que tiene que examinar; en este sentido, es importante recurrir al texto legal, el cual responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones.

Nuestra L.F.T. vigente dispone que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." (art. 20, párrafo primero).

Para captar el contenido de la definición, es necesario desmenuzar los elementos de la misma; es decir, sus partes integrantes. Es importante señalar que las expresiones "relación", "relación jurídica" y "relación de trabajo" ya han sido definidas con anterioridad.

El artículo indicado pone de relieve los siguientes elementos:

a) Dos personas (De Buen Lozano las denomina elementos subjetivos); una de las cuales es el trabajador y la otra el patrono. Sin profundizar, únicamente nos limitaremos a señalar que la ley citada, en su art. 8º expresa lo siguiente: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". El --

art. 10 dispone: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

b) Prestación de trabajo personal.- Esto significa, antes que nada, que se trata de los servicios de un ser humano; con esta expresión se hace referencia al deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente; es decir, de no poder substituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental, ya que si el trabajador estuviera en posibilidad de substituir su trabajo por medio de otra persona, útil o máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico.

c) Subordinado.- Este elemento sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

La L.F.T. de 1931 no se refería a la subordinación, sino que configuraba dos elementos: dirección y dependencia; al respecto, el maestro De la Cueva crítica el doble empleo de esas palabras que originaron grandes confusiones; para él, la palabra subordinación era la más aconsejable y se fundaba en que la dependencia económica rompe con los principios fundamentales de nuestro Derecho.

Esta consideración tuvo su primer efecto en la ejecutoria de 20 - de Octubre de 1944, Amparo Directo 1960/ 43/24, Ignacio Reinoso, en la cual la Corte estableció que: "La disposición del art. 17, relativo a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien de-

pendía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado art. 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta servicios no lo haga -- con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, -- sino, por orden y bajo la dependencia de la parte patronal."²⁴

Posteriormente, la Corte ratificó esta nueva jurisprudencia y comenzó a emplear el término subordinación en la ejecutoria del 24 de Noviembre de 1944 (Amparo Directo. 5527/44/1^a, Antonio Góngora Pardeni - lla) al señalar que: "La ley no establece como uno de los requisitos - esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la había."²⁵

La exposición de motivos señalaba que: "Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."²⁶

²⁴DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. - cit., p. 189

²⁵Ob. cit., pp. 202

²⁶Ob. cit., pp. 202-203

La subordinación implica la facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; - así como también la obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. El trabajador deberá cumplir -- las instrucciones de su patrón en el lugar y en la oportunidad que él señale; lo anterior ha sido corroborado por la jurisprudencia al definir a la subordinación de la siguiente manera:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el art. 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo." (Apéndice de jurisprudencia 1917-1981, Informe 1981, Cuarta Sala, tesis 203, p. 161).

La subordinación como elemento esencial de la relación de trabajo que permite diferenciar dicha relación de otro tipo de relaciones jurídicas, ha sido ratificado en jurisprudencia firme por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con ejecutorias dictadas entre los años de - 1976 a 1984 (Informe Cuarta Sala, 1984, tesis 20, p.21).

"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sólo circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que exista ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que -- distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo 134 fracción -- III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad es tará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo."

d) Mediante el pago de un salario.- Es también, esencial este elemento, pues de otra forma estaríamos en una forma de servidumbre o esclavitud, lo cual va en contra de los principios del Derecho del Trabajo. Debemos entender la palabra "mediante" como "a cambio de", ya que sería ilógico que el pago del salario se hiciera simultáneamente al desarrollo del trabajo; lo que se establece es que a la prestación del servicio corresponde el derecho de percibir un salario. El patrón está obligado a pagar al trabajador un salario como remuneración por sus servicios, aunque no se exprese o no se convenga.

De esta manera, ha quedado analizada la definición legal de la relación de trabajo y, por último, es menester señalar que esta definición reafirma el carácter proteccionista y reivindicador de nuestro Derecho del Trabajo, ya que comprende a todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

7. DEFINICION LEGAL DE CONTRATO DE TRABAJO

Al igual que en la relación de trabajo, una definición legal de contrato de trabajo es muy importante; nuestra L.F.T. de 1931 definía en su art. 17 al contrato de trabajo: "es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La L.F.T. vigente lo define de la siguiente manera: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." (art.20).

Si analizamos las definiciones, nos damos cuenta que la ley de 1931 no se refiere a la "subordinación", sino que expresa "dirección y dependencia" y, como ya vimos, se criticó el doble empleo de estas palabras que originaron grandes confusiones y, lo mejor era utilizar la palabra subordinación.

El término "dirección" significa ir hacia cierto lugar o perseguir determinado fin; pero, en nuestra materia, dirección significa sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de una persona, es decir, el patrón; por medio de la dirección el trabajador no tiene la iniciativa de su esfuerzo, sino que es del patrón.

La expresión "dependencia" es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrón; pero este término que emplea la ley para determinar

a uno de los sujetos de la relación, no se refiere a la dependencia económica, sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el trabajador.

En realidad, lo que nos interesa es estudiar la definición que nos dá la ley vigente; sin embargo, esa diferencia existente entre la ley anterior y la actual, ha sido objeto de polémica, por eso es que ha sido pertinente referirnos a ella.

El art. 20 de la L.F.T. que define al contrato de trabajo -que ya quedó precisado-, es acorde con el artículo 5º de la Constitución Federal que sanciona la libertad de trabajo; a este concepto la ley añade, "cualquiera que sea su forma o denominación", reafirmando así que la configuración del contrato es el resultado de la reunión de los elementos de éste, no del nombre que se le dé. La siguiente ejecutoria lo ratifica:

"RELACION DE TRABAJO A LA QUE SE DA OTRA DENOMINACION.- Para distinguir la relación laboral de otra de naturaleza mercantil como lo es la comisión, debe atenderse primordialmente a los términos reales en que se lleva a cabo la prestación del servicio y el carácter permanente o temporal del vínculo existente entre las partes. Por lo mismo, la circunstancia de que en el documento en que consta el contrato respectivo se le haya denominado contrato de comisión mercantil, no debe impedir a la Junta que conoce del caso analizar la esencia de la relación entre las partes, para determinar cual fué su verdadera naturaleza, independientemente de la denominación que le hayan dado." (Amparo Directo 1334/79. José de los Angeles Guzmán. 16 de Enero de 1980).

De esta manera, no importa que las partes le hayan dado un nombre distinto al contrato que celebren; pues, en todo caso, será contrato de trabajo si se produce la obligación de prestar un servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Asimismo, el contrato es un simple acuerdo de voluntades y, no --

importa que se inicie o no la prestación del servicio para que surta - sus efectos legales. El último párrafo del art. 20 de la L.F.T. dispone que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos"; de lo cual se desprende que se producen las mismas consecuencias jurídicas cuando se viola una relación efectiva de trabajo que, cuando se incumplen las -- obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando este ---- acuerdo no haya generado todavía la relación.

Continuando con el estudio de la definición legal de contrato de trabajo, es preciso señalar que los elementos que la ley consigna para su configuración, son los mismos que los expresados para la relación - de trabajo; es decir: a) Dos personas -trabajador y patrón-; b) prestación de un trabajo personal; c) subordinación; y d) mediante el pago - de un salario; lo que hace innecesario hacer, otra vez, referencia a - ello, puesto que ya quedaron precisados en el tema anterior.

8. BREVE REFERENCIA AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO.

Como último tema de este capítulo, nos referiremos -brevemente- a la estabilidad del trabajador en el empleo, no por ser la parte final del punto central del capítulo, sino más bien, para preparar el terreno que nos conducirá al desarrollo de los siguientes capítulos.

El tema de la estabilidad en el trabajo tiene gran importancia debido a la actual crisis económica y, por consecuencia, ante el crecimiento del desempleo; además, es fundamental para el buen desarrollo de un país, asegurar la permanencia en el empleo de los trabajadores.

La estabilidad es uno de los anhelos más profundos de los trabajadores, puesto que a través de ella se proponen conseguir cierta seguridad en el empleo. Se trata de evitar que de un momento a otro, el patrón pueda separar del trabajo a sus trabajadores por mero capricho o por motivos realmente fútiles. La ocupación es la que permite a los trabajadores satisfacer las necesidades de su familia y, por consiguiente, la disolución súbita de la relación de trabajo siempre ha constituido una amenaza para el trabajador, sobre todo -vuelvo a repetir-, en los momentos actuales de crisis.

El Derecho del Trabajo -como sabemos- se creó con el propósito de proteger a la clase trabajadora y, para dar cumplimiento a este fin, se pensó en asegurar a los trabajadores con una duración indefinida del contrato de trabajo, que les permitiera la permanencia en sus em -

pleos, implicando la aplicación duradera de las normas legales; es así como nace la figura jurídica de la "estabilidad".

La Declaración de Derechos de 1917 proclamó por primera vez el -- principio de "la estabilidad de los trabajadores en el empleo", tam--- bién llamada "permanencia de las relaciones de trabajo", con lo cual - se destruyó el dominio que ejercía el Derecho civil en las relaciones_ laborales.

En la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Ameri- canos se dejó asentado que: "El trabajo es un derecho y un deber so--- cial... 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 posibili- dad de trabajar."²⁷

El punto 1 del art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, dispone que "toda persona tiene de- recho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones -- equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el de- sempleo."²⁸

La estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabaja- dor aspira a no verse expuesto a que el patrón, sin causa justificada_ y comprobable, y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda se

²⁷ GUERRERO Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*, 2^a ed. Editori- al Porrúa, México, 1963. p. 107

²⁸ Ob. cit., p. 107

pararlo de su empleo dando por terminado el contrato o relación de trabajo, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del trabajador a ser reinstalado, o bien, se busca -- algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como lo es la indemnización por despido.

La fracción XXII del texto original del art. 123 constitucional, introdujo a nuestro Derecho el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo y rompió para siempre con la antigua práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente a los trabajadores. La reglamentación del precepto en la L.F.T. de 1931 contiene un régimen jurídico que asegura a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere la seguridad económica de la percepción del salario, también derechos escalafonarios y puede gozar de las prestaciones que derivan de la permanencia en el trabajo y su antigüedad, como es el caso de la jubilación por ejemplo.

Posteriormente, las fracciones XXI y XXII del art. 123 constitucional se reformaron el 20 de Noviembre de 1962, con lo cual quedó más precisada la idea de la estabilidad del trabajador en el empleo. Estas -- fracciones quedaron de la siguiente manera:

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que

le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo";

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

La estabilidad en el empleo ha sido considerada por diversos tratadistas, como Deveali quien expresa que "la estabilidad consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."²⁹

Para De la Cueva la estabilidad en el trabajo "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."³⁰

Néstor De Buen expresa: "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 su relación lo exija: - si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de 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."³¹

En la doctrina se habla de estabilidad absoluta y de estabilidad relativa, esta distinción se hace en base al grado de libertad que se concede al patrono para disolver la relación. "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de -

²⁹ DEVEALI L. Mario. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. 2ª ed. - revisada y aumentada, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, --- 1953. p. 265

³⁰ DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. - cit., p. 219

³¹ DE BUEN LOZANO Néstor Ob. cit., p. 553

disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad mediante el pago de una indemnización."³² Sin profundizar, la realidad es que la estabilidad absoluta es difícil de lograr -por no decir que imposible-, porque se atentaría contra los derechos humanos y, por el otro lado, una estabilidad relativa que llegara al extremo de facultar al patrón con una libertad absoluta, sería tanto como si no existiera la institución.

Por último, de acuerdo con el maestro De Buen, la estabilidad en el empleo tiene las siguientes características:

"a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida; b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (art.38). c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación; d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación."³³

³²DE LA CUEVA Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob.cit., p.221

³³DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., p.555

CAPITULO II

TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Al parecer, la relación de trabajo por esencia debe tener un término, esto en beneficio de ambas partes; es decir, respecto del patrón para que en un momento dado pueda mejorar su personal, reducirlo, o -- bien, porque puede no necesitarlo; respecto del trabajador, para que -- pueda mejorar sus condiciones económicas aspirando a algo mejor. De esta manera, la relación laboral, como toda relación jurídica, tiene un ciclo de vida determinado, esto es, nace, se desarrolla y muere.

Es por ello que una de las cuestiones que más preocupan tanto a -- los patrones como a los trabajadores, es la relativa al régimen de la -- terminación de la relación de trabajo; los primeros porque siempre han deseado un sistema de terminación que les permita, precisamente, acabar fácilmente con la relación de trabajo; mientras que los trabajadores -- aspiran a un régimen de seguridad en sus empleos.

Los principios del Derecho del Trabajo Mexicano acerca de la diso -- lución de las relaciones de trabajo, surgieron en la Asamblea Constitu -- yente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo.

En realidad, ninguna legislación se ha esforzado tanto como la -- nuestra para estabilizar la posición del trabajador dentro de la empre -- sa, ya que estableció, como principio básico, la duración indefinida -- de la relación de trabajo; así tenemos que nuestra Constitución Federal ha incluido la terminación de la relación de trabajo dentro de la frac --

ción XXII, apartado "A" del art. 123, de manera que se encuentra dominada por el mismo principio de la rescisión; es decir, puede darse por terminada la relación de trabajo cuando exista alguna causa consignada en la ley y, como consecuencia de este principio, la terminación del contrato o relación de trabajo sin que exista una causa legal, equivale a un despido injustificado. Esto implica que el principio fundamental de nuestro Derecho, es la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

De acuerdo con la L.F.T. vigente, las causas de terminación de la relación de trabajo pueden ser individuales o colectivas; es decir, -- que afecten a un sólo trabajador, a un grupo o a todos los trabajadores de una empresa. Generalmente dichas causas productoras de la terminación de la relación de trabajo, son de orden económico (malas condiciones del mercado, quiebra, etc.); de orden técnico (introducción de maquinaria nueva); o bien, por fenómenos de la naturaleza (caso fortuito o fuerza mayor, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, etc.).

Dentro de este capítulo, estudiaremos el problema terminológico existente respecto a la adecuada calificación de la institución de la terminación, estableciendo la diferencia existente entre éste término y las demás expresiones utilizadas; poniendo más énfasis, desde luego, a la distinción existente entre la rescisión y la terminación.

También, haremos una breve referencia histórica de como se ha regulado la terminación de la relación de trabajo, tanto en nuestro país como en el extranjero.

Por último, nos referiremos a algunas de las diversas clasificaciones doctrinarias respecto a la terminación de la relación de trabajo para, posteriormente, referirnos a la clasificación que hace nuestra ley, que en última instancia, recoge algunas de esas corrientes doctrinarias.

2. TERMINOLOGIA. DIVERSAS POSTURAS

Dentro de la doctrina y la legislación, existe confusión, divergen-
cia y vacilación, respecto a la adecuada calificación del fenómeno ju-
rídico de la terminación de la relación de trabajo, lo que perjudica -
la uniformidad de los conceptos. Así tenemos que se utilizan indistin-
tamente las palabras rescisión, terminación, extinción, disolución, ce-
sación, separación, revocación, etc.; sin embargo, no todas estas expre-
siones son correctas, ya que no se debe confundir el vocablo "termina-
ción" con las demás expresiones aludidas.

Benitez de Lugo considera que la expresión correcta es "disolu-
ción", no acepta el término extinción, rescisión o terminación; expre-
sa que "al disolver no se hace sino desatarse, separarse o deshacerse
un lazo o vínculo que estaba unido y que debiera haber seguido estánd-
lo con arreglo a la naturaleza jurídico-política del mismo y de los --
principios normativos legales en orden a su seguridad, permanencia o -
continuidad que le dan vida."³⁴

Peréz Botija adopta otra postura al referirse a la expresión "ex-
tinción del contrato de trabajo", pero lo refiere a la relación de tra-
bajo. Del mismo modo se expresa Alonso García al hablar de la "extin-
ción de la relación laboral" y señala que: "podemos definir la extin-
ción como la cesación definitiva de los efectos de relación. motivada

³⁴ RUPRECHT Alfred J. Ob. cit., p. 344 -citado por el autor-

por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o por un -
acto dependiente de dicha voluntad."³⁵

Es importante señalar que en la doctrina hay varios tratadistas -
que se avocan al estudio del problema; sin embargo, ante el desconcier-
to terminológico imperante, basta lo señalado para poner de manifiesto
lo delicado del problema.

Por lo que respecta a nuestra legislación, la L.F.T. no es muy --
precisa en su terminología y utiliza la palabra "rescisión" para refe-
rirse a la disolución de la relación de trabajo por causas imputables_
al trabajador o al patrón (art. 46, 47, 51).

El art. 52 de la misma ley dispone que los trabajadores podrán --
"separarse" de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la -
fecha en que se dé cualquiera de las causas de rescisión que la ley se
ñala y, se tendrá derecho a una indemnización establecida por la misma.

El art. 123, fracción XXII del apartado "A" de nuestra Constitución
Federal, utiliza la palabra "despido" cuando se trata de rescisión de_
la relación de trabajo por causas imputables al trabajador y, por otra
parte, utiliza la palabra "retiro" cuando se trata de rescisión de la_
relación de trabajo por causas imputables al patrón.

La palabra "terminación", la utiliza nuestra L.F.T. cuando se hace
referencia a la disolución de la relación de trabajo por voluntad de -

³⁵BAYON CHACON G.- PEREZ BOTIJA E. *Manual de Derecho del Trabajo*,
Vol. II. 2ª ed. Librería General Victoriano Suárez, Madrid, 1958-59. -
p. 236

ambos sujetos, o bien, por hechos independientes de su voluntad.

Es necesario anticipar, a reserva de depurarlos, que utilizaremos el vocablo "disolución", como género que comprende todas las especies de ruptura de la relación de trabajo; y, para consignar a sus especies, los términos siguientes: "rescisión", como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador o al patrón; y más específicamente (por las consideraciones que señalo en el tema siguiente), --- "despido", como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador; "retiro", como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al patrón; y, por último, "terminación", como disolución de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o el patrón (salvo el caso del mutuo consentimiento).

En nuestro Derecho, el legislador y, en consecuencia, la doctrina, han optado por referir la terminación de la relación laboral sólo a --aquéllas situaciones que no derivan de un conflicto; es decir, lo que algunos autores, como Cabanellas, llaman "causas de extinción normal", o bien, como señalan otros, "muerte natural del contrato o relación".

Esta solución que dá nuestro país -tal y como lo señala el Dr. De Buen Lozano-, es aparentemente simplista, pero, por otra parte, es eficaz. "Tiene la virtud de resolver con elegancia el problema terminológico y disminuye su intensidad al reducir el ámbito de la terminación a los límites que se precisan en el art. 53".³⁶

³⁶
DE BUEN LOZANO Néstor. *Derecho del Trabajo*, T.II, 6^a ed., Editorial Porrúa, México, 1985, p. 124

3. LOS CONCEPTOS DE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN

En nuestra materia, es fundamental distinguir los conceptos de rescisión y terminación, en virtud de que uno y otro disuelven la relación de trabajo; pero, siendo diversas las causas que dan lugar a la rescisión o a la terminación, las consecuencias que se producen son también diferentes, no sólo en la forma como operan, sino también en cuanto a acciones e indemnizaciones se refiere.

Nuestra L.F.T. vigente, reglamenta en dos capítulos distintos las causas de disolución de la relación de trabajo; se refiere primero a la rescisión (Título Segundo, capítulo IV), y después a la terminación (Título Segundo, capítulo V).

En cuanto a la palabra "rescisión", mucho se ha discutido sobre si es o no adecuada para emplearla en nuestra materia, ya que dicho vocablo es de carácter civilista. Dentro del Derecho civil, entendemos la rescisión como la facultad que se da a uno de los sujetos de la relación, para darla por concluída cuando su contraparte comete alguna falta o deja de cumplir con sus obligaciones.

Nuestro Código civil vigente para el Distrito Federal, (en su art. 1949 que expresa el principio general sobre la rescisión y siguiendo los lineamientos del código civil español), cuando se refiere a la rescisión utiliza la expresión "resolución", al disponer que:

Art. 1949. "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implí

cita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no --
cumpliere lo que le incumbe.

"El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la --
resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios
en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aún después de haber
optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible."

Sin embargo, en otros dispositivos del mismo código, se utilizan_
como sinónimos las expresiones "rescisión" y "resolución", así lo mani_
fiestan de entre otros, los artículos 1951 y 2138 al disponer:

Art. 1951. "Respecto de bienes muebles no tendrá lugar la resci--
sión, salvo lo previsto para las ventas en las que se faculta al compra
dor a pagar el precio en abonos."

Art. 2138. "Si la finca que se enajenó se halla gravada, sin haber
se hecho mención de ello en la escritura, con alguna carga o servidum-
bre no aparente, el que adquirió puede pedir la indemnización correspon
diente al gravamen o la rescisión del contrato.

Esta forma legal civilista de utilizar como sinónimos las expresio
nes "rescisión" y "resolución" no parece totalmente acertada -así lo -
manifiesta el Dr. De Buen Lozano-, puesto que hay una cierta diferencia
de grado entre rescindir y resolver. Néstor De Buen menciona que:

"Francisco Carrillo y Quíñlez afirma que la resolución se distingue de
la rescisión en que no tiene carácter subsidiario ni presupone que se_
carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido,
admitiendo que el código civil español confunde ambas expresiones lo -

que evidentemente también ocurre entre nosotros."³⁷

En el Derecho laboral, se utiliza la expresión "rescisión", para referirse a la disolución de la relación de trabajo motivada por el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón; es decir, es la disolución de la relación de trabajo que se produce por causas imputables al trabajador o al patrón. En realidad, dicho término es equivoco, ya que puede tener diferentes significados, puesto que no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador; en una y otra rescisión se producen consecuencias diferentes. Además, es necesario romper con todos esos conceptos civilistas y buscar una terminología apropiada a nuestro Derecho del Trabajo; por eso es conveniente, adoptar la proposición del maestro Trueba Urbina al señalar que, se debe hablar de "despido" cuando nos referimos a la rescisión patronal y, de "retiro", cuando nos referimos a la rescisión que hace valer el trabajador. Lo anterior en razón de que la fracción XXII del apartado "A", del art. 123 constitucional, utiliza la palabra "despido", cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón; lo mismo cabe decir respecto de la rescisión por parte del trabajador, a la que se denomina "retiro". Aún cuando hay cierta confusión en este último término, como quiera que sea es empleado por la mencionada fracción XXII al disponer que: "...Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o

³⁷ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I. pp. 548-549

por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos."

La rescisión la define De la Cueva de la siguiente manera: "es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."³⁸

Para el Dr. Néstor De Buen, -aún cuando no está de acuerdo en que se utilice la expresión rescisión-, la define como "el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada - ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento al otro sujeto."³⁹

Para precisar más el concepto de rescisión, es necesario (siguiendo los lineamientos del Dr. Néstor De Buen Lozano) señalar sus características fundamentales: a) Es un acto unilateral; puesto que es una conducta que sólo puede hacer valer uno de los sujetos de la relación laboral; b) es un acto potestativo; lo que implica que cada uno de los sujetos de la relación, afectados por el incumplimiento de la otra parte, puede hacer uso o no de la facultad de rescindir; es decir, el titular puede hacer uso de él, o bien, abstenerse; c) es un acto formal; ya que conforme al art. 47 vigente, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; d) deriva de una circunstancia no prevista; es decir, se trata de una terminación o interrupción anticipada de la relación laboral; e) la causa debe ser

³⁸ DE LA CUEVA Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob.cit., p.241

³⁹ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I. p. 548

de naturaleza grave; f) Deriva de un acto de comisión o de una omisión; es decir, el incumplimiento puede ser incluso un no hacer (como sería el caso de la desobediencia).

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, cabe mencionar que aquí no existe falta o incumplimiento de alguna de las partes, sino que se trata de actos independientes de su voluntad (salvo el --- mutuo consentimiento) que, por su naturaleza, producen la terminación de la relación laboral.

De la Cueva define a la terminación como "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación."⁴⁰

Por su parte, Néstor De Buen expresa; "entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias."⁴¹

Cuando hablamos de terminación nos estamos refiriendo a un acontecimiento que hace imposible la continuación de la relación de trabajo y, esta terminación puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas; lo cual no sucede con la resc

⁴⁰ DE LA CUEVA Mario. Ob. cit., p. 242

⁴¹ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.I. p. 551

sión, que sólo opera respecto a las relaciones individuales, ya que la ley no señala causas ni procedimientos por los cuales pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

De lo señalado anteriormente, se deriva que la terminación proviene de la voluntad de ambos sujetos de la relación laboral, o bien, de hechos independientes de su voluntad; en cambio, la rescisión proviene siempre de la voluntad de alguna de las partes; es decir, una de ellas es quien rescinde la relación de trabajo por causa de la otra. Asimismo, la rescisión tiene su origen en el incumplimiento grave de las obligaciones, ya sea del patrón o del trabajador; se produce por causas imputables al trabajador o al patrón; mientras que la terminación es consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos (salvo el mutuo consentimiento), es decir, la terminación se produce sin el incumplimiento grave de alguno de ellos.

4. ANTECEDENTES HISTORICOS

Muy poco es lo que se puede decir acerca de la terminación de la relación de trabajo en la antigüedad, puesto que, como no había protección para los trabajadores, éstos carecían de los más mínimos derechos. El trabajador realizaba todas las tareas que el amo le imponía, sin tener derecho siquiera a discutir las.

En Roma -como sabemos-, el trabajo era encomendado a los esclavos quienes, por su condición, no estaban protegidos por las leyes romanas.

Mucho tiempo tiene que transcurrir desde aquéllas épocas, hasta la reglamentación de la disolución de la relación de trabajo. Si examinamos las condiciones del trabajador en la evolución que ha tenido desde la esclavitud, tenemos que reconocer la inmensa mejoría que en la actualidad ha encontrado.

La disolución de las relaciones laborales, durante mucho tiempo -ha estado sometida a reglas muy simples, tales como la relativa a la disolución del contrato a término o a la rescisión unilateral del contrato de duración determinada. Esto ha traído como consecuencia que, -en la época moderna, se hayan realizado reformas profundas a esas reglas simplistas, en razón de la preocupación por asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos y, por lo mismo, se han realizado un conjunto de reglas, de forma y de fondo, que delimitan la disolución de la relación de trabajo.

Francia es el primer país que otorga gran importancia al régimen de la disolución de la relación de trabajo, ya que el trabajador se encontraba expuesto a perder su empleo a cada momento y, como abundaba la mano de obra, se tenía que conformar con las condiciones de trabajo que le imponía el patrón, el cual podía modificarlas a su arbitrio; por eso es que los juristas franceses se avocaron al problema, procediéndose a la elaboración de un sistema, que culminó con la aplicación de la teoría del abuso del derecho.

La disolución del contrato, todavía a principios del siglo XIX, se podía hacer en forma abusiva y arbitraria; pero, a mediados de ese siglo, la jurisprudencia francesa reacciona ante tal situación y se establece que la disolución sólo se produce por un hecho del patrono que cause un daño al trabajador, y aquél -patrón-, está obligado al pago de una indemnización.

De la Cueva menciona que "en los últimos años de la primera mitad del siglo pasado, dictaron los tribunales inferiores de Francia algunas sentencias, estableciendo que, en los casos en que la terminación de las relaciones de trabajo se debiera a una falta del patrono, comprendida en el art. 1382 del código civil, según el cual, todo hecho del hombre que cause a otro un daño, obliga a la reparación; había lugar a condenarle al pago de una indemnización. Poco tiempo después, modificaron los tribunales el sentido de sus fallos, procurando una mejor protección de los trabajadores, al decidir que debía concederse una indemnización, siempre que el despido hubiera tenido lugar sin justos motivos."

El 27 de Diciembre de 1890 se dicta, por primera vez, una ley de protección al trabajador en caso de despido; dicha ley protege a los trabajadores contra la disolución unilateral de las relaciones de trabajo. Establecía en su artículo 1º que: "El contrato de arrendamiento de servicios, de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios."⁴³ Esta ley, aunque fué un paso adelante en la protección al trabajador, dejó a cargo de éste la prueba del abuso patronal. Posteriormente, el 19 de Julio de 1928, se dictó una nueva ley que agregó un párrafo al art. 1º de la ley de 1890: "Los daños y perjuicios que pueden causarse por la inobservancia de los plazos de despido, no se confunden con los que derivan de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal, para apreciar si hay abuso, podrá hacer una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá, en todo caso, mencionar expresamente, el motivo alegado por la parte que hubiera roto el contrato."⁴⁴ Esta ley consagró definitivamente la teoría del abuso del derecho y, demuestra que el derecho francés intentó desde el siglo pasado, proteger a los trabajadores contra el despido, aunque le faltó un sistema más eficaz.

⁴² DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I. 4ª ed. Editorial Porrúa, México, 1959. p. 799

⁴³ RUPRECHT Alfred J. Ob. cit. p. 346

⁴⁴ Ob. cit., pp. 346-347

En Alemania, antes de la primera guerra mundial, el sistema era el de la libertad en el despido; es decir, así como se contrataba libremente, se disolvía libremente la relación laboral. El patrón podía despedir a su personal cuando quisiera.

Con la terminación de la primera guerra mundial, el derecho alemán logró algunos progresos en cuanto a la disolución de la relación laboral, ya que cuando los empresarios separaban a los trabajadores de sus empleos, éstos podían reclamar contra el despido. Si la sentencia declaraba que no hubo causa justificada, se ordenaba a los empresarios que reinstalaran a los obreros en sus empleos; pero, podían eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando, como compensación, una indemnización.

La conclusión de la segunda guerra mundial, trajo al mundo la idea de la seguridad social y la de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

En nuestro país, las leyes de Indias que son la legislación más importante de los tiempos modernos, no tuvieron una aplicación real y efectiva, por lo que la bondad de sus normas nunca pudo aplicarse en favor de los indios y, por lo tanto, seguía practicándose la esclavitud.

Con el advenimiento de la independencia (1810), si bien desapareció la esclavitud, las condiciones de trabajo que había siguieron subsistiendo, tanto en el campo como en las ciudades. Las leyes de reforma dictadas por el entonces presidente Benito Juárez en el año de 1859, liquidaron los gremios y, en el año de 1865, el archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una ley de trabajo del imperio, en la cual se concedía li

bertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios.

El 13 de Diciembre de 1870, se promulga el primer código civil -- para el Distrito y Territorios Federales y, al referirse a lo que hoy_ llamamos relaciones laborales, refleja un proteccionismo total en favor del patrón, ya que deja a su arbitrio la terminación del contrato de - trabajo sin responsabilidad alguna.

Es hasta el año de 1904 cuando aparecen las primeras leyes de tra_ bajo que, aún cuando dirigen su atención a los accidentes de trabajo, _ marcan el principio de la reglamentación legal de los derechos de los_ trabajadores; así lo demuestra la ley de José Vicente Villada del 30 de Abril de 1904 y, la ley de Bernardo Reyes del 9 de Noviembre de 1906.

Una década después; es decir, en el año de 1914, se expiden dos - leyes de Trabajo para el Estado de Jalisco: la de Manuel M. Díez (2 de Septiembre) y; la de Manuel Aguirre Berlanga (7 de Octubre). Esta - última fué substituída y superada por la ley de 28 de Diciembre de 1915, también de Manuel Aguirre Berlanga.

El 19 de Octubre de 1914, se promulgó, por Cándido Aguilar, una - ley de Trabajo para el Estado de Veracruz y, un año después, el 6 de - Octubre de 1915, se expide otra ley de Trabajo para el mismo Estado -- por Agustín Millán. También, en el mismo año de 1915 (11 de Diciembre), se promulgó en Yucatán una ley de Trabajo por el general Salvador Alva_ rado y, en el año siguiente, se promulgó otra ley de trabajo para el - Estado de Coahuila por el gobernador Gustavo Espinoza Mireles (27 de -

Octubre de 1916).

El artículo 123 del anteproyecto de la Constitución de 1917 facultó, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre el trabajo, lo que trajo como consecuencia que las entidades federativas expidieran sus respectivas leyes laborales; tal es el caso de Veracruz que expidió su ley del Trabajo el 2 de Octubre de 1918, siendo gobernador del Estado, Felipe Carrillo Puerto. En este mismo Estado se expide otra ley de Trabajo el 16 de Septiembre de 1926, que introduce modificaciones a la anterior. Todas las demás entidades federativas promulgan su ley de trabajo, pero en realidad, eran simples imitaciones a la ley de Veracruz.

Al evolucionar y perfeccionarse dichas leyes estatales, se reglamentó, aunque de diferente manera y por diferentes causas, la disolución de la relación de trabajo y, debido al problema que se sucitaba por el ámbito de aplicación de las leyes estatales, hubo la necesidad de uniformar la legislación del trabajo en todo el país, lo cual se hizo posible con la reforma constitucional del 6 de Septiembre de 1929 - de los artículos, 73 fracción X y del párrafo introductivo del 123; según los cuales, corresponde al Congreso Federal expedir la ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados. Esto trajo como consecuencia, después de variados proyectos, la promulgación de la L.F.T. de 1931, en la cual se reglamenta la disolución de la relación de trabajo, pero ahora ya para todo el país. Esta disolución de la relación laboral tiene su fundamento -como ya lo señalamos-, en el art. 123 constitucional, fracción XXII; de manera que el trabajador no

puede ser separado de su empleo sin justa causa y, como consecuencia - necesaria de esta idea, concedió la ley al trabajador, las acciones de reinstalación en el empleo o de pago de una indemnización, para todos aquéllos casos en que el patrón separe al trabajador de su empleo sin justa causa.

De esta manera, nuestra legislación se ha esforzado por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, ha evolucionado creando, cada vez, más derechos para los trabajadores; lo anterior lo corrobora la reforma del 20 de Noviembre de 1962 -a la que ya hicimos referencia-, en la cual se reformó la aludida fracción XXII del apartado "A", del art. 123 Constitucional. De esta manera, nuestra L.F.T. vigente, es decir, la de 1970, ha reglamentado con mayor precisión la disolución de la relación de trabajo.

Esta breve reseña histórica nos sirve para determinar la importancia que tiene el régimen de la disolución de la relación de trabajo, puesto que la mayoría de la población tiene como única fuente de ingresos, su empleo, por lo que es necesario garantizar la seguridad en el mismo.

5. DERECHO EXTRANJERO

En la legislación extranjera, respecto al punto que nos estamos refiriendo, antes de la primera guerra mundial, imperaba invariablemente un sistema que permitía una plena libertad del patrón para despedir, cuando quisiera, a sus trabajadores.

Con la terminación de la primera guerra mundial, hubo algunos avances respecto a la disolución de la relación de trabajo, puesto que los trabajadores pueden reclamar contra el despido injustificado. En estos casos, si la sentencia resolvía que no hubo causa justificada, se ordenaba al patrón la reinstalación; pero, se podía eludir fácilmente el cumplimiento de la sentencia, mediante una indemnización que se entregaba como compensación al trabajador.

Con la terminación de la segunda guerra mundial, la legislación extranjera se orientó, indudablemente, hacia una mayor seguridad para los trabajadores en sus empleos y, actualmente, ha llegado hasta los textos constitucionales, la idea de la duración indefinida de las relaciones de trabajo; tal es el caso de Brasil, Panamá, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Venezuela y, por supuesto, México; pero, a pesar de todo, no se puede adoptar una regla general para todos los casos.

Francia siempre ha luchado por el progreso de sus instituciones y, por ende, por regular la disolución de la relación de trabajo; por otro lado, Alemania introdujo algunas modalidades importantes a esa regulación y, España, ha realizado grandes esfuerzos en favor de la estabili-

dad de los trabajadores en sus empleos; por estas razones, es importante hacer una breve referencia a cada uno de estos derechos en particular.

Respecto al Derecho francés, en el tema anterior hicimos una rápida exposición histórica que muestra que en Francia, desde el siglo pasado, se ha tratado de proteger a los trabajadores contra la facultad que tenían los patrones para disolver libremente la relación de trabajo.

En el derecho francés se habla de causas normales y causas extraordinarias de disolución de la relación de trabajo.

La disolución producida por causas normales, varía según se trate de relaciones a plazo fijo o de relaciones de duración indefinida; en las relaciones a plazo fijo, la llegada del término pone fin a la relación, salvo la facultad de las partes de otorgar una prórroga, pero, no existe obligación para ninguno de los sujetos de la relación laboral en el otorgamiento de la prórroga. En las relaciones de trabajo de duración indefinida, la declaración unilateral de una de las partes pone fin a la relación.

La disolución producida por causas extraordinarias se puede presentar en todas las relaciones de trabajo, pero es especialmente en las relaciones a plazo fijo donde tienen importancia, ya que, para evitar la prueba de la causa, en el contrato a duración indefinida, es preferible acudir a la terminación unilateral -rescisión- (en el Derecho francés se llama denuncia), previa observancia del periodo de preaviso.

Las causas extraordinarias de disolución son: a) el mutuo consentimiento; b) la muerte del trabajador, salvo que se haya pactado que -

la relación de trabajo continuara con el heredero; c) la fuerza mayor que produjera la imposibilidad de cumplir las obligaciones; d) la falta de cumplimiento por trabajadores o, patrones de sus respectivas obligaciones.

La disolución que se produce por causas normales obra de pleno derecho, por lo que, el vencimiento del término o el transcurso del plazo de preaviso, disuelven automáticamente, la relación de trabajo.

La disolución producida por causas extraordinarias, (ya se trate de causas que conforme a nuestro Derecho producen la terminación, o -- bien, ya se trate de causas que producen la rescisión), varía según se trate de relaciones a plazo fijo o de relaciones a duración indefinida. En el caso de duración indefinida, puede el patrón separar al trabajador, a reserva de cubrir la indemnización que corresponda, por regla general, al monto de los salarios del período de preaviso. En las relaciones a plazo fijo, se requiere la previa declaración judicial para poder separar al trabajador; aquí se aplica el principio de que "nadie puede hacerse justicia por sí mismo".

El derecho francés aceptó el principio de que el trabajador, no tiene acción para reclamar su reinstalación en el empleo del que fué despedido y que, únicamente, puede exigir el pago de una indemnización. Se argumentó que la relación de trabajo tiene cierto carácter *intuitu personae* y que, en consecuencia, no se podía obligar a un patrón a tener a su servicio y contra su voluntad, a un trabajador. Las indemnizaciones que se conceden son variables, según se trate de relaciones a --

plazo fijo o de relaciones a duración indefinida

En el Derecho alemán, los autores señalan cuatro causas de disolución de la relación de trabajo:

- a) El despido, que podía ser ordinario o extraordinario: el primero -- era aplicable a la relación de trabajo de duración indefinida; el segundo, se aplica a las dos formas de relación de trabajo; en las relaciones a plazo fijo, el despido extraordinario le ponía fin a la relación y, en la relación de duración indefinida, con el despido extraordinario se evitaba el periodo de preaviso.
- b) EL mutuo consentimiento;
- c) El vencimiento del plazo en las relaciones de trabajo a plazo fijo;
- d) La muerte del trabajador.

La disolución ordinaria por despido, se aplica a las relaciones de trabajo de duración indefinida, y, salvo los casos de preaviso, no presenta diferencias con el derecho francés.

La disolución extraordinaria por despido se produce siempre que existe un motivo justificado y, no se requiere, la observancia de un periodo de preaviso. Los motivos justificados de separación son de diversa índole y, pueden tener su origen, en un acto ajeno a la voluntad de las partes, en la falta de cumplimiento de las obligaciones o en de terminados hechos que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo. También, el derecho alemán, estableció causas por las cuales el trabajador, puede disolver la relación de trabajo con derecho a una indemnización; dichas causas eran análogas a las que se establecían

para que el patrón pudiera disolver la relación de trabajo por causas imputables al trabajador.

La disolución (a diferencia del derecho francés), siempre operaba por declaración unilateral de voluntad, cualquiera que fuera la causa o la forma de la relación (plazo fijo o de duración indefinida). La única acción que tenía el trabajador era la de exigir el pago de daños y perjuicios, pero no la reinstalación.

En caso de no observarse los plazos de preaviso, se debía pagar el salario correspondiente y, si el trabajador reclamaba contra el despido y, el patrón no justificaba el motivo de la separación, se le condenaba a éste a pagar una indemnización, en términos parecidos al derecho francés.

El Derecho nacionalsocialista suprimió la ley anterior y, consecuentemente, las restricciones a la facultad de disolver unilateralmente las relaciones de trabajo; pero, posteriormente, la república de Bonn abrogó el derecho nacionalsocialista, lo que trajo como consecuencia, que se regresara a los principios anteriores al régimen nacionalsocialista; es decir, se ratificó el viejo derecho y la especial protección otorgada a los trabajadores.

En cuanto al Derecho español, la legislación de ese país ha sido variable. La ley corporativa del 22 de Julio de 1928, se limitó a dar competencia a los Jurados Mixtos del Trabajo para que conocieran de las demandas por separación de los trabajadores. La ley sobre el contrato de trabajo del 21 de Noviembre de 1931, no reglamenta el problema de -

separación de los trabajadores de sus empleos por parte del patrón. La ley sobre Jurados Mixtos del 27 de Noviembre de 1931, en su art. 46, - consigné la necesidad de que existiera una justa causa de separación, - ya sea por actos imputables al trabajador o por necesidades económicas de la empresa y, algo muy importante, es que ya no distinguió entre -- contratos a plazo fijo y contratos de duración indefinida.

El artículo 46 mencionado, se refería a los casos de despido justificado y, si la causa justificada es un hecho imputable al trabajador, no existe derecho a indemnización; ésta procede cuando la separación - obedece a necesidades de la empresa. En caso de que el despido sea injustificado; es decir, que no se compruebe la causa alegada, se dicta - sentencia, condenando al patrón, a su elección, a reinstalar al trabajador, o bien, a pagarle una indemnización.

En la ley de 23 de Agosto de 1931, el derecho español logró importantes adelantos al imponer, en algunos casos, a reinstalar al trabajador en el empleo del que había sido despedido injustificadamente. Esta ley que impuso la reinstalación obligatoria, concedió el pago de los - salarios caídos, desde el despido hasta que se efectuara la reinstalación. Posteriormente, con la ley del 26 de Enero de 1944 sobre el contrato de trabajo, se recogió el derecho anterior y se dispuso la manera como terminan los contratos de trabajo.

6. CLASIFICACION DOCTRINAL

Son multiples y variados los criterios de clasificación que los diferentes tratadistas han dado respecto a las causas de terminación de la relación de trabajo, por lo que es conveniente citar algunos de ellos para percatarnos de la gran variedad de opiniones que sobre el punto se han dado.

Barassi expresa que las causales de disolución del contrato de trabajo son dos: "agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo, a que se hubiera destinado originalmente" y "por el advenimiento de un hecho, jurídico por su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente."⁴⁵

R. de Grijalba considera que existen "causas generales (muerte del trabajador, mutuo consentimiento, terminación del plazo o de la obra y fuerza mayor) y, causas especiales (las establecidas por la ley para que cualquiera de las partes disuelva el contrato)."⁴⁶

Benitez de Lugo las clasifica en función de su origen y contenido, de acuerdo con los principios básicos que informan toda disolución jurídica, en: "1) causas legalmente autorizadas ajenas a la voluntad de las partes (muerte o incapacidad del empresario o extinción de la per-

⁴⁵ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.II, p.125, citado por el autor.

⁴⁶ RUPRECHT Alfred J. Ob. cit., p. 376, -citado por el autor-.

sonalidad contratante, si no existe representante legal que continúe -- la empresa; muerte del trabajador; fuerza mayor que imposibilite el -- trabajo; cesación de la industria, comercio, profesión o servicio); -- 2) Causas derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes -- (las consignadas válidamente en el contrato; expiración del tiempo con -- venido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato; mutuo -- acuerdo de partes); 3) Causas atribuibles a la voluntad unilateral de -- de las partes (despido justificado del trabajador; despido injustifica -- do del trabajador; voluntad del trabajador fundada en causa justa; vo -- luntad del trabajador sin causa justa)."⁴⁷

La clasificación anterior es seguida por Rafael Caldera, sólo que, en cuanto a las causas de terminación atribuibles a la voluntad de una de las partes, habla de "despido" y de "retiro". (expresiones a las -- que ya nos referimos anteriormente).

También, la clasificación de Benitez de Lugo es seguida por Her-- naínz Marquéz; pero, este doctrinario, señala que, dentro del tercer -- grupo "cabe distinguir con características propias y con la debida se -- paración, por tanto, aquéllas terminaciones del contrato debidas a la -- sólo voluntad del trabajador, de las que tienen por razón de producir -- se el deseo aislado del empresario, tenga o no justificación y que dan -- origen a la interesante doctrina de despido."⁴⁸

Cabanellas clasifica las causas de disolución de acuerdo a la le-

⁴⁷RUPRECHT Alfred J. Ob. cit., p. 376 -citado por el autor.-

⁴⁸Ob. cit., p.376

gislación comparada hispanoamericana. El cuadro que señala es el siguiente."

Derivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio.	{	a) Contrato de prueba. b) Contrato a plazo cierto o de duración determinada. c) Contrato para obra determinada.		
Derivadas del mutuo consentimiento y acuerdo de partes.	{	a) Causas previstas válidamente en el contrato. b) Mutuo acuerdo de partes. c) Renuncia del trabajador aceptada por el patrono.		
Ajenas a la voluntad de las partes.	{	a) Muerte del trabajador. b) Muerte del patrono, con imposibilidad de seguir la empresa. c) Incapacidad. d) Fuerza mayor (incendio, inundación, guerra, etc.) e) Incapacidad total y permanente para el trabajo (accidente, enfermedad, ancianidad). f) Cesación de la actividad.		
Por decisión unilateral. (continuación)	{	Por el patrono	{	Con justa causa { Hechos imputables al trabajador que impiden la prosecución del contrato.
			{	Sin justa causa { Falsa causa imputada al trabajador. Sin invocación de causa.
	{	Por el trabajador	{	Con justa causa { Despido indirecto o sea hechos imputables al patrono que impiden la prosecución del contrato.
			{	Sin justa causa { Falsa causa imputable al patrono. Abandono de trabajo.
Por resolución judicial	{	nulidad del contrato ." ⁴⁹		

Cabanellas incluye en el cuadro señalado anteriormente, las causas

⁴⁹ DE BUEN LOZANO Néstor Ob.cit., T.II. p.126 -citado por el autor.-

que suspenden, pero no disuelven el contrato de trabajo.

Krotoschin considera que la disolución se produce: "1) automáticamente por ocurrir un hecho determinado (plazo prefijado, muerte, etc.); 2) por mutuo consentimiento; 3) por denuncia."⁵⁰

Pérez Patón no separa las causas en diferentes grupos como lo hacen la gran mayoría de los autores, sino que únicamente se limita a enumerarlas: "1) las previstas válidamente en el contrato; 2) expiración del tiempo convenido; 3) conclusión de la obra o servicio objeto del contrato; 4) acuerdo de partes; 5) despido del obrero por el empresario; 6) cesión o liquidación del negocio; 7) quiebra del empresario; 8) muerte del empleado u obrero; 9) incendio (y otros casos fortuitos o de -- fuerza mayor); 10) abandono del trabajador."⁵¹

La enumeración de las causas que los diferentes tratadistas han expresado y, que han sido reproducidas, guardan conformidad con la legislación de su respectivo país; sin embargo, las causas que mencionan cada una de las doctrinas, tienen cierta semejanza unas con otras, lo que equivale a decir que, cada vez, hay más uniformidad entre ellas.

⁵⁰ KROTOSCHIN Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Roque Depalma editor. Argentina, 1954. p. 401

⁵¹ PEREZ PATON Roberto Ob. cit., p. 404

7. CLASIFICACION DE LA LEY

Es importante que las causas de terminación de la relación de trabajo, sean expresamente consignadas por la ley con precisión y claridad, en garantía de ambos sujetos de la relación laboral.

Nuestra L.F.T. vigente, dispone en el art. 53 que:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

Los artículos 36, 37 y 38 a que se refiere el precepto anterior, trata de situaciones que derivan de la celebración de contratos por --- tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeadables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

El artículo 434 se refiere a la terminación de la relación de trabajo derivada de causas de carácter colectivo; dicho precepto dispone:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su in-

capacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

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

Es importante hacer notar que las causas de terminación de la relación de trabajo, nuestra L.F.T. las prevé, fundamentalmente, en los artículos ya citados (53 y 434); sin embargo, existen otras causas que no están incluídas en dichos dispositivos, sino que la ley hace referencia a cada una de ellas en particular, pero que también producen la terminación de la relación de trabajo y, por lo mismo, no pueden ser -- distintas a las señaladas por la propia ley. Tales causas son: la aplicación de la cláusula de exclusión por separación (art. 395); las consignadas en los artículos 401 para los contratos colectivos y, en el art. 421 para los contratos-ley; la implantación de maquinaria o de -- procedimientos de trabajo nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal... (art. 439); el caso de la prescripción a que se refiere la fracción III del art. 519; la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la -- Junta (art. 947) y; la negativa de los trabajadores a aceptar el laudo pronunciado por la Junta (art. 948).

Del mismo modo, existen otras causas "especiales" previstas para_

los llamados "trabajos especiales", por las cuales se produce también_ la terminación de la relación de trabajo; en este supuesto se encuen-- tran los trabajadores de los buques (art. 209); los trabajadores de -- las tripulaciones aeronáuticas (art. 244); el de los deportistas profe-- sionales (art. 303); el de los trabajadores domésticos (arts. 342-343) y; el de los médicos residentes en período de adiestramiento en una -- especialidad (art. 353 H).

CAPITULO III

REGLAMENTACION

1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES

La legislación mexicana, en su incansable labor protectora de la clase trabajadora y, comprendiendo la importancia de la reglamentación de la disolución de la relación de trabajo, la ha incluido como garantía social en la fracción XXII del art. 123, apartado "A" de la Constitución Federal; de esta manera, se sientan las bases constitucionales sobre las cuales, la L.F.T. reglamenta las causas por las que se puede disolver la relación de trabajo.

La terminación de la relación de trabajo, dentro de la citada fracción XXII, -como ya señalamos anteriormente-, se encuentra regida por el mismo principio de la rescisión, es decir, sólo puede darse por terminada la relación de trabajo, cuando exista causa legal consignada en la Ley; de lo contrario, si se termina la relación de trabajo sin que exista una causa legal, tal acto equivaldría a un despido injustificado. De lo anterior se desprende que, la regla fundamental de la multicitada fracción XXII, es que la relación de trabajo sólo puede disolverse válidamente, cuando exista alguna de las causas justificadas que se consignan en la Ley.

Es conveniente citar algunos antecedentes legislativos sobre la regulación constitucional de la disolución de la relación de trabajo, la cual está íntimamente vinculada al principio de la estabilidad del trabajador en el empleo -ya referido con anterioridad-, puesto que así, entenderemos con mayor claridad el alcance de la reforma que se hizo a

la Constitución Federal en 1962, año en el cual se modificó el texto de la fracción XXII aludida.

El texto original de la Constitución Política de 1917, establecía en el art. 123 lo siguiente:

"Título Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Art. 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

"...XXI.- Si un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado - el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsa-

bilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Como podemos darnos cuenta, el texto original del art. 123 constitucional, otorgó tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados, la facultad de dictar las leyes reglamentarias sobre el trabajo, de manera que, a partir de 1917, cada una de las entidades federativas promulgó su respectiva ley del trabajo, las cuales se ajustaron a los preceptos constitucionales y, en pocos años, floreció la legislación del trabajo; sin embargo, debido a la gran cantidad de problemas creados por la aplicación de las leyes locales, hubo la necesidad de uniformar la legislación laboral, lo cual se hizo posible en el año de 1929, al reformarse el art. 73 frac. X y el preámbulo del art. 123 de la Constitución Federal, que atribuyó exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad legislativa en la materia. (Decreto Ley de 31 de Agosto de 1929. Diario Oficial de 6 de Septiembre de 1929. Reforma propuesta por el entonces presidente Emilio Portes Gil).

El 18 de Noviembre de 1942, se publicó en el Diario Oficial una reforma que modificó la fracción X del art. 73 constitucional para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que de hecho ya existía. Se adicionó al art. 123 la fracción XXXI, que precisó el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo por parte de la Federación.

De acuerdo con la fracción XXII del texto original del artículo 123 constitucional, el trabajador despedido tiene dos acciones: la de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo -

(acción de reinstalación) y, la de pago de una indemnización de tres - meses de salario. La elección entre las dos acciones corresponde al -- trabajador, así lo dispone la fracción mencionada; con esto, el Derecho mexicano se propuso alcanzar la plena estabilidad de los trabajadores_ en sus empleos, lo que sólo se obtiene evitando la ruptura unilateral_ de las relaciones de trabajo. Esta elección que se otorga al trabajador es muy importante, puesto que muchas veces ya no se siente contento - en la empresa, precisamente por lo injustificado del despido y, enton- ces, en lugar de la reinstalación prefiere la indemnización.

La redacción de la fracción XXI del texto original del art. 123,_ que permite a los trabajadores y patronos a no someterse al arbitraje_ de las autoridades del Trabajo o no aceptar el laudo dictado, fué la - pauta que sirvió a los enemigos de la estabilidad para que sostuvieran que, la acción de cumplimiento de la relación de trabajo, consignada - en la fracción XXII, se resolvía en el pago de una indemnización por - daños y perjuicios. Mario de la Cueva nos menciona que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (S.C.J.N.) demoró varios años en la decisión_ del problema; en una primera etapa, iniciada con la ejecutoria del 29_ de Julio de 1936, en el amparo de Gustavo Adolfo de la Selva, la Cuarta_ Sala estimaba que la fracción XXI del art. 123, que establecía la facul- tad de no someterse al arbitraje, no era aplicable a los casos de des- pido injustificado señalados en la fracción XXII, y decía que: "...No_ puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y, al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. ..., debe

decirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y de pago de la indemnización de tres meses de salario dejara de producir efectos...⁵²

Esta interpretación fué modificada en la ejecutoria del 5 de Febrero de 1941 (Amparo Directo 4271/40/1ª ., Oscar Cué), en el sentido de que la fracción XXI del art. 123 constitucional sí era aplicable, aún tratándose de despido injustificado; estimaba que la reinstalación en el trabajo constituía una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible.

Mario De la Cueva opina que lo que complicó el problema, fué el término "reinstalación",⁵³ que parece significar una obligación nueva de hacer a cargo del patrono, cuando en realidad, se trata de la obligación de dar cumplimiento a la relación de trabajo. Además, sostiene que aún dentro del Derecho civil, no implica una obligación de hacer, pues ésta, según Bonnetcase, se reduce al cumplimiento de un acto potestativo; y, en la relación de trabajo, no existe obligación de hacer a cargo del patrono, ya que su obligación consiste en pagar el salario, a cambio de la energía de trabajo utilizada.

⁵²De la Cueva Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. 4ª ed. --- Edit. Porrúa, México, 1959. p. 818

⁵³Ob. cit., p. 825

El 21 de Noviembre de 1962, de entre otras reformas, se modificaron las fracciones XXI y XXII aludidas, con lo cual se resolvió el problema; ya que se ratificó el cumplimiento puntual de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, y se declaró la inaplicabilidad de la fracción XXI: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente..."

También, con esta reforma de 1962, se ratificó la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, y si lo hace, tal actitud equivaldría a un despido injustificado, pudiendo el trabajador exigir, a su elección, el cumplimiento de la relación o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Además, se adicionó el siguiente párrafo a la fracción XXII: "...La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización..."

Las fracciones XXI y XXII aludidas, con la reforma de 1962, quedaron de la siguiente manera:

"art. 123. El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"...XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la nega

tiva fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

Este nuevo texto de las fracciones XXI y XXII del art. 123 constitucional, reafirma la estabilidad en el empleo al imponer la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta, cuyo no sometimiento implicaba la disolución de la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto, prevista por la Ley. En consecuencia, se establece como regla general, el derecho a la estabilidad en el empleo, salvo las excepciones que previene la fracción XXII y que se encuentran determinadas en el art. 129 de la L.F.T.

vigente; es decir, los casos en los cuales el patrono puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Estos casos son: cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando las relaciones de trabajo implican, generalmente, un trato directo y personal entre el trabajador y el patrón, por ejemplo, los trabajadores de confianza, los de servicio doméstico, los de pequeña industria y otros semejantes; así como las relaciones de trabajo de los trabajadores eventuales. En todas estas relaciones no siempre es posible obligar al patrón al cumplimiento de la relación de trabajo, porque equivaldría a imponerle una convivencia forzada con otra persona, lo cual es contrario a la libertad humana; por eso es que se incluyó ese párrafo a la fracción XXII del art. 123 constitucional.

Cabe señalar que esta limitación que la reforma impone a la facultad del patrón para no someterse al arbitraje de la Junta o dejar de acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando se trate de un despido injustificado, no significa, de ninguna manera, que no pueda disolverse la relación de trabajo, pues ésta llegará a un término cuando el trabajador incurra en faltas que conforme a la ley ameriten su despido.

2. LEYES ESTATALES

La reglamentación de la disolución de la relación de trabajo y, - más específicamente, de la terminación de la relación laboral, ha ido_ evolucionando y, por lo tanto, ha sido diferente desde que comenzó nues_ tro Derecho del Trabajo a principios de siglo, hasta nuestros días.

Antes de dar comienzo a la exposición, es conveniente señalar que, no haremos comentarios de fondo, ni análisis profundos de la forma de_ regulación de la terminación de la relación de trabajo, de cada una de las reglamentaciones que se dieron antes de la L.F.T. de 1970 que es la que nos rige; esto, para evitar posteriores repeticiones, y además, -- porque en los últimos dos capítulos analizaremos a fondo la terminación de la relación de trabajo en nuestra legislación vigente, que es la que en realidad nos interesa. Unicamente vamos a señalar -en el desarrollo de este capítulo-, de una manera sencilla, como se reguló la termina-- ción de la relación de trabajo en cada una de esas reglamentaciones da_ das antes de la Ley de 1970; es decir, desde las leyes expedidas a prin_ cipios de siglo en el periodo preconstitucional por las legislaturas - locales (cuando tenían facultades para ello), hasta la regulación que_ se establece en nuestra ley vigente, haciendo referencia lógicamente, a los proyectos que se dieron antes de la L.F.T. de 1931 como consecuen_ cia de la federalización de la legislación del trabajo en el año de -- 1929, y que sirvieron de base, para la creación de la citada L.F.T. de 1931.

En el primer código civil para el Distrito y Territorios Federales

promulgado el 13 de Diciembre de 1870, sólo se contenían dos capítulos referentes a lo que hoy llamamos relaciones laborales. Al referirse a la terminación de la relación de trabajo, los preceptos del citado código reflejan un proteccionismo total en favor de los patrones, ya que deja a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna.

Es en los comienzos de siglo cuando empiezan a surgir, casi tímidamente, las primeras legislaciones sobre el trabajo, que aún cuando dirigen su atención a los accidentes de trabajo, representan el inicio de la reglamentación laboral, tal es el caso de las leyes de: a) José Vicente Villada, preparada por don Francisco Javier Gaxiola el 30 de --- Abril de 1904, y que se publicó en la Gaceta de Gobierno del Estado de México el 25 de Mayo del mismo año; b) la de Bernardo Reyes que fué dictada el 9 de Noviembre de 1906 para el Estado de Nuevo León; y c) la de accidentes de trabajo de Chihuahua de 29 de Julio de 1913, expedida -- por el gobernador Salvador R. Mercado.

La revolución trajo, entre otras cosas, el nacimiento de nuestro Derecho del Trabajo y, para entender mejor la obra legislativa del mismo, debe señalarse que, mientras se combatía al usurpador Victoriano Huerta, muchos jefes revolucionarios legislaron en materia de trabajo; tal es el caso de la legislación del Estado de Jalisco que principia -- con el Decreto de 2 de Septiembre de 1914, de Manuel M. Dieguez; al -- que sigue la Ley de 7 de Octubre del mismo año, de Manuel Aguirre Berlanga, que fué substituída y superada por la de 28 de Diciembre de 1915.

En el mismo año de 1914, se promulgó una ley de trabajo para el -- Estado de Veracruz por Cándido Aguilar el 19 de Octubre. Casi un año --

después, el 6 de Octubre de 1915, se promulga otra ley por Agustín Millán, quien era gobernador provisional del Estado de Veracruz.

Es conveniente mencionar el proyecto de ley sobre contrato de trabajo del Lic. Rafael Zubarán Capmany, elaborado el 12 de Abril de 1915, con la colaboración de los Lics. Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, así como él mismo que era Secretario de Gobernación. En el capítulo V se trató la cuestión relativa a la terminación del contrato de trabajo, habiéndose intentado dar mayor fijeza a la relación; los contratos sólo podían celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada y, cuando no existiere plazo, se entendía fijado el de un año, queriendo evitar con esto que los patrones pudieran despedir a los trabajadores a su voluntad, con sólo el requisito del aviso previo; en los artículos restantes se establecieron las causas justificadas de terminación (la mayor parte de las cuales pasaron a la L.F.T. de 1931). Dicho proyecto establecía:

"CAPITULO V.

TERMINACION DEL CONTRATO

Art. 52. El contrato de trabajo termina:

- I.- Por las causas estipuladas expresamente en el contrato.
- II.- Por la muerte del obrero.
- III.- Por la conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo.
- IV.- Por fuerza mayor.
- V.- Por mutuo consentimiento.
- VI.- Por retirar el patrono al obrero.
- VII.- Por el retiro voluntario del obrero.

"Art. 53. Son causas de fuerza mayor para el efecto de la terminación - del contrato, los del incendio, explosión, terremoto, guerra, derrumbe, epidemia y demás semejantes, cuando hagan necesaria la supresión del - trabajo por más de treinta días. En tales casos los obreros tendrán de recho al jornal de treinta días."

"Art. 61. El patrono que despida al obrero sin motivo justificado y el obrero que sin él, se retire del servicio, quedan obligados a la indemnización de daños y perjuicios conforme a las disposiciones del derecho común."

En Yucatán, el 11 de Diciembre de 1915, se promulgó la ley del Trabajo: obra legislativa del general Salvador Alvarado. Esta ley casi siguió al pie de la letra el proyecto Zubarán en todo lo relacionado a - la terminación del contrato de trabajo.

En Coahuila, hubo un movimiento legislativo en el año de 1916, pero es de menor importancia al registrado en los Estados de Jalisco, Ve-racruz y Yucatán. Esto en razón de que Jalisco y Veracruz marcan el -- inicio de la legislación del trabajo, y Yucatán, su grado más alto de desarrollo; Coahuila se limita a copiar disposiciones ya conocidas, incluso, reproduce íntegramente el proyecto Zubarán.

En la fracción X del art. 73 del proyecto de la constitución de - 1917, se autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la - República en materia de trabajo. (Proyecto entregado al Supremo Parla-mento de la Revolución Mexicana el 1º de Diciembre de 1916, por el C. __Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista y en-

cargado del Poder Ejecutivo Federal, en la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro). Sin embargo, se suscitaron varios problemas por esa facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, ya que algunos estaban a favor y otros en contra de esa facultad, lo que trajo como consecuencia, después de variadas discusiones, que los Constituyentes cambiaran de opinión, y otorgaran facultades legislativas tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados. En los debates que se suscitaron en torno al problema, Don Fernando de Lizardi (sesión del 26 de Diciembre de 1916), adoptando la tradición constitucional, se establece en favor de que se dé al Congreso de la Unión la facultad para legislar sobre el trabajo. En contra de esa facultad concedida al Congreso de la Unión, se pronuncia el Diputado obrero Héctor Heredia, quien en su discurso señala que se debe de dejar en libertad a los Estados para legislar en materia de trabajo. "Convencidos de que los Estados, en su relación con el problema obrero, necesitan dictaminar en mucho casos con criterio diverso al del centro, debemos decir, en contra de lo asentado por el diputado Lizardi, que no nos satisface de ninguna manera que el Congreso de la Unión sea quien tenga la exclusiva facultad de legislar en materia de trabajo, porque aparte de las consideraciones económicas que se pueden argüir como necesarias y que tratará otro de los compañeros que vengan a hablar en contra del dictamen, aparte de esas consideraciones, por la razón fundamental de que debe respetarse la soberanía de los Estados, vengo a pedir el voto de mis compañeros para que no se admita que el Congreso de la Unión sea el que legisle en dicho sentido."⁵⁴

El periodista Froylán Manjarrez, cerrando la sesión del 26 de Diciembre, se pronuncia en el mismo sentido de Héctor Heredia, no estando de acuerdo en que el Congreso de la Unión legisle en materia de trabajo, sino que opina que son los Estados quienes conociendo sus necesidades, deberán expedir sus respectivas legislaciones sobre el trabajo. "Yo no opino como el señor Lizardi, respecto a que esto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no, señores, ¿Quién nos garantizará que el - nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿Quién nos garantizará que en el nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural, el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas?"⁵⁵

El Lic. José Natividad Macías, también se pronunció en contra de la facultad otorgada al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo, manifestándose al mismo Don Venustiano Carranza, ya que "las condiciones del trabajo en la República varían de un lugar a otro y -- que, en consecuencia, esa facultad debe quedar a los Estados."⁵⁶ Esta consideración fué aceptada por Carranza, pero se encontraron con que ya estaba expedido el Decreto y era muy ridículo revocarlo; pero se convino en que la reforma se hiciera a la Constitución, esperando a que el

⁵⁴ TRUEBA URBINA Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. -Origen del - art. 123- Diario de debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. 5ª ed. edit. Porrúa, México, 1980. p. 45

⁵⁵ Ob. cit., p. 52

⁵⁶ Ob. cit., p. 82

Congreso resolviera la cuestión: "...si él dice que los Estados darán esas leyes, así se hará, si dice que la Federación dictará esas leyes, la Federación y los Estados estudiarán después la cuestión y la resolverán como les parezca mejor."⁵⁷ En la parte final de su discurso, Macías expone que "dejemos que las legislaturas de los Estados y la Federación determinen la clase de trabajo."⁵⁸

Esta propuesta de Macías fué aceptada e inmediatamente se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix (Secretario de Fomento del Primer Jefe), Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas (presidente del Congreso), Dionisio Zavala, Rafael de los Rios, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre, el Lic. José I. Lugo y, -- desde luego, José Natividad Macías, éste último fué el principal autor de la exposición de motivos. También participaron, el Lic. Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutierrez, los militares José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos R. Gracidas y el Lic. Rafael Martínez de Escobar.

El proyecto fué terminado el 13 de Enero de 1917 con la firma de todos los miembros de la Comisión (además de las firmas de otros 46 Diputados que habían dado su autorización previa).

De esta manera y, después de breves discusiones, el 23 de Enero de 1917 fué aprobado el art. 123 constitucional que autorizó, finalmen

⁵⁷TRUEBA URBINA Alberto, Ob. cit., p. 85

⁵⁸Ob. cit., p. 85

te, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados, para legislar en toda la República en materia de trabajo.

La legislación de los Estados se inició con la ley del Trabajo de 14 de Enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz; ésta ley fué completada por la de riesgos profesionales de 18 de Junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la L.F.T. de 1931. Le siguieron en importancia, las leyes de Yucatán de 2 de Octubre de 1918 de Felipe Carrillo Puerto, y la de 16 de Septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de esas dos fechas (1918-1926), se promulgaron las leyes de trabajo de casi todos los Estados; sin embargo, no vamos a hacer un análisis de cada una, sino que, sólo vamos a tomar como referencia las leyes de Veracruz y Yucatán.

En cuanto a la Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de Enero de 1918, podemos señalar que tiene el mismo corte de la L.F.T. de 1931, que excluía de los beneficios de la misma a los trabajadores al servicio del Estado. Esta ley, en su título relativo al Contrato Individual de Trabajo, fijó las causas de terminación y, la gran mayoría de éstas, pasarón a la L.F.T. de 1931.

"DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO NOVENO

De la terminación del contrato.

Art. 94. El contrato de trabajo termina:

I. Al año de haberse celebrado, cuando el trabajador lo considere perjudicial a sus intereses;

II. Por voluntad de cualquiera de las partes, cuando se hubiere celebrado por tiempo indeterminado, debiendo cada parte dar aviso a la otra - con el plazo de anticipación que se hubiere convenido, respecto de la fecha en que deba darse por terminado el contrato;

III. Por la expiración del plazo que se hubiere estipulado;

IV. Por mutuo consentimiento;

V. Por muerte de cualquiera de las partes;

VI. Por disolución, liquidación o quiebra del patrón;

VII. Por incapacidad física o moral de cualquiera de las partes, que la imposibiliten para cumplir el contrato; y

VIII. Por la conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo."

"Art. 95. La terminación del contrato de trabajo da lugar a la indemnización que esta Ley impone al patrón, en los siguientes casos:

I. Cuando el patrón despide al trabajador sin causa justificada; y

II. Cuando el trabajador se retira del trabajo con causa justificada."

"Art. 100. Cuando el patrón despida al obrero sin causa justificada, o éste se retire del trabajo con causa justificada, el trabajador tendrá derecho:

I. A exigir al patrón que cumpla con el contrato; o

II. Exigir al patrón el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario, cuando se dé por terminado el contrato de trabajo."

El 17 de Junio de 1926, en el Decreto número 269, la legislatura de Veracruz hizo una reforma al art. 94 de la Ley del Trabajo.

"Art. 94. El contrato de trabajo termina:

...II. Por voluntad de ambas partes, o por las causas estipuladas expresamente en el contrato.

El texto antiguo (1918) de la fracción II decía: "por voluntad de cualquiera de las partes" y, la reforma de 1926 establece: "Por voluntad de ambas partes"; pero en realidad, la fracción IV del art. referido, establece que el contrato termina "por mutuo consentimiento", constituyendo la reforma, una verdadera repetición; en el fondo, lo que se quería era evitar la terminación del contrato por voluntad unilateral de una de las partes.

De acuerdo al art. 100 de la Ley del Trabajo de Veracruz -que ya citamos-, el patrón no puede dar por terminado el contrato de trabajo, sino mediante causa legal para ello; en caso contrario, el trabajador tiene dos acciones: exigir el cumplimiento del contrato, o bien, optar por una indemnización de tres meses de salario.

La Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán de Felipe Carrillo - Puerto, de 2 de Octubre de 1918, siguió los lineamientos generales de la de Veracruz, y sólo subsistió de la ley de Alvarado, la terminología y la reglamentación de los convenios industriales (como veremos en los artículos que mencionaremos).

La ley de Alvaro Torres Díaz, de 16 de Septiembre de 1926, modificó sensiblemente la ley anterior, pero no respecto a la terminación del contrato de trabajo; los arts. 24 y 25 establecían:

"Capítulo IV

Terminación de los contratos y convenios.

Art. 24. El contrato de trabajo termina:

- I. Por las causas estipuladas expresamente en el contrato.
- II. Por la muerte del obrero.
- III. Por la conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo.
- IV. Por fuerza mayor.
- V. Por mutuo consentimiento.
- VI. Por retirar el patrono al obrero con causa justificada a juicio -- del Tribunal de Arbitraje.
- VII. Por la expiración del plazo del contrato, salvo lo dispuesto en - la parte final del artículo 20, que se refiere a la prórroga del mismo."

"Art. 25. Los convenios industriales terminan:

- I. Por la conclusión de la obra para la cual se convino el trabajo.
- II. Por fuerza mayor.
- III. Por mutuo consentimiento.
- IV. Por la expiración del plazo convenido, salvo lo dispuesto en la -- parte final del artículo 20 que se refiere a la prórroga del mismo."

"Art. 20. Los registros de los contratos y convenios industriales deberán ser cancelados después del plazo fijado para su duración, pero si_ los obreros continúan prestando el mismo trabajo, fenecido el plazo, - sin celebrar nuevo contrato, se considerará prorrogado el convenio por todo el tiempo que los obreros continúen prestando sus servicios y --- siempre que no sea en perjuicio de ellos."

Por último, cabe señalar, que quizá parezca que hemos dedicado -- demasiada atención a la legislación laboral estatal, pero debe tomarse en cuenta que es el primer intento para realizar una reforma total del

Estado Mexicano y, además, representa uno de los pensamientos más avanzados de esa época que evidenció, un claro ejemplo de decisión por mejorar las condiciones de la clase trabajadora; puesto que en aquéllos años la clase patronal conservaba toda su fuerza y, por eso, se hizo necesaria la intervención del Estado en beneficio de la clase trabajadora.

3. PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya vimos anteriormente, en el proyecto de la Constitución de 1917, se establecía que sólo el Congreso tendría facultades para legislar en materia de trabajo; pero esta tesis fué rechazada y, en el párrafo introductivo del art. 123, se concedió la facultad para hacerlo, -- tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados; de esta manera, las Legislaturas locales expidieron leyes del Trabajo para sus respectivos Estados, pero fué tal la cantidad de problemas -- que se suscitaron por la aplicación de las leyes locales, que trajo consigo la necesidad de uniformar la legislación del Trabajo para toda la República y, esto fué posible, cuando el Poder revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el art. 73 y el preámbulo del art. 123 de la Constitución Federal, que atribuyó exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad legislativa en la materia, originándose la --- federalización de la legislación laboral en nuestro país.

Antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional de los -- artículos 73 fracc. X y del preámbulo del art. 123 para federalizar la legislación del trabajo, la Secretaría de Gobernación convocó a una -- asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 - de Noviembre de 1928 y, le presentó al presidente provisional Emilio - Portes Gil, para su estudio, un "Proyecto de Código Federal del Trabajo."

Al año siguiente, el presidente Portes Gil, en la sesión extraor-

dinaria de la Cámara de Senadores de 26 de Julio de 1929, propuso las reformas de la frac. X del art. 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso y, la del proemio del art. 123 constitucional (además de la reforma a la frac. XXIX relativa al Seguro Social). Esta reforma era para que sólo el Congreso Federal contara con la facultad de legislar en materia de trabajo; finalmente, fué aceptada por los Diputados y las Legislaturas de los Estados, en fecha 22 de Agosto de 1929.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la referida reforma constitucional, por la cual se faculta exclusivamente al Congreso de la Unión para expedir las leyes del Trabajo reglamentarias del art. 123 de la Constitución (art. 73 fracción X), y se modificó el preámbulo del art. 123, de tal manera que, a partir de esta reforma, se originó la federalización de la legislación del Trabajo en nuestro país.

Inmediatamente después de la reforma constitucional, el presidente Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un "Proyecto de Código Federal del Trabajo", que fué elaborado por los juristas José G. Almaraz, Enrique Delhumeau, Alfredo Iñárritu, Praxedis Balboa y Adalberto Gómez Jáuregui (a este proyecto se le conoce con el nombre de "Proyecto Portes Gil", en honor del entonces presidente de la República). Este proyecto encontró fuerte oposición en las Cámaras y en las agrupaciones obreras; oposiciones fundadas no sólo en los errores que presentaba el proyecto, sino también, en la antipatía hacia Portes Gil; esto originó que el proyecto fuera rechazado. No obstante, este proyecto de Portes Gil, fué un buen proyecto, pues fué una de las bases para la formación de la L.F.T. de 1931; tal es el caso del tema que nos ocupa: la termi-

nación de la relación de trabajo, cuyas causas son casi iguales las del proyecto Portes Gil a las consignadas en al L.F.T. de 1931.

El Proyecto Portes Gil establecía;

"CAPITULO VII

De la terminación de los contratos de trabajo.

Art. 52.- El contrato de trabajo terminará:

- I.- Por las causas estipuladas expresamente en él;
- II.- Por muerte del trabajador;
- III.- Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;
- IV.- Por mutuo consentimiento de las partes;
- V.- Por separar el patrón al trabajador con causa justificada conforme a este código;
- VI.- Por retirarse el trabajador con causa justificada conforme a este código.
- VII.- Por quiebra o liquidación judicial del negocio, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales relativos, - resuelva que debe continuar la negociación;
- VIII.- Por consecuencia del cierre total de la empresa, del establecimiento, negociación, o por reducción definitiva de los trabajos previa aprobación, en todo caso, de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje;
- IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes, que constituya una imposibilidad para cumplir el contrato o para la continuación de la empresa;
- X.- Por resolución de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje

dictada conforme a la ley;

XI.- Por fuerza mayor.

En los casos de la fracción VIII, deberán los patrones avisarlo a la -
Junta Central de Arbitraje y a los trabajadores con un mes de anticipaci
ción.

"Art. 53. La muerte del patrón no trae consigo la terminación del
contrato, salvo el caso en que tenga como consecuencia ineludible y --
forzosa la terminación de la negociación."

4. PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Continuando con los proyectos que se presentaron antes de la promulgación de la L.F.T. de 1931 y, que de una forma u otra, se presentaron para su estudio y aprobación al Congreso de la Unión, tenemos que el segundo proyecto (que ya no llevó el nombre de Código, sino de "Proyecto de Ley Federal del Trabajo"), se presentó dos años después; es - decir, en 1931, siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el lic. Aarón Sáenz. La comisión elaboradora del proyecto fué integrada - por los lics. Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García quienes, para poder prepararlo y redactarlo, tomaron en consideración las conclusiones de la convención de la convención obrero-patronal a la que convocó la propia Secretaría.

Este proyecto fué, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, casi igual al proyecto Portes Gil, únicamente agregó como causas la terminación del contrato de trabajo, la pérdida de la confianza del patrón hacia el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos; y el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Este segundo Proyecto establecía:

"CAPITULO XIV

De la terminación de los contratos de trabajo.

Art. 132. EL contrato de trabajo terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes;

- II. Por las causas estipuladas expresamente en él;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;
- V. Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- VI. Por rescisión del contrato de acuerdo con el capítulo XIII de este título (Este capítulo se refiere a las causas de rescisión).
- VII. Por declaración del estado de quiebra o liquidación judicial del negocio.

Quando en los términos de ley se resuelva la continuación de éste, el síndico queda en libertad de celebrar un nuevo contrato de trabajo, o continuar con el anterior.

El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o síndicos;

VIII. Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos, previa aprobación, en todo caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva;

IX. Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;

X. Por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;

XI. Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas,

dictadas conforme a la ley; y

XII. Por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro, quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

"Art. 133. La muerte del patrón no trae consigo la terminación del contrato, a menos que tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del negocio.

"Art. 134. Cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, y a falta de convenio, la equivalente a treinta días de salario."

Este Proyecto de Ley Federal del Trabajo, fué aprobado por el entonces presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, y en la exposición de motivos se expresó: "Se enumeran tanto los medios normales de dar fin al contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes, como aquéllos en que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil, unida a la obligación de pagar daños y perjuicios, impuesta por la violación grave de las obligaciones que son a cargo de las partes según la ley. Se dá a esta última forma de terminar el contrato, a falta de otro, el nombre un tanto impropio de "rescisión", admitido sin embargo en la aceptación que se le dá en el proyecto por nuestra -

legislación civil a propósito del contrato de arrendamiento.

Entre las causas que justificadamente dan fin al contrato de trabajo, se incluye la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo. La justificación de esta medida salta a la vista, por la importancia que para el interés social y para el beneficio mediato para los mismos trabajadores tiene el progreso de los medios de producir. En rigor, puesto que se considera en esos casos justificada la separación del personal sobrante, el patrón no debería tener responsabilidad para con los trabajadores.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el patrón en la mayoría de los casos resultará beneficiado con el perfeccionamiento técnico, que reduce el costo de producción, se le obliga a dar una compensación al trabajador separado, de un mes de salario."⁵⁹

⁵⁹ Proyecto de Ley Federal del Trabajo.- Exposición de motivos. -- Ed. Oficial, Talleres Gráfs. de la Nación. 1931, P. XXV

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El proyecto de Ley Federal del Trabajo, expuesto en el tema anterior, aprobado por el presidente Pascual Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso de la Unión el que, con algunas modificaciones lo aprobó, enviándolo al Ejecutivo para su promulgación, que se realizó el 18 de -- Agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial el 28 del mismo mes_ y año, entrando en vigor el día de su publicación. De esta manera se - originó la Ley Federal del Trabajo de 1931, que sirvió de base para el desarrollo de las actividades productivas del país durante un lapso de treinta y nueve años (ya que en 1970 se expidió la Nueva Ley Federal -- del Trabajo).

En el art. 14 transitorio de la L.F.T. de 1931, se estableció que "se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por_ las legislaturas de los Estados en materia de trabajo; y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley." - De esta manera, todas las leyes del Trabajo que se habían expedido con anterioridad por las legislaturas de los Estados, quedaban sin efecto, y sólo quedó vigente la L.F.T. de 1931.

Esta ley consignó en el art. 126, las mismas causas de terminación del contrato de trabajo que en el proyecto de Ley Federal del Trabajo_ (no tendría caso hacer una repetición inútil, puesto que ya se citaron en el tema anterior, al referirse al Proyecto de Ley Federal del Traba_ jo); únicamente, en la parte final del dispositivo invocado agregó que:

"tratándose de liquidación judicial deberá indemnizarse a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación. En los casos de las fracciones V, VII y IX, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra semejante, sea directamente o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los propios trabajadores.

"Cuando se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario."

En este párrafo final del art. 126, se consideraron algunas indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores. Cuando la terminación se deba al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, o quiebra, o incapacidad del patrón, la indemnización es de un mes de salario (en realidad no se entiende como se concede indemnización por incapacidad del patrón y no por la muerte).

Al igual que en el Proyecto de Ley Federal del Trabajo, se estableció que "si el patrono estaba asegurado, al cobrar el seguro, deberá reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente." En este caso, la ley dispuso que la indemnización fuera de tres meses de salario.

El art. 128 se refiere al establecimiento de nueva maquinaria o -

de nuevos procedimientos de trabajo; en estos casos, la ley estableció una indemnización de tres meses de salario.

El multicitado art. 126, al referirse a los casos de cierre de negociación, dispone que si el patrono estableciera dentro del término de un año, una empresa semejante a la que fué clausurada, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían; esta obligación existe, ya sea que la apertura de la nueva negociación se haga -- directamente por el patrono o, a través de interpósita persona. Si el patrón no cumple la obligación, debe indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario.

También se establece que si el patrón dá por terminada alguna relación de trabajo, el trabajador tiene la posibilidad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, demandando el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización de tres meses de salario. El patrón, lógicamente, deberá demostrar en el juicio correspondiente, la o las causas justificadas de terminación. En el caso de que la Junta correspondiente, declare procedente la acción intentada por el trabajador, deberá ordenar la reinstalación en el empleo o el pago de la indemnización reclamada y, en uno y otro caso, el pago de los salarios correspondientes al tiempo que transcurra desde la fecha del despido hasta que se cumpla la sentencia, es decir, el pago de los salarios vencidos o caídos. Esta institución jurídica relativa al pago de los salarios vencidos o caídos, fué una creación de la L.F.T. de -- 1931 y no es otra cosa que, el pago de salarios que el trabajador debió percibir y que ha dejado de hacerlo por causa imputable al patrón; en

el caso de reclamar la indemnización, el pago de salario vencidos tiene el carácter de una sanción establecida por la ley ante la negativa injustificada del patrón a hacer el pago de la indemnización prevista -- por la Constitución Federal.

La institución de la reinstalación obligatoria quedó firmemente establecida con la reforma de 1962 y, de acuerdo a las disposiciones conducentes, el patrón no puede oponerse válidamente a la acción de reinstalación mediante el pago de las indemnizaciones que corresponden, puesto que no es el patrón el que puede optar frente a la acción intentada, lo que constituye un derecho para el trabajador. Sin embargo, la ley aceptó algunos casos de excepción al principio de reinstalación obligatoria; es decir, los casos en que el patrón queda facultado para oponerse al cumplimiento forzoso de la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización. Estos casos quedaron previstos en el art. 124, comprendiendo a los trabajadores con una antigüedad menor de dos años, y a los trabajadores que en razón del trabajo que desempeñan o por las características de sus labores, están en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; tal es el caso de los aprendices, empleados de confianza, servicio doméstico y trabajadores eventuales. La indemnización se regula por el art. 125 y varía de entre tres y seis meses de salario, más el importe de veinte días por cada año de servicios.

6. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La experiencia obtenida con la aplicación de la L.F.T. de 1931, - las reformas y adiciones que se introdujeron en su texto en el transcurso de los treinta y nueve años que permaneció en vigor, así como la -- doctrina y la jurisprudencia formada por tal motivo, impulsaron al Estado Mexicano a expedir una nueva Ley en el año de 1970, que superó a la de 1931, pues contenía prestaciones superiores, además de perfeccionar la técnica legislativa de la misma.

A propósito de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el año de --- 1960, el entonces presidente de la República, Adolfo López Mateos, nombró una comisión integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, el profr. Mario De la Cueva, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que se encargaran de elaborar un anteproyecto de Ley del Trabajo. Este proyecto fué terminado y redactado, pero no se presentó como tal, sino -- que sólo sirvió de base para la reforma constitucional de 1962 (a la que ya nos referimos).

En el año de 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión formada por las mismas personas de la primera, más el maestro Alfonso López Aparicio. En los primeros días de 1968, se terminó el anteproyecto y se remitió a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista.

Formulado este proyecto, con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. A la Cámara acudieron también los miembros de la Comisión redactora del anteproyecto para su cambio de impresiones. Posteriormente se aprobó, y la ley entró en vigor el primero de Mayo de 1970.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, recogiendo las interpretaciones doctrinarias de algunos tratadistas -entre ellos Mario De la Cueva-, ha distinguido los aspectos individuales y colectivos de la terminación de la relación de trabajo.

Los motivos por los cuales se puede dar por terminada la relación de trabajo, al igual que en la L.F.T. de 1931, son específicos, es decir, ni las partes ni los tribunales, pueden autorizar una terminación de la relación laboral por causas diferentes a las que señala la ley.

A rasgos generales, en la terminación individual, la causa legal constituye un obstáculo para la continuación de una sólo relación laboral y es ajena a la voluntad del patrón o trabajador, salvo el caso del mutuo consentimiento previsto por la ley. Al presentarse se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio, y la del patrón de pagar el salario, sin responsabilidad para ambos; cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquéllas con las que no ha cumplido el patrón.

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

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión -

del capital de conformidad con los artículos 36,37 y 38.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Los artículos 36, 37 y 38, a que se refiere el dispositivo anterior, tratan de situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o para obra determinada; para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados, o bien, para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

El artículo 434 se refiere a la terminación de la relación de trabajo derivada de causas de carácter colectivo y dispone:

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

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

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

En la terminación individual, al igual que en la L.F.T. de 1931, el patrón tiene la obligación de probar en el juicio correspondiente la o las causas de terminación, si no lo hace, se equipara a un despido

injustificado, y el trabajador podrá demandar que se le reinstale en el puesto que ocupaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; también tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En la terminación colectiva, se afectan las relaciones de trabajo de algunos o de todos los trabajadores, a consecuencia de las causas expresamente señaladas en la ley, y por las cuales, sobreviene el cierre o la reducción definitiva de los trabajos de una empresa o establecimiento. En el supuesto de que se reduzcan los trabajos, se toma en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Aún cuando las causas no suponen voluntad del patrón, los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados con el importe de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad, salvo el caso de las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Además de estas causas que nuestra L.F.T. ha previsto fundamentalmente en los dispositivos citados, la misma Ley ha establecido otros preceptos en los cuales se consignan causas por las cuales también se puede originar la terminación de la relación de trabajo, y por lo mismo, no pueden ser distintas a las señaladas por la ley; tal es el caso de la cláusula de exclusión que trae como consecuencia la terminación de la relación de trabajo.

También hay otras causas que producen la terminación, como es el caso del art. 401 para los contratos colectivos; el del 421 para los

contratos-ley; la implantación de maquinaria o de procedimientos de -- trabajos nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal ... (art. 439); el caso de la prescripción a que se refiere la fracción II del art. 519; no acatar la resolución de inexistencia de una huelga (art. 932 frac. II); participar en una huelga ilícita (art. 934); la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta (art. 947); y la negativa de los trabajadores a aceptar el laudo pronunciado por la Junta (art. 948).

Del mismo modo, existen otras "causas especiales" previstas para los llamados "trabajos especiales", y por las cuales se produce también la terminación de la relación de trabajo; en este supuesto se encuentran los trabajadores de los buques (art. 209); los trabajadores de -- las tripulaciones aeronáuticas (art. 244); el de los deportistas profesionales (art. 303); el de los trabajadores domésticos (arts. 342 y -- 343); y el de los trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad (art. 353 H).

Haciendo una breve reflexión sobre la terminación de la relación de trabajo regulada en la L.F.T. vigente, y la establecida en la L.F.T. de 1931, no cabe duda que aquélla fué un gran avance en comparación con la de 1931. La Comisión redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo, acertadamente suprimió la norma contenida en la frac. II del art. 126 de la L.F.T. de 1931, según la cual, la terminación podría producirse "por las causas estipuladas expresamente" por las partes; lo que era -- como una imitación de la concepción civilista del contrato de arrendamiento de servicios, y además, porque es contraria al principio de la

estabilidad que tiene como característica el que la relación o el contrato sea por tiempo indefinido. Realmente, si se aceptara esta causa de terminación, se destruirían los principios generales del Derecho del Trabajo. Lo que se impone es que las relaciones de trabajo pueden únicamente celebrarse a plazo fijo, cuando lo exija su naturaleza; y cuando subsista la materia que dió origen al trabajo, las relaciones se prolongan por todo el tiempo que subsista la materia.

Igualmente, en la L.F.T. vigente, se suprimió la frac. VI del art. 126 de la ley de 1931, que establecía como causa de terminación, la rescisión y, como ya vimos, ésta tiene un significado diferente a lo que debemos entender por terminación, aún cuando ambas producen la disolución del vínculo laboral.

La frac. IX del art. 126 de la L.F.T. establecía como causa de terminación "la incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa". Esta causal, atinadamente fué reformada ya que, realmente, la incapacidad física o mental del patrón no siempre trae como consecuencia la terminación de la relación de trabajo. Del mismo modo, la inhabilidad manifiesta del trabajador, únicamente puede ocasionar el incumplimiento del contrato, y no "la imposibilidad de continuar la empresa". (Sólo que se tratara de un negocio pequeño, con un sólo obrero especializado, que fuera imposible o muy difícil de substituir).

De igual manera, nuestra ley vigente suprimió la fracción X del art. 126 de la L.F.T. de 1931, que establecía que el contrato de traba

jo termina por perder la confianza del patrono, el trabajador que desempeña un empleo de confianza. Debido a las características tan peculiares de los empleados de confianza, así como los múltiples problemas -- creados por la aplicación de esta causa de terminación, nuestra Ley vigente acertadamente resolvió suprimir esta causa de terminación que -- originaba mucho abusos, y ha sido regulada en un capítulo especial llamado "Trabajadores de confianza" para, de esta manera, terminar en gran medida con esos abusos.

Asimismo, la L.F.T. de 1931, establecía como causa de terminación, la resolución de las Juntas de Conciliación y arbitraje que sentencian la disolución del vínculo laboral; pero en realidad, esta resolución de la Junta no es una causa de terminación, ya que únicamente se puede dar por terminada una relación de trabajo cuando se comprueba alguna de las causas expresamente contenida en la ley, y en base a una de estas causas es que la Junta puede dar por terminada la relación laboral, más -- no por la resolución de la misma.

Por estas breves, y muchas otras consideraciones, es que la L.F.T. vigente superó con mucho a la de 1931, no sólo en cuanto a la terminación de la relación de trabajo, sino en diversas instituciones jurídicas laborales que han puesto de relieve el avance a favor de los trabajadores en esta materia.

CAPITULO IV

ANALISIS Y CONSE-
CUENCIAS DE LAS
CAUSAS QUE ORIGINAN
LA TERMINACION DE LA
RELACION INDIVIDUAL
DE TRABAJO EN LA
LEGISLACION VIGENTE

1. EL MUTUO CONSENTIMIENTO

El mutuo consentimiento es la primera de las causas consignadas - en el art. 53 de la L.F.T., por la cual, se termina la relación de trabajo.

Es principio aceptado en Derecho que las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen y, por lo tanto, las partes pueden, en cualquier momento, dar por terminada la relación laboral por mutuo consentimiento.

El principio jurídico de la libertad de contratar y, por consi--- guiente, el de terminar el contrato, rige también en el Derecho labo-- ral, salvo algunas limitaciones que tienen por finalidad proteger al - trabajador en ciertas circunstancias.

Krotoschin nos dice que: "las partes, casi siempre, son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes -expresas o tácitas- de ambos contratantes, en el sentido de que la relación laboral se de-- je sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un -- contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado. Es una regla común a todas las obligaciones que surgen por el doble consentimiento de las partes, que el acuerdo mutuo les ponga término. En principio, no hay - motivo para no aplicar la misma regla también a los contratos de trabajo, siempre que el acuerdo no implique una renuncia inadmisible, de -- parte del trabajador, a derechos conferidos por alguna norma de orden im

perativo.⁶⁰

La terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento debe estar prevista en la ley, pues aún cuando es natural su existencia, también lo es que debe estar rodeada de ciertas garantías para el trabajador, ya que pierde derechos de carácter indemnizatorio.

El mutuo consentimiento es una de las reglas generales de terminación de cualquier relación jurídica y, naturalmente, este acuerdo debe ser libre y no estar viciado, ya que muchas veces es aparente y encubre verdaderas renunciaciones de derechos irrenunciables. No pocas veces existen recibos de finiquito o documentos liberatorios, que lo han sido por error o por desconocimiento por parte del trabajador y, debido a la dificultad de probar, convierten al mutuo consentimiento en un auténtico fraude legal. Además y, aunado a ese problema de carácter probatorio, la jurisprudencia de la Corte ha sostenido que el recibo finiquito como prueba que la terminación de la relación de trabajo ha sido en forma voluntaria y, con esto, se hace más difícil para el trabajador probar algún vicio en el consentimiento.

RECIBO FINIQUITO, PRUEBA LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL.- Si un trabajador expide finiquito a favor del patrón, en el que se reconoce o admite la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que se establezcan pagos por conceptos indemnizatorios, se comprueba que la terminación de dicho contrato ha sido en forma voluntaria. (Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 168, p. 128).

También, con frecuencia el patrón obtiene del trabajador, un docu

⁶⁰KROTOSCHIN Ernesto. Ob. cit., T.I., pp. 409-410

mento en el que se hace constar que por mutuo consentimiento se dá por terminada la relación de trabajo y, en realidad, lo que se hace es encubrir un despido injustificado, para liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Sin embargo, contra estos documentos, siempre será posible alegar algún vicio del consentimiento para obtener su nulidad; pero -reitero-, es muy difícil probarlo, independientemente de que al trabajador le corresponde la prueba de ese vicio del consentimiento.

Puede suceder también que el trabajador acepte dar por terminada la relación de trabajo mediante el cobro de una determinada suma de dinero, inferior a la que le correspondería por despido y, por lo mismo, se burlan las leyes.

Lo más conveniente es acudir a los Tribunales del Trabajo para celebrar ante ellos un convenio en que se dá por terminada la relación de trabajo (y de hecho se hace, cada vez, con mayor frecuencia). En caso de no poder hacerlo, se puede levantar un acta ante testigos, haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar la relación de trabajo. El convenio referido no requiere necesariamente la aprobación de la Junta, ya que no es una formalidad exigida por la Ley, aunque es recomendable para seguridad de las partes.

De la Cueva expresa que la comisión redactora del anteproyecto de ley, llegó a considerar la supresión de esta causal del mutuo consentimiento, pero estimó que no era posible porque "si se autoriza al trabajador para separarse en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios."⁶⁷ Se mantuvo esta causal a pesar de que muchas -

veces se disfraza de terminación lo que constituye un auténtico despido.

Aún cuando es frecuente la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, la realidad es que la terminación se produce con mayor regularidad por la vía de renuncia del trabajador que por mutuo consentimiento.

RENUNCIA AL TRABAJO, ES NECESARIO QUE CONCURRA LA ACEPTACION DEL PATRON.- En los casos en que existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que, para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo correspondiente para esos casos, es indispensable que concurra la libertad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo. (Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Infome Cuarta Sala, 1975, tesis 196, p.39).

La jurisprudencia anterior sostiene que, en la renuncia, para evitar una responsabilidad a cargo del trabajador, que pudiera traer como consecuencia la pérdida de alguno de sus derechos, es necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, ello no es obstáculo para expresar que la renuncia del trabajador también genera la terminación de la relación laboral; ya que la anuencia o aceptación del patrón sólo es necesaria para los casos de trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad y, no, para los que tienen una antigüedad mayor, puesto que en éste último caso, el trabajador en ningún momento estará sujeto a responsabilidad alguna derivada de la renuncia (art. 5º const. y 32 y 40 de la L.F.T.).

⁶¹ DE LA CUEVA Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit., T.I., p. 250

A propósito de la renuncia, cabe señalar que no debe confundirse con la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, pues éste, es un modo de disolución en que ambas partes ponen fin al vínculo que las unía, sin responsabilidad para ninguna; mientras que la renuncia es un acto unilateral de retiro o separación voluntaria -- que siempre entraña responsabilidad, ya sea para una u otra de las partes. El silencio del patrón frente a la renuncia no significa, de ninguna manera, consentimiento y, tampoco, a la inversa, como el silencio del trabajador frente a un despido injustificado. Aún cuando la renuncia depende para su eficacia, de la aceptación por parte del patrón, -- para el caso de los trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad, no constituye una terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento porque, en este caso, la aceptación sólo es un agregado necesario de la declaración unilateral; pero, indudablemente, hay ciertos elementos que aproximan la renuncia (aceptada) a la terminación -- por mutuo consentimiento.

Tanto la renuncia como el consentimiento deben provenir de una libre determinación del trabajador, sin que se haya ejercido sobre él, presión alguna. Debe ser una voluntad libre y con pleno conocimiento de la naturaleza del acto; de otra manera, sería impugnabile según los principios del Derecho común. El trabajador debe saber, sobre todo, -- que al renunciar al puesto o al terminarse la relación de trabajo por mutuo consentimiento, no le corresponde ningún derecho a indemnización. No renuncia a esta indemnización porque, precisamente, al renunciar al puesto, no llega a nacer el derecho a la indemnización. Si este dere--

cho hubiera nacido ya, la renuncia a él sería inadmisible y, anularía la renuncia al puesto, en cuanto incluye la renuncia a la indemnización - de la cual es inseparable.

La ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales; pero, en realidad, se admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Esta, no requiere de formalidad alguna para su validez pero, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. Si la renuncia es aceptada por el patrón, -- por regla general, en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento, la única limitación deriva de lo dispuesto en el párrafo séptimo del art. 5º constitucional y del art. 40 de la L.F.T. que disponen:

Art. 5º constitucional: "...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

Art. 40 L.F.T.: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

De acuerdo a los preceptos citados, el trabajador estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año y, conforme al mismo art. 5º constitucional, párrafo octavo, y 32 de la L.F.T. se entiende que podrá incurrir en responsabilidad, si se retira antes sin causa justificada.

Art. 5º constitucional: "...La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Art. 32 L.F.T.: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, - sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

También, de los dispositivos anteriores se desprende que, en ningún caso, se puede ejercer presión alguna sobre el trabajador, el cual debe tener una voluntad libre. De este modo, y ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar laborando, la terminación de la relación de trabajo está en manos del trabajador, ya sea aceptada o rechazada por el patrón.

En los casos de renuncia, para que exista obligación patronal, se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente (art. 162 frac. III). Este requisito de los quince años no es exigible cuando el trabajador se separa de su empleo por causa justificada, o bien, cuando sea separado de su empleo por el patrón, independientemente de la justificación o injustificación del - despedido; en estos casos existe la obligación patronal de pagar la prima de antigüedad. La siguiente jurisprudencia lo confirma:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO PARA EL PAGO DE LA.- La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos que al trabajador se le rescinda su con

trato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada. (Jurisprudencia, Informe - Cuarta Sala, 1976, 2ª parte, p. 6).

De Buen Lozano expresa que "las renunciaciones que suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo en favor de la empresa y, eventualmente, retribuidas con una gratificación sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados."⁶²

Agrega que en ocasiones surge la duda de que si las renunciaciones no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del apartado "A", del artículo 123 constitucional, que sanciona con la nulidad todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho, consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Acertadamente resuelve que, en realidad, no es así, ya que la ley autoriza que los trabajadores pueden válidamente renunciar al empleo y, esta renuncia, sólo es impugnable si es lograda por la mala fe, el dolo o la violencia del patrón y, en su caso, el trabajador debe probar ese vicio del consentimiento, para obtener la nulidad de la renuncia. La renuncia no implica la de un derecho, sino el ejercicio del trabajador. En este mismo sentido ha sido resuelto por la jurisprudencia:

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS.- 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 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al 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

⁶²DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., T.II., p.128

por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez - no requiere de la intervención de las autoridades del Trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, - cuando pretenden objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad. (Apéndice de Jurisprudencia_ 1917-1981, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 197, pp. 188-189).

Sin embargo, la prueba de ello resulta imposible cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto.

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LOS.- El hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto. (Jurisprudencia, apéndice 1975, --- Cuarta Sala, tesis 78, p. 85).

En el mismo sentido se expresa la jurisprudencia siguiente:

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS.- El hecho de reconocer la firma en un documento entraña el reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probase, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue. (Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 64).

Del mismo modo, si el trabajador fué obligado por medio de la coacción a presentar su renuncia al empleo que desempeñaba, a él mismo le corresponde probar su afirmación (si es que es negada por el patrón) y, reitero, siempre habrá una gran dificultad de carácter probatorio para el trabajador. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 169).

Las renunciaciones referidas no requieren para su validez de la aprobación de las Juntas (las cuales deben respetarlas y someterse a ellas, salvo que exista motivo de nulidad o vicio del consentimiento), ni tampoco de su intervención o ratificación, ya que no constituye un convenio o una liquidación que conforme al párrafo segundo, del artículo 33

de la L.F.T., sí requieren que sean ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que los aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. En este mismo sentido lo ha resuelto la jurisprudencia:

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE LA APROBACION DE LA JUNTA.- Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto -- por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y su correlativo 33 de la Ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador, no constituye un convenio o algún otro acto de aquéllos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse -- ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner -- fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa. (Informe -- Cuarta Sala, 1984, tesis 18, p. 19).

Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha consignada en la renuncia, ya sea porque la misma no haya sido aceptada, o porque se haya retractado antes de que el patrón la aceptara, o bien, porque le ofrecieron mejores condiciones que motivaron su desistimiento a la renuncia, etc.; en este caso se presume que la renuncia no ha surtido efectos y, por lo tanto, continúa vigente la relación de trabajo. Lo anterior implica reconocimiento de la antigüedad, pero no origina una nueva relación de trabajo. (Amparo Directo 297/85, Ignacio Martínez Sifuentes y Coags.).

Concluyendo, en la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, el patrón carece de toda responsabilidad indemnizatoria pero, está obligado a pagarle al trabajador, la parte proporcional que le corresponda por vacaciones, utilidades, aguinaldo, etc.

Respecto al trabajador se pueden dar tres situaciones:

a) Si el patrón acepta la renuncia del trabajador, éste último queda relevado de toda responsabilidad, para recaer en el patrón.

b) Si el patrón no acepta la renuncia del trabajador, y éste renuncia antes de que cumpla un año de servicio, habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en el caso de que exista.

c) Si el patrón no acepta la renuncia del trabajador, y éste renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a la responsabilidad civil derivada de la renuncia; es decir, transcurrido el primer año de antigüedad, no es necesaria esa anuencia del patrón, ya que el trabajador no incurre en responsabilidad alguna al renunciar a su empleo, porque no está obligado a prestar sus servicios por más de un año. Por ejemplo, si un trabajador tiene quince años de trabajo y se separa voluntariamente sin el consentimiento del patrón, además de que no incurre en responsabilidad, se genera a su favor el derecho a recibir una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios.

2. LA MUERTE DEL TRABAJADOR

La fracción II del art. 53 de la L.F.T., establece como causa de terminación de la relación de trabajo "la muerte del trabajador". Es evidente que siendo de carácter personal la prestación del servicio, la muerte del trabajador conlleva la imposibilidad de seguir prestando lo y, lógicamente, esto trae como consecuencia -con justificada razón-, la terminación de la relación laboral.

"En virtud de que el objeto del contrato laboral consiste en la prestación de la actividad personal del trabajador, la muerte de éste extingue automáticamente el contrato de trabajo"⁶³. "La extinción de la relación de trabajo, por muerte del trabajador, es la más natural de todas las formas de disolución de la relación laboral, por el carácter de prestación relativa a una actividad personal intransferible."⁶⁴

La muerte del trabajador origina a cargo del patrón la obligación del pago de la prima de antigüedad, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, utilidades, etc. y, eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que correspondan. Estas indemnizaciones varían según que la muerte sea producida o no por un riesgo de trabajo, así como que opere o no el régimen del Seguro Social.

⁶³ POZZO Juan D. Ob. cit., p. 389

⁶⁴ BAYON CHACON G.- PEREZ BOTIJA E. Ob. cit., p. 262

La muerte ocasionada por un riesgo de trabajo es aquélla que se produce por los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Entendemos por accidente de trabajo "toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluídas en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél." (art. 474 L.F.T.).

"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios." (art. 475 L.F.T.).

Ahora bien, el pago tiene que hacerse a los beneficiarios conforme a lo establecido en la L.F.T. -art. 501-, o bien, en la Ley del Seguro Social, para el caso de que opere el régimen de éste.

Nuestra L.F.T., al señalar los beneficiarios de las indemnizaciones en los casos de muerte del trabajador, estableció la noción de dependencia económica, lo que significa un cambio de idea de los herederos en materia civil. Cambio basado en que nuestra legislación no es teórica, sino práctica, más adecuada a la realidad; es decir, cuando el trabajador fallece, lo importante es determinar quienes son las personas que quedan sin sustento, por lo que, la indemnización debe pagarse a las personas que vivían del salario del trabajador, así se trate de hi

jos, nietos, no familiares, etc., cualquiera que sea el título en la vida común.

El artículo invocado establece una prelación de los beneficiarios con derecho a recibir la indemnización y establece en primer término:

a) "La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más. En este caso, la dependencia económica se presume, salvo prueba en contrario.

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. PRESUNCION A SU FAVOR DE LA DEPENDENCIA ECONOMICA.- Conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, tiene derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador, la viuda del mismo y los hijos menores de dieciséis años, así como también los mayores de la indicada edad si tienen una incapacidad de 50% o más; por lo que si se acredita en juicio los precisados caracteres, la Junta no causa agravio si no estudia probanzas referentes a la dependencia económica de las referidas personas, toda vez que las mismas tienen a su favor dicha presunción (Amparo Directo 694/83, Juana López Tapia vda. de García, 21 de Febrero de 1983). (Precedente: A.D. 187/79, Rafael Villegas, 4 de Julio de 1979).

b) Cuando faltan las personas mencionadas, o bien, que existen pero no dependían económicamente del trabajador, la ley establece en segundo término como beneficiarios de la indemnización, a los ascendientes, quienes deberán de acudir con las personas señaladas en el inciso

a) -si existen-, salvo que se compruebe que no dependían económicamente del trabajador. En este caso, también se presume la dependencia económica, salvo prueba en contrario.

INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR. DERECHO DE LOS ASCENDIENTES A RECIBIRLA.- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 501, ---fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo, los ascendientes no deben acreditar que dependían económicamente del trabajador fallecido para tener derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte por

riesgo profesional, sino que siempre tendrán derecho a ella, a menos - que se pruebe que no dependían económicamente del occiso. Lo anterior implica que el precepto de referencia lleva inmersa la idea de que, para que los ascendientes no tengan derecho a recibir la indemnización a que alude el invocado artículo 501, deberá probarse la inexistencia de la dependencia económica respecto del trabajador fallecido. (Amparo Directo 236/75, Pedro López Ayanegui, 8 de Diciembre de 1975).

c) En tercer término, la Ley -reafirmando el principio de la dependencia económica- establece que cuando no hay cónyuge superviviente, concurrirá con las personas mencionadas en los incisos anteriores, al reparto de la indemnización "la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato". (art. -- 501, fr. III). Anteriormente, esta fracción establecía que "si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tenía derecho a la indemnización", pero con la reforma de 1975 se suprimió tal limitación.

d) En cuarto término la ley dispuso que "a falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior -inciso c)-, en la proporción en que - cada una dependía de él" (art. 501, frac. IV). Esta disposición tiene por objeto hacer posible que algunos parientes o entenados participen de la indemnización, claro está, dependiendo económicamente del trabajador.

El que las personas mencionadas en la fracción I del art. 501, no reúnan los requisitos señalados en la misma para tener derecho a la in

demnización, no significa que ya no puedan recibirla pues, en todo caso, tendrán derecho a recibirla conforme a la fracción IV, siempre y cuando hayan dependido económicamente del trabajador, con las condiciones y concurrencias que en la misma se establecen. Lo que el legislador quiso, fué establecer un orden de preferencia para determinar quienes son los dependientes económicos más desamparados (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 23, p. 19).

e) En último término, la ley establece que en caso de que no exista ninguna de las personas mencionadas en los párrafos anteriores, la indemnización por muerte del trabajador se entregará al I.M.S.S.

Dilucidada la cuestión de quienes son los que tienen derecho a recibir la indemnización por muerte del trabajador, tenemos que en cuanto a éstas indemnizaciones-, pueden presentarse varios supuestos, según sea que la muerte derive o no de un riesgo de trabajo, o bien, que opere o no el régimen del Seguro Social. En todos los casos el patrón está obligado al pago de la prima de antigüedad, a la parte proporcional que le correspondía al trabajador por concepto de utilidades, aguinaldo, vacaciones, etcétera.

Cuando fallece el trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, los beneficiarios tienen derecho a que se les pague doce días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salario por cada año

de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5^o transitorio de la Ley - Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación. (Jurisprudencia, Informe 1981, Cuarta Sala, -- tesis 144, p. 112).

Ahora bien, cuando la muerte es producida por una enfermedad o accidente que no es consecuencia de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios del trabajador fallecido no tienen ningún derecho a indemnización. El patrón sólo está obligado (como en todos los casos de muerte del trabajador -para no repetirlo-) al pago de la prima de antigüedad, a la parte proporcional de aguinaldo, utilidades, vacaciones, etc.

En el caso de que la muerte no derive de un riesgo de trabajo, pero sí opere el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tienen derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social en los artículos 149 a 159, con las modalidades y condiciones que en dichos artículos se consignan. Es decir, tendrán derecho (según el caso) a:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión de ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera de acuerdo al dictamen médico que al efecto se formule; y
- V. Asistencia médica (en los términos legales).

Para que los beneficiarios tengan derecho a las prestaciones señaladas, deberán reunirse los siguientes requisitos:

"Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales,

o bien, que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y

"II. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo." (art. 150 L.S.S.).

También tienen derecho a la pensión, los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrare disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, siempre y cuando el trabajador fallecido tenga acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, cualquiera que haya sido el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Del mismo modo, si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin que se haya cumplido el requisito exigido en el párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años -art. 151-.

Tienen derecho a la pensión de viudez la que fué esposa del asegurado o pensionado. A falta de esposa, tiene derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir, el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida -art. 152-.

La pensión de viudez debe ser equivalente al 50% de la pensión de vejez, de invalidez o de cesantía en edad avanzada que el pensionado - fallecido disfrutaba, o la que haya correspondido al asegurado en caso de invalidez.

En la Ley del Seguro Social -art. 154-, se han establecido varios supuestos en los cuales no se tiene derecho a la pensión de viudez; tales supuestos son:

I. Cuando la muerte del asegurado acaece antes de cumplir seis meses de matrimonio;

II. Cuando se haya contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace; y

III. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Estas limitaciones no rigen cuando al morir el asegurado o pensionado, la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

El goce de la pensión de viudez comienza desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado, y cesa con la muerte del beneficiario, o bien, cuando la viuda o concubina contraen matrimonio o entran

en concubinato. La viuda o concubina pensionada que contraiga matrimonio, tiene derecho a recibir una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaba -art. 155-.

La pensión de orfandad tienen derecho a recibirla "cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando mueran el padre o la madre, si éstos disfrutaban de pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, o al fallecer como asegurados tuviesen acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales. El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio del Seguro Social."

"Si el hijo mayor de dieciséis años no puede mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a recibir la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece. El Instituto otorgará en los términos de este artículo, la pensión de orfandad a los mayores de dieciséis años si cumplen con las condiciones mencionadas." (art. 156).

La pensión del huérfano de padre o madre es equivalente al veinte por ciento de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada que el asegurado estaba gozando al fallecer, o de la que le hubiese correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo es de padre y de madre, se le otorgará en las mismas --

condiciones una pensión igual al treinta por ciento.

Ahora bien, si al iniciarse la pensión de orfandad, el huérfano lo es de padre o de madre y, posteriormente, falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente -art. 157-.

El derecho al goce de la pensión de orfandad se inicia desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesa con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones que se señalan en los dos artículos anteriores (arts. 156 y 157).

Con la última mensualidad, se le otorga al huérfano un recibo finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión -art. 158-.

En el caso de que no exista viuda, huérfanos, ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estaba gozando al fallecer, o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez -art. 159-.

Cuando la muerte del trabajador proviene de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tienen derecho al importe de dos meses de salario para gastos de funeral (art. -- 500 L.F.T.), y a la indemnización de una cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al

régimen de incapacidad temporal (art. 502).

Para fijar el monto de la indemnización, se toma como base el salario diario que percibía el trabajador al momento de ocurrir el riesgo, así como los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que se determine la fecha en que se produzca la muerte. - Este salario tiene un tope máximo de dos veces el salario mínimo de la zona económica de que se trate; es decir, si el trabajador percibía un salario que excedía del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considera ese doble del salario mínimo como salario máximo para fijar el monto de la indemnización.

El importe de los dos meses de salario para gastos de funeral tiene como finalidad satisfacer una necesidad inmediata como lo es el funeral del trabajador fallecido (dentro de la doctrina se amplía esa finalidad y se entiende que sirve no sólo para el funeral del trabajador, sino también para ciertos gastos conexos, como es el caso del luto que acostumbran guardar ciertas familias).

La indemnización de los setecientos treinta días de salario en caso de muerte del trabajador, es inferior a la suma que se concede en los casos de incapacidad permanente total (mil noventa y cinco días de salario), y la razón es simple: disminuye la familia y consecuentemente, se reducen sus necesidades. Además, es evidente que origina más gastos el trabajador que vive y padece una incapacidad permanente total (alimentación, cuidados, etc.), que el trabajador fallecido que simple y sencillamente ya no necesita nada.

Ya vimos quienes son las personas que tienen derecho a la indemnización del trabajador fallecido y el orden de prelación que la ley establece, por lo cual no tiene caso repetirlo.

El art. 503 de la L.F.T. establece el procedimiento que se debe seguir para el pago de la indemnización por muerte derivada de un riesgo de trabajo:

Art. 503. "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

"I. La Junta de Conciliación permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes, una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejecutar sus derechos;

"II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector de Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

"III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que

juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

"IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

"V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de la partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

"VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del registro civil; y

"VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiere verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron".

De lo dispuesto en el artículo anterior, se desprende que la investigación de la dependencia económica para determinar quienes tienen derecho a recibir la indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo, le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje e incluso, a las Juntas de Conciliación e Inspectores de Trabajo (que son autoridades administrativas).

La resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que determina quienes son los beneficiarios con derecho a recibir la indemnización,

libera al patrón (que debe allanarse mediante el procedimiento especial de posibles responsabilidades para el caso de que posteriormente se -- presenten otros posibles beneficiarios a deducir sus derechos. A este respecto podemos señalar la siguiente ejecutoria:

DEPENDIENTES ECONOMICOS. PAGO DE LA INDEMNIZACION POR RIESGOS DE TRABAJO.- Los ascendientes del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo de trabajo tienen reconocida en la ley su calidad de beneficiarios de la indemnización correspondiente, los cuales podrán ser excluidos de dicho beneficio si el patrón demandado o cualquier parte interesada en el juicio, prueban la no dependencia económica de dichos ascendientes respecto del extinto trabajador, de tal manera que si la Junta condena a que le sean cubiertas las prestaciones de mérito a los ascendientes, el pago hecho por el patrón en cumplimiento de la resolución de la Junta lo libera de toda responsabilidad proveniente de dicha causa respecto de posibles beneficiarios que se presenten con posterioridad a deducir sus derechos, atento a lo dispuesto por la fracción VII del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo. (Amparo Directo 2737/81, I.M.S.S., 24 de Agosto de 1981) (Precedentes: A.D. 3474/80, PEMEX, 10 de Noviembre de 1980; y A.D. 7999/79, Soledad Ortiz de Aguirre, 10 de Noviembre de 1980).

Entre las obligaciones especiales que tiene el patrón en caso de muerte por riesgo de trabajo, está la de que tan pronto tenga conocimiento de ella, deberá dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, proporcionando además - los siguientes datos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- e) El nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Los médicos de las empresas están obligados a expedir el certificado de defunción; pero, la causa de la muerte por riesgo de trabajo sólo puede comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla. Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán designar también un médico que la practique, dando aviso a la autoridad; el patrón sólo podrá designar un médico que presencie la autopsia, pero no para que la practique.

ACTA DE DEFUNCIÓN DE LOS TRABAJADORES.- Las actas de defunción sólo prueban la muerte del trabajador, pero no las causas que la hubieran originado. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 13, 17).

ACCIDENTE DE TRABAJO, AUTOPSIA.- El requisito de autopsia, en todas las muertes causadas por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, no es precisamente el único medio científico para averiguar cual fué la causa de dicha muerte, pues cuando existen otros elementos de prueba igualmente científicos, clínicos o radiológicos obtenidos durante el desarrollo de la enfermedad que causó la muerte del trabajador, no puede haber duda respecto a esa causa. (Jurisprudencia, Apéndice -- 1917-1975, Informe Cuarta Sala, tesis 3, p. 3).

Al establecerse en la L.F.T. la responsabilidad patronal por los riesgos de trabajo a que se encuentran expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo, presume que éstos actúan dentro de ciertos límites de conducta, aún cuando acepta la torpeza o negligencia del trabajador, o que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo, sin que ello excluya la responsabilidad patronal. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 7, p. 8). Sin embargo, la misma ley ha establecido situaciones en las cuales el riesgo de trabajo -que produce la muerte-, no le genera obligación alguna de indemnización al patrón.

Art. 488. "El patrón queda exceptuado de las obligaciones que de-

termina el artículo anterior (se refiere a los derechos que tiene el - trabajador que sufra un riesgo de trabajo -en este caso es el derecho a la indemnización-), en los casos y con las modalidades siguientes:

"Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de em
briaguez;

"Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción_ de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción mé_ dica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del - patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

"El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxi- lios...". En los casos anteriores, el patrón no tiene la responsabili- dad propia de los riesgos de trabajo y, por lo tanto, no tendrá la obli_ gación de pagar la indemnización que fija la ley en los casos de muer- te por riesgo de trabajo.

Así como se ha previsto esa limitación de responsabilidades para_ el patrón en los casos de riesgo de trabajo, también se ha establecido una responsabilidad suplementaria para los casos en que se compruebe_ que el riesgo de trabajo se produjo como consecuencia de una falta --- inexcusable del patrón.

Art. 490. "En los casos de falta inexcusable del patrón, la indem_ nización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del pa- trón:

"Si no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para - la prevención de los riesgos de trabajo;

"Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medi-

das adecuadas para evitar su repetición;

"III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades de trabajo;

"IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

"V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores."

Este aumento en la indemnización está más que justificado y viene a ratificar que nuestra L.F.T. se hizo para proteger a la clase trabajadora, ya que la negligencia o imprudencia del patrón que genere el riesgo de trabajo conlleva esa justificación, independientemente de -- que sólo así, los patrones procurarán cumplir con las disposiciones -- preventivas de riesgos de trabajo (además de las sanciones que se establecen por no cumplir con las medidas preventivas de riesgos de trabajo).

Cuando la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo y el trabajador está inscrito en el régimen del Seguro Social, el patrón queda relevado de toda responsabilidad, de acuerdo con el art. 60 de la Ley del Seguro Social que dispone: "El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado, - en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo!". De esta manera, se establece que el I.M.S.S. se subroga en la obligación que la L.F.T. impone a los patrones en materia de riesgo de trabajo.

Se estima que existe una equivalencia jurídica entre las prestaciones que cubre el I.M.S.S. por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo y las que señala la L.F.T.; aún cuando aquéllas se paguen en forma de pensiones o prestaciones periódicas, puesto que ambas tienen el mismo carácter de prestaciones sociales, aunque no exista equivalencia aritmética por la distinta forma ésta en que se liquida a los beneficiarios. Las prestaciones a que está obligado el I.M.S.S. en estos casos, consiste en el pago de pensiones y tienen equivalencia jurídica al importe de los setecientos treinta días de salario a que se refiere la L.F.T., y, si en un contrato colectivo, se estipula una cantidad mayor de días por el propio concepto, resulta incontrovertible la existencia de una diferencia que el patrón está obligado a cubrir. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala. 1981, tesis 174, p. 135).

En este caso de muerte derivada de riesgo de trabajo, operando el régimen del Seguro Social, los beneficiarios reciben directamente del Instituto (con las modalidades del caso) las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social en los arts. 71 al 73:

Art. 71. "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

"I. El pago de una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará preferentemente a la persona familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

"II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubiera dependido económicamente de la asegurada;

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

"IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se le otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

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

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

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

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

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

"A las personas señaladas en las fracciones II a VI de este artículo, así como a los ascendientes mencionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban". art. 71 L.S.S.-.

Sólo a falta de esposa tienen derecho a recibir la pensión de viudez, "la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión". (art. 72 L.S.S.).

El art. 73 de la Ley del Seguro Social dispone que "el total de - las pensiones atribuidas a las personas señaladas, en caso de falleci-

miento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si -
hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se re-
ducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

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

"A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a -
cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabaja-
dor fallecido, se les pensionará con una cantidad igual al veinte por_
ciento de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en el caso
de incapacidad permanente total.

"Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras
no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que_
contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anua-
lidades de la pensión otorgada".

Ahora bien, la Ley del Seguro Social ha establecido qué personas_
tienen el carácter de beneficiarios de las prestaciones correspondien-
tes derivadas de la muerte de un asegurado a consecuencia de un riesgo
de trabajo; pero si el reclamante no se encuentra en ninguno de los su-
puestos que señala dicha ley, entonces, como la L.F.T. en materia de -
riesgos de trabajo es supletoria de la Ley del S.S. e incluye a los de-
pendiente económicos del trabajador fallecido sin necesidad de parentez-
co alguno para tenerlo como beneficiarios, tal carácter le debe ser re-
conocido al reclamante cuando acredita la dependencia económica. (Juris

prudencia, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 173, p. 134).

Los beneficiarios del trabajador fallecido podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Al igual que la L.F.T., la del Seguro Social establece supuestos conforme a los cuales el patrón queda exceptuado de la responsabilidad en los casos de accidente de trabajo; son los mismos que señala la L.F.T. (no tiene caso repetirlos), y sólo agrega a las excepciones anteriores la de que, el siniestro sea el resultado de un delito intencional de que fuere responsable el trabajador. Sin embargo, dispone que los beneficiarios legales del trabajador fallecido tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga la Ley.

Igualmente, la Ley del Seguro Social establece una responsabilidad suplementaria en los casos en que se compruebe falta inexcusable del patrón (la denomina "como resultado de una falta intencional del patrón"). Se establece que si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fué producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de terceras personas, el Instituto otorgará a los beneficiarios las prestaciones en dinero y en especie que la propia ley establece, pero el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

3. LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO
O INVERSION DEL CAPITAL.

La fracción III del art. 53 de la L.F.T., establece como causa de terminación de la relación de trabajo "la terminación de la obra o ven- cimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los - artículos 36, 37 y 38"; es decir, se refiere a situaciones que derivan de relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, o bien, de re- laciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de mine- rales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es indudable que en las empresas siempre hay actividades cuya ne- cesidad es permanente, y otras cuya necesidad y naturaleza es temporal. En el primer caso, la relación o el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, o sea, no se fija para un determinado plazo; en el segundo, se puede celebrar para obra o tiempo determinado, es - decir, durará hasta la total realización de la una o hasta el total -- vencimiento del otro.

Conforme al Derecho civil, la regla general es que la duración de los contratos queda al arbitrio de las partes; pero en nuestra materia no sucede lo mismo, ya que siempre se ha tratado de romper con ese prin- cipio civilista que dejaba al libre juego de la autonomía de las volun- tades, el tiempo de duración de las relaciones de trabajo. La idea de la estabilidad en el empleo no consiente esa solución y en nuestra --- L.F.T. vigente se han producido sus mejores efectos, ya que partiendo de un carácter proteccionista en favor del trabajador y como fundamento

de esa estabilidad en el empleo, ha establecido como regla general la duración indeterminada de las relaciones de trabajo y, excepcionalmente, las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia en caso de litigio.

Conforme al art. 35 de la Ley de la materia, "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado".

De acuerdo al párrafo final del dispositivo anterior, se exige que las excepciones sean objeto de una estipulación expresa, por lo que, a falta de ella, la relación será por tiempo indeterminado. Es conveniente mencionar el señalamiento que nos hace el maestro Mario De la Cueva en el sentido de que, la ley no establece una presunción para el caso de que falte la estipulación expresa, sino que, de manera categórica, otorga a la relación la categoría de una duración indeterminada, lo que significa que no es suficiente la deducción que se haga de algunas frases del contenido del escrito de condiciones de trabajo, sino que debe perfectamente señalarse que la relación laboral es por tiempo determinado o para obra determinada, expresando claramente la causa que dió origen a la temporalidad de la relación de trabajo, pues en caso contrario, se entenderá que se celebra por tiempo indefinido. A este propósito existe la siguiente ejecutoria:

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 (arts. 35 y 37). (Amparo Directo 2237/83, I.M.S.S. Informe Cuarta Sala, 1983, tesis 30, p. 33).

También, respecto a lo que debemos entender por estipulación expresa, ésta debe entenderse en el sentido de que sólo opera en relación con los preceptos que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo y que imputan su falta al patrón; de lo que se desprende que si no existe estipulación expresa (única forma de afirmar su existencia), la relación de trabajo debe reputarse de duración indeterminada.

De esta manera, las excepciones a la regla general de duración indeterminada de las relaciones laborales, la constituyen las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, y las relaciones de trabajo para la explotación y restauración de minas comprendidas en los arts. 36 a 38 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley se refiere primero a las relaciones de trabajo para obra determinada: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza" (art. 36). De este precepto se desprende que no basta que patrón y trabajador convengan que se trata de una relación de trabajo para obra determinada, sino que, efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate de una relación de trabajo para obra determinada, pues en caso contrario, se considerará celebrada por tiempo indeterminado y, debido a esta situación, el trabajador tendrá derecho a todos los beneficios que derivan de una relación de trabajo por tiempo indeterminado; por ejemplo, tendrá derecho a la estabilidad en el empleo, y no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de trabajo para obra determinada y, en

caso de que ocurra tal actitud, implicaría un despido injustificado, -
teniendo derecho a demandar la indemnización constitucional o el cum--
plimiento del contrato de trabajo, conforme al art. 48 de la Ley.

En el art. 37 de la Ley de la materia, se señalan tres hipótesis_
por las cuales únicamente se puede celebrar una relación o contrato --
por tiempo determinado:

a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.-_
Del mismo modo que en la relación por obra determinada, no es suficien-
te la estipulación de un tiempo determinado, sino que es indispensable
que así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

b) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabaja-
dor.- Aquí existe una condición resolutoria, ya que no forzosamente es
cierto que regresará el trabajador substituido.

c) En los demás casos previstos por la propia ley.- Con esto -men--
ción De la Cueva-, se pretende facilitar al legislador la considera--
ción de algún caso particular en relación con la reglamentación de los
trabajos especiales.

Al igual que en la relación de trabajo para obra determinada, es_
importante señalar que en el documento en que se consigne la naturale-
za temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad --
suficiente y de conformidad con las hipótesis que señala el art. 37 --
-que ya citamos-; de otra manera, independientemente de que se haya --
fijado o no un plazo, deberá entenderse que se trata de una relación -
de trabajo por tiempo indefinido y, por lo mismo, no se podrá dar por_
terminada la supuesta relación por tiempo determinado, ya que en caso_

de que eso suceda, tal actitud se equipararía a un despido injustificado, teniendo el trabajador derecho a demandar, a su elección, la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato.

En las relaciones de trabajo para la inversión de capital determinado, la ley contempla la posibilidad de que se contrate a trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas y, en estos casos, la duración de la relación depende de la inversión que se haga de un capital determinado (art. 38). En estas relaciones hay una condición resolutoria que determina la duración de la relación: que se gaste el capital previsto. Este tipo de relaciones obedece a claras razones económicas, independientemente de que tienen un indudable carácter aleatorio.

La dificultad de saber si ya se agotó o no, una mina o un filón, ha llevado al legislador a buscar otra solución, de tal manera que la temporalidad resulte solamente de la subsistencia del capital invertido.

Como ya sabemos, en nuestra materia domina la presunción favorable al trabajador de que toda relación tiene una duración indeterminada, salvo que se estipule que sea para obra o tiempo determinado. En el contrato que se redacte se debe señalar con toda precisión (sin expresiones vagas o imprecisas) la obra a realizar o la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de la situación, debiendo aceptar expresamente ese tipo de contrato. En caso de conflicto, la carga de la prueba se impone al patrón, quien habrá de acreditar, fehacientemente, la naturaleza temporal de la rela

ción de trabajo; así lo ha establecido la jurisprudencia:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA.- Aún -- cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó y si no lo hace, al fallar una Junta en contra no viola las garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato. (Apéndice 1975, Informe Cuarta Sala, tesis 42, p. 53).

Quando el patrón no acredite fehacientemente que la relación de trabajo fué para obra o tiempo determinado, ya ha quedado expresado que se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, y, por lo tanto, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato para obra o tiempo determinado, ya que en caso de que eso ocurra, tal actitud se equipararía a un despido injustificado, teniendo el trabajador derecho a demandar, a su elección, la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato de trabajo.

Ahora bien, puede darse el caso de que el patrón despidiera injustificadamente al trabajador en una relación de trabajo para obra o tiempo determinado y, en tal supuesto, se le condenará al pago de la indemnización constitucional y de los salarios vencidos, sin que éstos últimos -ha resuelto la Corte-, puedan exceder a los días en que por causas imputables al patrón, el trabajador dejó de laborar, ya que sería ilógico, injusto e imposible económicamente, que también se le impusiera al patrón la obligación de pagar los salarios que hipotéticamente se dejaron de percibir por causas no imputables a él (Amparo Directo --- 3242/74, Alejandro Errequín Zuñiga, Informe Cuarta Sala, 1975, p. 57).

Del mismo modo, cuando en las relaciones laborales para obra o -- tiempo determinado, se le condena al patrón al pago de los salarios -- vencidos, la Corte acertadamente ha resuelto que éstos tampoco podrán ser mayores del tiempo fijado en el contrato para su vencimiento, o del tiempo de duración de la obra objeto del contrato, ya que en caso de haberse cumplido íntegramente el contrato, manteniendo al trabajador en sus labores hasta la terminación del tiempo o labor previamente determinada, los salarios convenidos en ningún caso excederían de la duración fijada en los contratos referidos. (Amparo Directo 5061/81, Tor Leif Huggare Kling, Informe Cuarta Sala, 1984, tesis 32).

Conforme al art. 39 de la L.F.T., se establece que "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". Es decir, el contrato termina automáticamente con el vencimiento del término o la terminación de la obra; debe tratarse entonces de trabajos sin perspectivas o posibilidades de prolongarse, por lo que, si al vencer el término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará automáticamente, durante todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Sin embargo, respecto de ciertos contratos especiales (trabajadores de los buques -art. 195 frac. IV-; deportistas -- profesionales -art. 293-; trabajadores actores y músicos -art. 305-), a pesar de que puedan subsistir las condiciones que dieron origen al contrato, éste concluye, debido a las características particulares y propias de esta clase de trabajadores.

En estos casos de prórroga, la relación de trabajo termina al con

cluir aquélla (siempre y cuando ya no subsista la materia de trabajo, y el patrón no tenga ninguna responsabilidad derivada de la terminación de esa prórroga); únicamente estará obligado a pagar al trabajador la correspondiente parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, etcétera.

Tratándose de una verdadera relación de trabajo por obra o tiempo determinado; es decir, que la naturaleza de la relación justifique que sea por obra o tiempo determinado, que tal relación se precise perfectamente en el contrato individual, y que el trabajador manifieste su conformidad; en tal caso, la relación se termina por la simple ejecución de la obra o vencimiento del término (en su caso de la prórroga), sin que el patrón incurra en responsabilidad alguna.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACION DE.- Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 42, p. 53).

Por lo expuesto, si el contrato existe y es válido, termina sin responsabilidad para el patrón al vencimiento del término -en su caso de la prórroga-, o a la terminación de la obra, y únicamente estará obligado a pagarle al trabajador la parte proporcional que le corresponda por concepto de aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, etc., ya que sería injusto e ilógico que celebrándose el contrato para obra o tiempo determinado, el patrón tuviera que seguir pagando salarios a un trabajador que ya no necesita, independientemente de que ya no subsistiría la materia objeto del contrato.

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS, MODALIDADES.- Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931,

consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende 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. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluída, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarían. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure esta circunstancia. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 284, pp. 266-267).

Por último, haciendo una breve reflexión sobre la relación de trabajo por obra o tiempo determinado, parece ser que aquí el trabajador no tiene posibilidad ni puede razonablemente contar con la conservación del empleo, una vez que se haya vencido el término o que se haya terminado la obra (sin que subsista la materia del trabajo); sin embargo, una de las ventajas de este tipo de relaciones radica en que, mientras se realiza la obra o corre el término, el trabajador puede tener casi la seguridad de conservar el empleo, salvo que se dé lugar al despido justificado u ocurra alguna otra causa de terminación que consigna

la Ley, ya que de lo contrario, si se le separa al trabajador sin causa justificada, tal actitud equivaldría a un despido injustificado, situación que no le conviene al patrón porque se le condenaría al pago de la indemnización constitucional y de los salarios caídos.

De este modo, y no obstante, el carácter temporal de las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinado, se confiere una cierta estabilidad al trabajador, es decir, se garantiza al trabajador una especie de inamovilidad durante la realización de la obra o vencimiento del término.

4. LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR.

Nuestra L.F.T. ha establecido como causa de terminación de la relación de trabajo, "la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo". (frac. IV, Art. 53 .). Lo que hace posible la relación de trabajo es la prestación del servicio y el pago del salario, luego entonces, si aquélla se hace imposible por la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador para desempeñar el empleo de que se trate, forzadamente tiene que producirse la terminación.

La expresión "incapacidad" se ha empleado para configurar esta causal de terminación y, ante todo, debemos precisar que proviene del latín "incapacitas-atis" que significa: falta de capacidad; rudeza; falta de entendimiento; carencia de aptitud legal.

La incapacidad debemos entenderla como la disminución o pérdida -temporal o permanente de las facultades o aptitudes físicas o mentales que imposibilitan a una persona para desempeñar su trabajo; dicha incapacidad puede derivar de un riesgo de trabajo (accidente o enfermedad de trabajo), o de una enfermedad o accidente no profesional, es decir, que no derive de un riesgo de trabajo. Esta incapacidad es lo contrario a la capacidad para el trabajo que -según Pérez Botija- constituye, "la resultancia entre una aptitud subjetiva o capacidad psico-física y una necesidad objetiva, constituida por las exigencias técnico-profesionales de cada oficio".⁶⁵

Es incapaz no sólo el que no conoce las labores a realizar, sino también aquél que las ejecuta deficientemente. Es obvio que tanto la incapacidad o inhabilidad a que se refiere la fracción IV del art. 53 de la Ley, se refiere a labores que realiza el trabajador y no a otras distintas.

La fracción mencionada hace referencia a la incapacidad física o mental del trabajador. Podemos decir que la incapacidad física es una imposibilidad o dificultad material de efectuar la labor encomendada; en este supuesto, la relación laboral termina cuando esa imposibilidad o dificultad material del trabajador, le hace imposible continuar desempeñando su trabajo.

La incapacidad mental es aquélla que se refiere a la imposibilidad o dificultad de comprender y entender las labores que se realizan; esto significa que es de carácter técnico y profesional. En este supuesto, la causa que genera la terminación de la relación de trabajo es esa ineptitud del trabajador para comprender y, lógico, para poder realizar la labor encomendada.

La incapacidad, sea o no producida por un riesgo de trabajo, provoca la terminación de la relación laboral ante la imposibilidad del trabajador, por razones obvias, de dar cumplimiento al contrato de trabajo. No está por demás señalar que nos estamos refiriendo a una incapacidad física o mental de carácter permanente total, ya que en caso contrario, es decir, que se tratara de una incapacidad temporal, o bien,

⁶⁵
PEREZ BOTIJA Eugenio. Ob. cit., p. 151

de carácter permanente parcial, estaríamos en presencia de una causa - de suspensión y no de terminación de la relación laboral.

La incapacidad total permanente "es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier - trabajo por el resto de su vida" (art. 480 de la Ley). Es decir, es -- aquélla incapacidad que impide a un trabajador, para siempre, desarrollar en forma eficiente el oficio o profesión que está habituado a desempeñar. (jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1985, tesis 6, p. 8).

Cuando la incapacidad no deriva de un riesgo de trabajo y, tampoco, opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tiene derecho, a su elección, a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad, o bien, de ser posible, que se le proporcione un empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho de conformidad con la ley (art. 54).

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO, CALCULO DE LA.- Si se demuestra que el contrato terminó por - estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 - de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el -- caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, sin que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5º transitorio, fracción V del mencionado ordenamiento. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 131, p. 101).

En el caso de que al trabajador se le proporcione un empleo compatible con sus aptitudes, la relación de trabajo no termina, sino que - continúa vigente, bajo las nuevas condiciones pactadas. Realmente, en

la práctica es muy difícil encontrar trabajos adecuados a las incapacidades que hayan sufrido los trabajadores, y éstos, en tales casos, prefieren ser indemnizados. Por otro lado, es lógico que el patrón no tiene la obligación de crear un nuevo puesto en este caso, mucho menos -- puede desplazar a otro trabajador para reubicar al que padece la incapacidad; por lo tanto, la única responsabilidad que se deriva, es la -- del pago de un mes de salario y los doce días por cada año de servicios como prima de antigüedad, así como el pago de la parte proporcional que le corresponde al trabajador por concepto de aguinaldo, vacaciones, -- reparto de utilidades, etcétera.

El patrón debe probar la terminación de la relación laboral derivada de la incapacidad física o mental del trabajador, pues en caso contrario, si se termina la relación sin probar la causa que le dió origen, tal actitud se equipararía a un despido injustificado, y el trabajador tendrá derecho a demandar, a su elección, la reinstalación, o bien, el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario, así -- como los salarios vencidos y demás prestaciones a que tenga derecho, -- como es el caso de la prima de antigüedad, parte proporcional de vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, etcétera.

Cuando la incapacidad no deriva de un riesgo de trabajo, pero el -- trabajador sí está inscrito en el régimen del Seguro Social; en este -- caso, el trabajador tendrá los beneficios señalados en los arts. 128 al 136 de la Ley del Seguro Social, es decir, tendrá derecho a un seguro -- de invalidez, y a las siguientes prestaciones: pensión definitiva, asis -- tencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial para los --

beneficiarios del pensionado.

Este seguro de invalidez que se le otorga al trabajador tiene como finalidad, protegerlo contra la incapacidad general no originada por riesgo de trabajo, concebida no solamente como daño físico, sino en relación con las repercusiones económicas o profesionales que puedan acarrear las lesiones o enfermedades. De conformidad con este criterio, el Instituto del Seguro Social ha fijado pensiones para los casos de invalidez, proporcionando al trabajador los medios necesarios para proveer a su subsistencia de una manera honesta y sin tener que recurrir al asilo o a la caridad pública; en estas condiciones, las pensiones que le son asignadas al trabajador son suficientes para garantizarle una situación de relativo bienestar económico (Jurisprudencia, apéndice 1917-1975, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 237, p. 221).

Las ayudas y asignaciones familiares, tienden a la protección del núcleo familiar del pensionado, ya que su cuantía es proporcional al número de familias a su cargo, y representan una significativa mejoría en vista de que, en una alta proporción, los asegurados que las reciben tienen esposa e hijos con derecho a las asignaciones. Más aún, si no tiene familiares a su cargo, también recibirá una ayuda asistencial.

Si se acredita que el trabajador fué incapacitado por el I.M.S.S. por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual, a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, independientemente de esta pensión, el trabajador tiene derecho al pago de un mes de salario y de doce días por cada año de servicios, tal y como lo señala el art.

54 de la L.F.T., que en su último párrafo establece que esa indemnización se pagará "independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho de conformidad con la ley". (Jurisprudencia, Informe Cuarta sala, 1982, tesis 9, p. 11).

Quando la incapacidad deriva de un riesgo de trabajo, pero no hay afiliación al régimen del Seguro Social, la indemnización consiste en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario (de conformidad con lo dispuesto por el art. 495 de la L.F.T. que fija la indemnización para el caso de la incapacidad permanente total producida por un riesgo de trabajo). La S.C.J.N. ha establecido que, - en este caso, el trabajador también tiene derecho al importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, a título de prima de antigüedad, independientemente de la indemnización que se le otorgue por la incapacidad del riesgo de trabajo. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1980, tesis 16, p. 16).

Además de la suma que percibe el trabajador por concepto de indemnización y de prima de antigüedad (mil noventa y cinco días y doce días de salario por cada año de servicios prestados), tiene derecho a: asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización -cuando el caso lo requiera-, medicamentos y materiales de curación, y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios. Estas prestaciones corren a cargo del patrón puesto que no opera el régimen del Seguro Social.

La cantidad resultante de la indemnización y prima de antigüedad, debe ser pagada íntegramente al trabajador, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Dicha cantidad debe pagarse directamente al trabajador, salvo que, en el caso de la incapacidad mental, comprobada ante la Junta, se pagará a la persona o personas que señala el art. 501 de la Ley y, a cuyo cuidado quede; es decir, se seguirán los mismo lineamientos expresados -- para los que tienen derecho a recibir la indemnización por muerte y, - por lo tanto, no tendría caso hacer una repetición inútil.

Para determinar el monto de la indemnización, se toma como base - el salario diario que percibe el trabajador, pero si excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo, es decir, como salario tope para determinar la indemnización. Sin embargo, cuando en el contrato de trabajo se establecen mayores beneficios para el trabajador que los establecidos en la L.F.T. y, en el caso particular, para calcular el monto de la indemnización que debe pagarse en los casos de riesgos profesionales, procede tener como salario base, el que percibe el trabajador al momento de ocurrir el riesgo, aún cuando exceda del salario máximo que fija la ley. (Jurisprudencia, apéndice 1917-1975, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 202).

Cuando el trabajador haya recibido la indemnización correspondiente por la incapacidad permanente total, no tiene derecho a exigir la reposición a que se refiere el art. 498 de la Ley, conforme al cual, el patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. En este caso, el trabajador no tiene derecho a la reposición, aún cuando

se presente dentro del año siguiente a la incapacidad, a que se refiere el artículo citado.

Si el trabajador víctima de un riesgo de trabajo, no puede desempeñar el mismo trabajo, pero sí algún otro, el patrón tiene la obligación de proporcionárselo, siempre y cuando, se haya pactado esa posibilidad en el contrato colectivo de trabajo, y de acuerdo con la forma - prevista en el mismo. (A.D. 6576/83, Jesús Salcedo Cervantes, 27 Agto. 1984).

El hecho de que el trabajador que sufra un riesgo de trabajo, presente estados patológicos anteriores, como idiosincrasias, taras, discracias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador, de conformidad con lo dispuesto por el art. 481 de la - L.F.T. (así lo dispone también la Ley del Seguro Social -art. 52-).

Nuestra Ley laboral, al establecer la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo a que se encuentran expuestos los trabajadores, presume que éstos actúan dentro de ciertos límites de conducta, aún cuando acepta la torpeza o negligencia del trabajador, o que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo, - sin que ello excluya la responsabilidad patronal. Sin embargo, la misma ley ha establecido situaciones en las cuales el riesgo de trabajo - -que produce la incapacidad-, no le genera al patrón, obligación alguna de indemnización.

Art. 488. "El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior (se refiere a los derechos que tienen los

trabajadores que sufran un riesgo de trabajo), en los casos y con las modalidades siguientes:

"I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

"II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

"III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí sólo o de acuerdo con otra persona; y

"IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios, y a cuidar de su traslado hasta su domicilio o a un centro médico".

En los casos anteriores, el patrón no queda sujeto a la responsabilidad propia de los riesgos de trabajo; es decir, no tiene la obligación de pagar la indemnización que fija la Ley, de proporcionar al trabajador asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, etc., únicamente está obligado a proporcionar al trabajador los primeros auxilios, y a cuidar de su traslado hasta su domicilio o a un centro médico.

Así como se ha previsto una limitación de responsabilidades para el patrón en los casos de accidentes de trabajo, la ley también ha establecido una responsabilidad suplementaria para los casos en que se compruebe que el accidente se produjo como consecuencia de una falta inexcusable del patrón. Dichos casos están expresados en el art. 490 -

de la ley -que ya vimos al referirnos a la muerte del trabajador, por lo que no tiene caso repetirlos-.

Cuando la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo y el trabajador está inscrito en el régimen del Seguro Social, se tiene derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignadas en los arts. 65 al 76 de la Ley del Seguro Social, toda vez que el patrón queda relevado de toda responsabilidad, ya que así lo dispone el art. 60 de la Ley citada: "El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos, establece la Ley Federal del Trabajo". De esta manera, el trabajador tiene derecho, al ser declarada la incapacidad permanente total, a recibir una pensión mensual de conformidad con la tabla de valuación de incapacidades permanentes que señale la Ley citada. La pensión que se otorgue en este caso, siempre será superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez, comprendidas las asignaciones familiares y la ayuda asistencial. Asimismo, el Instituto otorgará al pensionado por incapacidad permanente total, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión -- que perciba.

Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, se le concede al trabajador la pensión que le corresponda, pero con carácter provisional, durante un periodo de adaptación de dos años; durante este periodo, el Instituto podrá ordenar, o bien, el trabajador asegurado, tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad, con el

fin de modificar la cuantía de la pensión. Una vez transcurrido este periodo de adaptación de dos años, la pensión se considerará definitiva y la revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existan pruebas de un cambio substancial en las condiciones de la incapacidad.

Al igual que la L.F.T., la del Seguro Social dispone que las prestaciones en dinero, se pagarán directamente al trabajador, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto (aquí ya no es ante la Junta), en el cual se podrá pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado. El Instituto puede celebrar convenio con los patrones para el efecto de facilitar el pago de subsidios a sus trabajadores incapacitados.

La pensión que se reciba por incapacidad permanente total, será revisada e incrementada anualmente, siendo el Consejo Técnico el que determine, en el mes de Enero de cada año, las modificaciones que deban hacerse a la cuantía de dicha pensión, tomando en consideración, los incrementos al salario mínimo y la capacidad económica del Instituto, apoyándose en sus estudios técnicos y actuariales.

Como sabemos, la Ley del Seguro Social ha establecido casos conforme a los cuales, el patrón queda exceptuado de responsabilidad en los casos de accidente de trabajo. Igualmente, se ha previsto una responsabilidad suplementaria en los casos en que se compruebe que hubo falta inexcusable del patrón (dichos casos ya los mencionamos al referirnos a la muerte del trabajador, por lo que no tiene caso repetirlos).

La ley establece también la inhabilidad manifiesta del trabajador que lo imposibilita para la prestación del trabajo, como causa de ter-

minación de la relación laboral. Esta causal responde a las exigencias de la fracción IV del art. 134 de la L.F.T., en el sentido de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

Gramaticalmente, la inhabilidad significa: falta de habilidad, ta lento o instrucción; carencia de cualidades y condiciones necesarias - para hacer una cosa determinada.

En esta causal encontramos una falta de aptitud o destreza por -- parte del trabajador, para realizar un trabajo. En este supuesto, la -- relación laboral se termina precisamente por esa falta de aptitud o -- destreza.

Es evidente que si esa inhabilidad del trabajador es intencional, se incurre en una falta de probidad (art. 47 frac. II), con lo que se origina una causal de despido; pero, por el contrario, si la inhabilidad se debe, precisamente, a que ya no sea hábil, la relación de traba jo termina.

Corresponde al patrón la carga de probar la inhabilidad del traba jador, ya que si no lo acredita, y separa al trabajador de su trabajo, tal actitud se equipara a un despido injustificado, teniendo derecho _ el trabajador a demandar, a su elección, la reinstalación o la indemni zación constitucional, así como los salarios caídos contados a partir _ de la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Esta causal de inhabilidad manifiesta del trabajador tiene características muy especiales -tal y como lo menciona el Dr. Néstor De --- Buen-, ya que por ejemplo, en el "trabajo especial" de las tripulacio-

nes aeronáuticas, se exige que los trabajadores que hayan dejado de laborar por un tiempo determinado, en el caso, veintiún días o más, se someterán a pruebas de adiestramiento correspondientes a su categoría (art. 238), y de no aprobar los exámenes, se puede llegar incluso, a la terminación de la relación laboral.

Un problema íntimamente ligado al anterior, es el que señala el art. 439 de la ley, que señala como causa colectiva de terminación de la relación de trabajo, "la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos...". En este caso, en las grandes empresas (industria textil, aeronáutica), con mucha frecuencia y con el objeto de una mayor especialización, es indispensable que se desechen equipos para sustituirlos por otros de técnica más avanzada, aún cuando los trabajadores que operaban las máquinas desechadas, no estén capacitados para el manejo de las máquinas nuevas, o bien, no pueden llegar a adquirir la suficiente habilidad para realizar los nuevos trabajos.

5. LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 434

La fracción V del art. 53 de la L.F.T., establece como causa de terminación de la relación de trabajo "los casos a que se refiere el art. 434"; es decir, se hace referencia a la terminación de la relación de trabajo derivada de causas de carácter colectivo. Dicho artículo -- dispone:

Art. 434. "Son causas de terminación de la relación de trabajo:

"I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos:

"II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

"III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

"IV. Los casos del artículo 38; y

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

Esta terminación de la relación de trabajo derivada de causas de carácter colectivo tiene lugar cuando, como consecuencia de la realización de alguna de las causas expresamente señaladas en la Ley, sobreviene el cierre o la reducción definitiva de los trabajos en una empresa o establecimiento. En el primer caso se afectan las relaciones individuales de todos los trabajadores, y en el segundo, las de algunos. En este supuesto se toma en consideración el escalafón de los trabajadores

a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Ahora bien, como se afecta a la propia empresa o establecimiento y aún cuando las causas no suponen voluntad del patrón, los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados con el importe de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad, salvo que se trate de relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Aquí se ha expresado la diferencia fundamental entre las causas individuales y colectivas, ya que las primeras (con excepción de la --terminación por incapacidad física o mental), no generan ninguna responsabilidad económica a cargo del patrón, mientras que las colectivas siempre generan a cargo del patrón una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad (salvo el caso de las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas -art. 38-).

Todas estas causas de carácter colectivo que generan la terminación de la relación de trabajo, serán analizadas en el capítulo siguiente.

6. CLAUSULA DE EXCLUSION

La Ley de la materia, al referirse al contrato colectivo de trabajo, establece en el segundo párrafo del art. 395 que: "Podrá también - establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Se advierte que las causas que generan la aplicación de la cláusula para llegar a la disolución de la relación de trabajo, no son consecuencia de una rescisión, sino de una terminación de la relación laboral. Es decir, el patrón "despide" ante el incumplimiento del trabajador de alguna de sus obligaciones; pero, en este caso, el patrón se concreta a separar al trabajador, a pedimento del sindicato por las causas previstas en la Ley y que son del todo ajenas a la relación de trabajo.

La aplicación de la cláusula de exclusión por separación ha generado múltiples controversias y, por lo mismo, diversas opiniones respecto a su constitucionalidad o inconstitucionalidad (cuestiones ambas -- que no desarrollaremos por salirse de nuestro objetivo), conforme a lo dispuesto en la fracción XVI del art. 123, apartado A" de la Constitución Federal que establece: "Tanto los obreros como los empresarios -- tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Únicamente señalaremos que para el profr. Mario De la Cueva, la cláusula debe ser considerada como anticonstitucional, ya que "la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no

puede la ley ordinaria destruir el principio"⁶⁶ Igualmente, para Baltazar Cavazos Flores, la cláusula es anticonstitucional porque viola los artículos 4º y 5º constitucionales (actualmente sólo es el 5º del texto vigente, ya que el 4º se refiere a la igualdad entre el hombre y la mujer) expresando, -cuando se refiere a una tesis de -Jorge Garizurietta-, que "las asociaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en Tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y partes."⁶⁷

En contraposición a las opiniones vertidas por Mario De la Cueva y Baltazar Cavazos Flores, Castorena se inclina por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, y expresa que "mientras perdure la concepción civilista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida, basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello debamos tener admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicado, haya de conducir al sindicato único y obligatorio."⁶⁸

⁶⁶ DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II, edit. Porrúa, 2a ed., México, 1954, p. 358.

⁶⁷ CAVAZOS FLORES Baltazar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría*, Edit. Trillas, México D.F., 1978. pp. 425-426

⁶⁸ CASTORENA José de Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, Cb. cit. p.258

Igualmente, y de acuerdo con su criterio, el profr. De Buen Lozano se pronuncia por la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación y expresa que: "La naturaleza social del Derecho establecido en la fracción XVI del apartado 'A' del art. 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza 'social' del derecho de sindicalización lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse - el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicalización, las normas reglamentarias que sancionan con la exclusión al trabajador que ataque al grupo -y la consecuente pérdida del trabajo-, no pueden ser consideradas como anticonstitucionales. Y esto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la expulsión por conducta indebida. Ambas situaciones implican - la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo."⁶⁹

Ahora bien, mucho se ha expresado con la aparente contradicción - existente entre el art. 395 de la L.F.T. que consagra la cláusula de - exclusión y el art. 358 de la misma ley -que desde luego debe prevalecer- y que dispone: A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

⁶⁹DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. T. II, pp. 591-592.

La realidad es que en el art. 358, el concepto de obligación se -
entiende sólo como un deber jurídico, o sea, correlativo a un derecho.
No existe ninguna disposición concreta que obligue al trabajador a afi-
liarse o a separarse de un sindicato, en términos tales que esa obliga-
ción pueda recibir apoyo de autoridad. "Cosa distinta es la sanción de
pérdida del trabajo por renuncia o expulsión sindicales, que se integra
como un derecho colectivo frente al patrón y que éste debe cumplir sin
mayor responsabilidad, separando -y no despidiendo- al trabajador."⁷⁰

Realmente, de los artículos de la Constitución Federal sí se dedu-
ce una auténtica protección a la garantía que conculca la cláusula de
separación, atento a lo manifestado por la Suprema Corte de Justicia -
de la Nación, en el sentido de que se viola una garantía no solamente
cuando se prohíbe su ejercicio, sino también cuando, para su ejercicio,
se establecen condiciones tan onerosas que, de hecho, la hacen nugato-
ria. De esta manera, la cláusula de exclusión por separación es consti-
tucional cuando se aplica por renuncia y por violación a los estatutos
de los sindicatos, que traiga como consecuencia la expulsión del traba-
jador; aún cuando parece excesivo el castigo, se está en presencia de
una sanción y no de una limitación a la libertad del trabajador.

Es pertinente mencionar que el principal problema que se deriva -
de la cláusula de exclusión por separación, es el relativo a su real -
uso ya que, generalmente, se utiliza para la defensa del interés patro-
nal; es decir, se usa para separar a los trabajadores que "estorban" a

⁷⁰ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit. T. II, p. 592.

los "intereses" de las empresas y de las directivas sindicales. Es --- obvio que en este caso, la cláusula es contraria a los fines que persigue nuestro Derecho del Trabajo y, por ello, el legislador ha redondeado su aplicación de todo género de garantías para evitar su mal uso.

La figura jurídica de la cláusula referida, tiene requisitos de - fondo y de forma que se deben cumplir para su aplicación. Los requisi-tos de fondo son:

a) El de membresía.- Ya que, lógicamente, no se puede aplicar la -- cláusula a un trabajador que jamás ha pertenecido a un sindicato que -- la aplica; la razón es sencilla y obvia: nadie puede renunciar a un -- sindicato que no pertenece, ni tampoco, puede violar los estatutos de _ una organización sindical a la que no está afiliado.

b) Renuncia al sindicato cuando el trabajador pertenece a él, o --- bien, -también perteneciendo al sindicato-, viole los estatutos; siem-pre y cuando esa violación a los estatutos sea considerada en los mis-mos como causa para la aplicación de la cláusula (frac. VII, inciso g), art. 371 L.F.T.). Esta causa debe ser comprobada y exactamente aplica-ble al caso.

c) En el contrato colectivo debe estar pactada la obligación del pa-trón a separar a los trabajadores, en los términos previstos en el art. 395 de la Ley, es decir, a los que renuncien o sean expulsados del sin-dicato contratante.

Los requisitos de forma para la aplicación de la cláusula de ex-- clusión por separación, están señalados en los incisos a) al g) de la _ fracción VII del art. 371 de la L.F.T., que establece las normas que -

se observarán en caso de expulsión:

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

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

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

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

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

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

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

El inciso f) del artículo citado, expresa que la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Para comprobar que la expulsión es legal y que votaron por la misma, cuando menos, el número de miembros indicado, se tiene que levantar acta de la asamblea que decretó la expulsión, haciéndose constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y

la firma de los mismos. (Jurisprudencia, apéndice 1917-1975, Informe - Cuarta Sala, tesis 26, p. 34).

Además de la mayoría de las dos terceras partes de los miembros - del sindicato que se exige para la expulsión, también es indispensable, como lo señala el inciso g) de la fracción y artículo mencionados, que en los estatutos de los sindicatos se expresen los motivos y procedimientos para que se lleve a cabo la expulsión, independientemente de _ que las causas deberán estar debidamente comprobadas. (Jurisprudencia, apéndice 1917-1975, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 27, p. 35).

Ahora bien, cuando el sindicato decreta la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, siendo el patrón el que la ejecuta, _ éste por su parte, debe tomar ciertas medidas para no incurrir en responsabilidad. Estos medios son: verificar que la cláusula esté pactada en el contrato colectivo; cerciorarse de que el trabajador es miembro del sindicato que pide la separación; exigir que el aviso de separación se dé por escrito, siendo éste suscrito por quien lleve la representación sindical -lo más común es que sea el Secretario General-. Los demás requisitos a que hicimos alusión, no puede verificarlos el patrón, porque significaría una intromisión a los asuntos internos del sindicato, lo cual no le está autorizado. A este propósito existen las siguientes tesis:

CLAUSULA DE EXCLUSION, OBLIGACIONES DEL PATRON EN LA APLICACION - DE LA.- Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato colectivo esté consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula, y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, -

está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pre-
tender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido
para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo puede interesar
a los trabajadores. (Amparo Directo 2114/74, Luis Jurado Barrera y ---
otros, 7 de Febrero de 1975).

CLAUSULA DE EXCLUSION.- El patrón no está obligado a cerciorarse
de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador tomado por -
el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues equivaldría a que el pa---
trón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organiza---
ción sindical, lo cual es contrario a la Ley (Jurisprudencia, apéndice
1917-1975, Informe Cuarta Sala, tesis 24, p. 31).

De esta manera, la aplicación de la cláusula de exclusión por se-
paración debe ser inmediata, con sólo recibir el oficio del sindicato
en el que se decreta la aplicación de la cláusula, sin que el patrón -
pueda prejuzgar respecto a la procedencia o improcedencia de la misma.

Lógicamente que el trabajador tiene acción para demandar la nuli-
dad de la aplicación de la cláusula, con el objeto de obtener la resti-
tución en su trabajo y en sus derechos sindicales. En este caso, si la
autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del
patrón consistirá únicamente en reinstalar al trabajador en su empleo,
sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya
que la Corte ha sostenido que "no fué por propia voluntad como lo sepa-
ró del trabajo".

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA
EL PATRONO.- Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concre-
tó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es
evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la -
agrupación sindical a la que pertenecía, se llevó a cabo en forma irre-
gular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los
estatutos correspondientes; la única consecuencia de tal hecho es que
se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que
se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos,
ya que no fué por propia voluntad como lo separó del trabajo. (Juris-
prudencia, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 25, p. 33).

Sin embargo, la Corte ha sostenido que, aún cuando al patrón sólo se le condene a la reinstalación, y no al pago de los salarios caídos, sí deberá pagar la prima de antigüedad.

ANTIGÜEDAD PRIMA DE, PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACION DE CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de -- que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previó el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de la prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la ley de la materia, puesto que se trata de un caso de terminación de -- contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

Por otra parte, debe considerarse que en la especie la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una -- conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sindical. (A.D. 5217/78, Fábrica de Hilados, Tejidos y Acabados de Algodón, Industrias Hannan y otros, 21-Feb-1979).

Si la aplicación de la cláusula de exclusión es correcta, el trabajador también tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, ya -- que se equipara a un despido justificado ese acto del patrón, acatando las ordenes del sindicato y por el cual separa al trabajador, aplicando la cláusula referida. (A.D. 534/82, Adán Acevedo, 28 de Enero de -- 1983, unanimidad de votos).

Es evidente que si el Sindicato cumplió con todos los requisitos de fondo y de forma -que ya señalamos-, y el patrón cumplió con todas las medidas -también ya señaladas-, la aplicación de la cláusula que dará firme. Pero puede suceder que el Sindicato incurra en alguna falta respecto a los requisitos de fondo y/o forma, y que el patrón tampoco haya tomado las medidas indicadas, pues bien, en este caso el patrón tiene que reinstalar y pagar los salarios caídos correspondientes.

Si la cláusula es mal aplicada por el sindicato, es decir, sin cumplir con los requisitos que señala el art. 371 de la L.F.T., y el patrón se concreta a cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo (cerciorándose de las medidas que hemos señalado anteriormente); en este caso el patrón será condenado a reinstalar por la simple y sencilla razón de que es el único que lo puede hacer, pero los salarios caídos correrán a cargo del sindicato.

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION ILEGAL DE LA, Y CONSECUENCIAS JURIDICAS.- Si la empresa demandada al separar al trabajador se concreta a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, y el sindicato por su parte no prueba haber cumplido con los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es de clarar la nulidad de la aplicación de dicha cláusula, y por ende, que se le condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al Sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados. (A.D. 193/80, Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana, S.A. de C.V. y otro, 26 de Abril de 1982).

CAPITULO V

ANALISIS Y CONSE-
CUENCIAS DE LAS CAU-
SAS COLECTIVAS QUE
ORIGINAN LA TERMINA-
CION DE LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABA-
JO EN LA LEGISLA-
CION VIGENTE.

1. LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO

En nuestra L.F.T. se establece como causa de carácter colectivo - que produce la terminación de la relación laboral, "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" (art. 434, frac. I). La causal referida, puede producir solamente la suspensión de la relación de trabajo (art. 427, frac. I), lo que significa que sólo en caso extremo, - se produce la terminación de la relación laboral.

En la doctrina, mucho se ha discutido sobre el significado de "fuerza mayor" y "caso fortuito" elaborándose, al respecto, varias teorías y, ante la excesiva discrepancia de opiniones doctrinarias, determinaremos previamente su concepto en el Derecho civil y, posteriormente, en el Derecho del Trabajo.

Hay un principio tradicional en el Derecho, según el cual, a lo imposible nadie está obligado. Por esto dispone el código civil vigente para el Distrito Federal, en su art. 2111 que: "Nadie está obligado al caso fortuito sino cuando ha dado causa o contribuido a él, cuando ha aceptado expresamente esa responsabilidad, o cuando la ley se la impone."

Rojina Villegas (doctrinario civilista), establece el concepto de caso fortuito y fuerza mayor: "Por el primero entendemos el acontecimiento natural inevitable, previsible o imprevisible, que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación. Se trata por consi---

guiente, de hechos naturales inevitables que pueden ser previstos o no por el deudor, pero a pesar de que los haya previsto, no los puede evitar, y que impiden en forma absoluta el cumplimiento de la deuda, es - decir, constituyen una imposibilidad física insuperable.

"En cuanto a la fuerza mayor, entendemos el hecho del hombre, previsible o imprevisible, pero inevitable, que impide también en forma - absoluta el cumplimiento de la obligación."⁷¹

El art. 1105 del código civil español, define al caso fortuito y la fuerza mayor como sucesos que no se han podido prever, o que, previstos, son inevitables. Dice el artículo mencionado: "Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquéllos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables."

Nuestro código civil vigente, en los diversos artículos que aluden al caso fortuito o fuerza mayor, no contiene un texto que sirva de fundamento para unificar un concepto capaz de comprender ambas expresiones, como ocurre en el art. 1105 del código civil español -ya citado-.

En nuestra materia, los doctrinarios han emitido sus respectivas opiniones y, de esta manera, para Eneccerus, la fuerza mayor es "todo acontecimiento cognoscible imprevisible, que no deriva de la actividad del sujeto, sino que viene de fuera y cuyo efecto dañoso no podría evitarse por las medidas de precaución que racionalmente eran de esperarse."⁷²

⁷¹ ROJINA VILLEGAS Rafael. *Derecho Civil Mexicano*, Vol. II. Obligaciones. edit. Porrúa, 4ª ed. México 1981, pp.359-360.

⁷² BERMUDEZ CISNEROS Miguel. *Las obligaciones en el Derecho del Trabajo*, Cárdenas editor y distribuidor, México D.F. 1978. p. 357 -citado por el autor-.

Castorena reserva la designación de fuerza mayor a "los hechos de la naturaleza, a la que estamos expuestos todos, trabajadores y no, y que sí tienen el efecto de liberar al patrón de responsabilidad. No se trata de riesgos propios del trabajo, sino de riesgos generales.

"Sin embargo, cuando la fuerza mayor agrava los riesgos de la explotación a los que está expuesto el trabajo, la conclusión es diversa: el patrón es responsable del riesgo que se desencadena y en el que operan concomitantemente los riesgos de la explotación y los de la fuerza mayor. Caso típico, las tempestades en el trabajo del mar."⁷³

El tratadista Exner hace una distinción entre fuerza mayor y caso fortuito: "La fuerza mayor consiste en todo acontecimiento natural o producido por el hombre, que sea imposible de prever y cuya causa sea completamente extraña a la explotación; en tanto que el caso fortuito, comprende todos aquéllos hechos imprevisibles cuya causa radique en la misma explotación."⁷⁴

Independientemente de su significación, la realidad es que estas discusiones tienen un fondo teórico, ya que nuestra materia consagra los mismos efectos para ambas expresiones. En nuestra L.F.T. no se expresa un concepto o definición de fuerza mayor o caso fortuito; sin embargo, consideramos que ha sido preferible no definirlo, sobre todo si se tiene en cuenta que el caso fortuito y la fuerza mayor son elementos extintivos de la obligación en el Derecho común y, por consiguiente, -

⁷³ CASTORENA José de Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, edit. Porrúa S.A., México, 1971, p. 157.

⁷⁴ POZZO Juan D. Ob. cit., Vol. I, p. 400 -citado por el autor-.

éste no puede ofrecer un concepto amplio que nos sirva para todos los supuestos de terminación de la relación laboral, derivada de esta causal.

De esta manera, es útil aceptar en nuestra materia, la sinonimia entre fuerza mayor y caso fortuito (en cuanto a efectos jurídicos se refiere), porque implica sumprimir una dificultad que en el fondo carece de importancia práctica. Tal vez en este sentido, la ejecutoria que a continuación mencionamos, ha preferido no distinguir ambos conceptos, - pues al fin y al cabo, sus efectos son los mismos.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. ELEMENTOS.- Independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de si los conceptos fuerza mayor y caso fortuito, tienen una misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica, impidiéndole temporal o definitivamente, el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos les sean imputables directa o indirectamente por culpa, y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desenvuelve, ya para prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo. (Amparo Directo 4010/75, Sindicato de Empleados de Centralab-México, S.A., C.R.O.C., 27 de Junio de 1979) (Precedentes: - A.D. 4008/75, Rosalba Guardiola y otros, 27 de Junio de 1979; A.D. --- 4004/75, Gregorio Gallegos Labrado y otros, 27 de Junio de 1979).

En los tres asuntos anteriores, el señor ministro Jorge Olivera Toro, expresó que estaba conforme con el sentido del proyecto, pero sin comprometer su criterio en algunas consideraciones del mismo, lo que no se agregó en el engrose, pero consta en la versión taquigráfica de la sesión.

Ahora bien, el caso fortuito o la fuerza mayor, debe ser un acontecimiento que impida en definitiva la realización de los trabajos, - pues en caso contrario (que fuera temporal), estaríamos en presencia - de una causa de suspensión y no de terminación de la relación laboral.

La incapacidad física o mental o la muerte del patrón (ya definimos con anterioridad lo que es incapacidad, e incapacidad física y mental), puede originar también la terminación de la relación laboral. -- Nuestra L.F.T. equipara, en cuanto a efectos jurídicos, la incapacidad física o mental del patrón, con su muerte -situación que no acontece - en el caso del trabajador-.

Para que la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, - pueda producir la terminación de la relación laboral, se requiere que tal situación produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. Es decir, la incapacidad física o mental del patrón, o su muerte, automáticamente no produce la terminación, sino que se requiere que las circunstancias así lo establezcan. Esta situación es relativamente frecuente en la pequeña industria; en las grandes empresas es muy difícil -por no decir que imposible-, que la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, produzca como - consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

De esta manera, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, sólo produce la terminación de la relación de trabajo, cuando la persona del patrón sea esencial para la realización de los trabajos, y que además, produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

Para que opere esta causal de terminación, el patrón (cuando lo - permita la naturaleza de la causal), deberá dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, apruebe o desapruebe la terminación. El aviso a la Junta es posterior a la termina--

ción, a fin de que la autoridad apruebe o desaprobe la medida, es decir, confirme o desaprobe la terminación, siguiéndose el procedimiento que señala la ley.

El procedimiento a seguir es el previsto para los procedimientos especiales que se encuentra regulado en los arts. 892 al 899 de la ley de la materia (No vamos a desplegar el contenido del procedimiento especial, únicamente bastémos con saber que es el procedimiento a seguir en este caso, y que son aquéllos que tienen un trámite más rápido que los procedimientos ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo).

Si la Junta aprueba la terminación, el patrón tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, como indemnización, el importe de tres meses de salario, así como a pagarles la prima de antigüedad a que se refiere el art. 162 de la ley (doce días por cada año de servicios prestados).

Puede ser que esta causal origine la reducción de los trabajos en la empresa o establecimiento y, en tal caso, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Es decir, se establece la posibilidad de que el cierre sea parcial y, en tal situación, se tiene como finalidad proteger los derechos preferenciales de los trabajadores con mayor antigüedad. Pero si posteriormente, el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el art. 154 de la ley; es decir, los trabajadores reajustados serán preferentes en caso de que la empresa vuelva a reanudar sus labores, en los términos previstos en el artículo mencionado. Dice dicho artículo:

Art. 154. "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de -- circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo_ sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, _ a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan _ a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no - lo estén.

"Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

"Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

El precepto transcrito consagra un derecho de preferencia, aten-- diendo a la nacionalidad mexicana, a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia y, por_ último, a los trabajadores que pertenezcan o no a una organización sin_ dical. Lo anterior significa que cuando exista una vacante o puesto de nueva creación, el patrón estará obligado a preferir en igualdad de -- circunstancias a los trabajadores en el orden citado; sin embargo, lo_ que hemos dicho no tiene aplicación cuando en la empresa rige un con-- trato colectivo y éste contiene la cláusula de admisión, en cuyo caso, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, - estará a lo que dispongan expresamente los estatutos del sindicato titu_ lar del contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, como en la causal a que nos estamos refiriendo, no se obliga al patrón a que previamente a la terminación, dé aviso a la Jun_

ta de Conciliación y Arbitraje, ¿Qué sucede si se dá por terminada la relación de trabajo y, al darle el aviso a la Junta, ésta lo desapruaba? Parece ser que aquí hay una laguna en la ley.

Para resolver la interrogante, podemos tomar como referencia, el caso de la suspensión, ya que si ésta es desaprobada por la Junta, tal situación se equipara a un despido injustificado y, por lo tanto, los trabajadores tienen derecho a exigir, a su elección, la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional. A este respecto está la siguiente jurisprudencia, en relación a la ley de 1931.

SUSPENSION DEL TRABAJO POR EL PATRON, SIN AUTORIZACION DE LA JUNTA, DESPIDO INJUSTIFICADO.- Cuando la empresa, por un conflicto de orden económico, procede unilateralmente a la suspensión del trabajo, al no recabar previamente la autorización de la Junta, señalada en el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en tanto que los actores acreditan en el juicio laboral la existencia del contrato y de no estar ya desempeñando sus labores, se está en el caso de un despido injustificado. (Informe Cuarta Sala, apéndice 1917-1975, tesis 250, -- pp. 234-235).

Sin embargo, en nuestro caso, tal opción es imposible cuando se opta por la reinstalación, ya que se ha cerrado la empresa o parte de ella; pero ello nos hace pensar en una reinstalación negada por el patrón ante instancia de trabajo por parte de los trabajadores y, por lo tanto, el patrón tendrá que indemnizar a los trabajadores conforme al art. 50 de la ley (que se refiere a los casos en que el patrón, mediante una indemnización, queda eximido de la obligación de reinstalar) y, dicha indemnización consistirá:

"Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad

igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

"II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

"III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Esta situación encuentra analogía con otra prevista en la ley --- también con referencia a la suspensión-, ya que si el patrón no reanuda los trabajos dentro del término de treinta días, contados a partir de la fecha en que la Junta resuelve que ya no subsisten las causas de la suspensión, el patrón quedará obligado a indemnizar en los términos del artículo 50 (art. 431).

Otro punto de vista por el cual consideramos que esa indemnización del art. 50, debe pagarse en el caso de que la Junta no apruebe la terminación (y ésta se lleve a cabo), radica en que dos situaciones distintas, no pueden producir los mismos efectos; es decir, si el patrón indemnizara con tres meses de salario en el caso de que la Junta no apruebe la terminación, estaría indemnizando igual que si la Junta lo aprobara. Esto, realmente, no puede ser, independientemente de que se podría pensar, que caso tiene o de que ha servido esa facultad de la Junta para aprobar o desaprobar la terminación de la relación laboral por la causal referida.

2. LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION,

La fracción II del art. 434 de la ley de la materia, establece como causa de carácter colectivo, que produce la terminación de la relación laboral: "la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación".

Se establece primeramente la "incosteabilidad", lo cual significa que es contrario a lo costeable. Literalmente, "costeable" significa: acción y efecto de cubrir los precios y gastos de una explotación. A contrariu sensu, la "incosteabilidad" es el no cubrimiento de los precios y gastos de la explotación; sin embargo, no se entiende en este sentido el término "incosteabilidad".

La expresión "costeable", también puede entenderse en función del término redituable y, es en este sentido, como se interpreta o debe interpretarse. Anado a lo anterior, la palabra "explotación", equivale a decir: extraer la riqueza de las minas, o bien, sacar utilidad o provecho de un negocio o industria.

De esta manera, la incosteabilidad es esa negación de redituabilidad, de sacar utilidad o provecho; ya no dijéramos una utilidad o provecho atractiva, sino siquiera razonable de acuerdo a la inversión realizada.

Se establece que la incosteabilidad debe ser "notoria" y "manifiesta", al respecto, podemos decir que la expresión "notoria" (del latín notorius) significa que es del conocimiento público y sabido por todos,

lo que se hace ver, lo que destaca, lo que para su aprehensión no es - necesario tener aptitudes o conocimientos especiales, sino que es comprensible al común de la gente; y "manifiesta" (del latín manifestus), significa que es evidente, patente, claro.

Conjuntando todos los elementos, y enlazando las ideas expresadas, podemos decir que la terminación de la relación laboral por "la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación" opera cuando sus re resultados, aún siendo favorables, distan mucho de ser los apropiados pa ra el tipo de empresa de que se trate.

Esta incosteabilidad no debe ser de carácter temporal, pues en tal supuesto, sería un causa de suspensión de la relación laboral (art. -- 427, frac. IV), sino que debe ser de carácter permanente, ya que sólo_ así podrá producirse la terminación de la relación de trabajo. Aquí ra dica el principal problema de esta causal de terminación, puesto que - hay una gran dificultad para establecer si efectivamente la incosteabi lidad es de carácter permanente, lo que sólo se puede comprobar a tra vés de los respectivos dictámenes periciales; éstos no deben establecer simples presunciones, sino la certeza de la incosteabilidad con carác ter permanente de la explotación.

Para que pueda operar esta causal de terminación de la relación - laboral, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la au torización de la Junta de Conciliación y Arbitraje (el aviso debe ser_ previo a la terminación para que la Junta lo apruebe o desapru~~be~~), de conformidad con las disposiciones que rigen para los conflictos colec tivos de naturaleza económica. No vamos a desplegar el contenido del -

procedimiento que se sigue en los conflictos colectivos de naturaleza económica (arts. 900 al 919) -ya que sale de nuestro objetivo-; únicamente basténos con saber que es el procedimiento a seguir para que el patrón pueda obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de dar por terminada la relación laboral, por "la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación".

Si la Junta aprueba la terminación de la relación laboral, por la causal a que nos estamos refiriendo, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir una prima de antigüedad de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Puede ser que esta causal origine (al igual que la estudiada en el tema anterior) la reducción de los trabajos en la empresa o establecimiento y, en tal caso, también se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Asimismo, si el patrón, posteriormente, ya "recuperado" de la causal que lo obligó al cierre de la empresa, reanuda las actividades de la misma, tendrá la obligación de preferir a los trabajadores reajustados en los términos que previene el art. 154 -al que ya hicimos referencia en el tema anterior-.

Ahora bien, puede darse el caso de que el patrón, sin contar con la autorización previa de la Junta, no obstante, dé por terminada la relación de trabajo y, en tal supuesto, se debe indemnizar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 50 de la ley, por las razones expuestas en el tema anterior. A este propósito, existe la si-

guiente ejecutoria que condena al pago de los salarios caídos cuando - no se solicita la autorización de la Junta.

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Si una empresa cierra su negocio por incosteabilidad y falta de materia prima, pero no solicita de la Junta de Conciliación y Arbitraje autorización para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado con el sindicato demandante, ni plantea el conflicto de orden económico a que estaba obligada, debe ser condenada al pago de los salarios que dejen de percibir los trabajadores por ese motivo, ya que - siendo el objetivo de la legislación laboral salvaguardar la fuente de trabajo y evitar el desempleo de los trabajadores, sin justificación evidente, al conocerse a los patrones medios idóneos para el cierre de sus negocios en los casos antes apuntados, a efecto de que sean mínimos los perjuicios que resientan sus trabajadores, si no hace uso de ellos, las Juntas no pueden tener como válidas excepciones de tal naturaleza. (Amparo Directo 3862/1961, Sindicato Industrial de Aceiteros de Ciudad Anáhuac, N.L., 4 de Enero de 1962, Cuarta Sala, p. 19).

3. EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA.

Se establece en la fracción III del art. 434 de la Ley Federal -- del Trabajo, "el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva", como causa de carácter colectivo que produce la terminación de la relación de trabajo.

Gramaticalmente, el término "agotamiento" significa: acción y --- efecto de agotar. Es decir, es el consumir y gastar del todo; apurar - hasta el límite las condiciones o virtudes de alguien o algo; decir de un tema o de una situación, todas sus consecuencias o posibilidades.

Al establecerse la causal a que nos estamos refiriendo, se ha que rido aludir, más que nada, al agotamiento del metal en una mina, ya -- que la imposibilidad de extraer metal de una mina agotada, trae como - consecuencia, lógica y sensata, la terminación de la relación laboral. Por lo mismo, la causal dicha está justificada ya que, al desaparecer la meteria objeto de la industria extractiva, la empresa desaparece.

Para que pueda operar esta causal de terminación de la relación - laboral, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la au torización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en los arts. 892 al 899 de la L.F.T. vi-- gente (que se refieren a los procedimientos especiales). En este caso, la Junta, previo al juicio sumario citado, autorizará o no el cierre.

Si la Junta autoriza la terminación de la relación de trabajo, --

por la causal a que nos estamos refiriendo, los trabajadores tienen de recho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir una -- prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios_ prestados.

Esta causal puede originar únicamente la reducción de los traba-- jos y, en tal caso, se tomará en consideración el escalafón de los tra bajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. - Asimismo, tal y como lo señalamos en las dos causales estudiadas ante riormente, si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea - una semejante, tendrá la obligación de preferir a los trabajadores rea justados en los términos que previene el art. 154 de la ley.

Por último, también se puede dar el caso de que el patrón, sin ha ber obtenido la autorización previa de la Junta, no obstante, dé por - terminada la relación de trabajo y, en este supuesto, se debe indemni- zar a los trabajadores conforme a lo establecido en el art. 50 de la - ley (por las consideraciones expresadas en el primer punto de este ca- pítulo, al referirnos a la fuerza mayor o caso fortuito).

4. LOS CASOS DEL ARTICULO 38.

Nuestra L.F.T., al referirse a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, estableció en la fracción IV del art. 434 "los casos del artículo 38", como causal de terminación; es decir, se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, que pueden ser por tiempo u obra determinado, o para la inversión de capital determinado.

Anteriormente (punto 3, capítulo IV), nos referimos a esta causal como productora de terminación de la relación individual de trabajo, de lo que se desprende que, la causal referida, puede originar tanto la terminación de una sólo relación laboral, como de varias o de todas las relaciones laborales de una empresa o establecimiento.

No tendría caso repetir el análisis de los casos que previene el art. 38, y que producen la terminación de la relación laboral, puesto que -reitero- ya hemos hecho referencia a ellos en el capítulo anterior (punto 3).

Únicamente vamos a señalar que, transcurrido el tiempo, concluida la obra, o agotada la inversión, la terminación de la relación laboral opera en forma automática, sin necesidad de la previa autorización de la Junta, o bien, sin necesidad de darle aviso alguno a la misma.

Al terminarse la relación laboral por esta causal, los trabajadores no tienen derecho a indemnización alguna, ya que se libera al pa--

trón de toda carga indemnizatoria, por disposición expresa a su favor del art. 436 de la Ley: "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV (que se refiere a los casos del art. 38 que estamos tratando), 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".

De lo anterior se desprende que, la excepción a la regla general de los casos de terminación de los trabajos señalados en el art. 434 - (caso fortuito o fuerza mayor...; incosteabilidad notoria...; agotamiento de la materia...; concurso o quiebra...), en donde los trabajadores tienen derecho a una indemnización de tres meses de salario, es la relativa a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, las cuales pueden ser para obra o tiempo determinado, o bien, limitadas a la inversión de un determinado capital. Sólo tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad (doce días por cada año de servicios prestados).

Cuando la causal referida genere la reducción de los trabajos, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Pero si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de preferir a los trabajadores reajustados en los términos que previene el art. 154 de la ley -que ya estudiamos-.

5. EL CONCURSO O LA QUIEBRA.

Establece la fracción V del art. 434 de la ley de la materia, que la relación de trabajo termina por "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".

Para precisar el contenido de esta causal de terminación de la relación laboral, debemos señalar -brevemente- en que consiste el concurso y la quiebra. El primero, es la insolvencia del deudor no comerciante -persona física-, derivada de una situación en que el activo es insuficiente para cubrir el pasivo; dicho en otras palabras: es la insolvencia del deudor no comerciante -persona física-, por deber más de lo que tiene. El segundo (la quiebra), es la insolvencia en que incurre un comerciante (deudor), -persona física o moral-, porque el activo es insuficiente para cubrir el pasivo.

La quiebra es equiparada por algunos autores, como la cesación de la industria o negocio por causa de fuerza mayor; sin embargo, la realidad es que sólo excepcionalmente, la quiebra se produce por caso fortuito o fuerza mayor, ya que las malas operaciones, disminuciones del activo, el aumento de pasivos, etc., son hechos (en parte al menos), -personales del patrón, y no pueden ser considerados como totalmente extraños a su voluntad.

De esta manera, el concurso y la quiebra son causa de terminación

de la relación laboral, sólo que, para que pueda operar como tal, se necesitan reunir otros requisitos: que sean legalmente declarados y que la autoridad competente o los acreedores, resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Que el concurso o la quiebra sea legalmente declarado significa, que se haya seguido el procedimiento legal respectivo en uno y otro caso. En el caso de la quiebra, significa que habiendo cesado en sus pagos la persona física o moral, la declaración se haga de oficio por el juez competente, a solicitud de la misma persona física o moral, o de uno o varios acreedores o del Ministerio Público siguiendo, lógicamente, los trámites legales correspondientes.

El patrón tiene la obligación de dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, siguiendo el trámite correspondiente a los procedimientos especiales, apruebe o desaprobe la terminación -art. 435, frac. I-.

El cierre o la reducción definitiva de los trabajos en una empresa o establecimiento afectado, en tal supuesto, debe contar con la necesaria autorización de la autoridad competente que, en este caso, es el juez civil.

Decretado por el juez el cierre de la empresa o la reducción de los trabajos, a petición del síndico de la quiebra, en representación de los acreedores (arts. 200 y 201; Ley de Quiebras y Suspensión de pagos), la Junta no puede juzgar la legalidad de los actos del Juez, por que equivaldría a inmiscuirse en funciones que no le corresponden.

Se dice que no hay tal intrusión por actuar cada autoridad dentro de su propia esfera jurisdiccional, como aparentemente acontece en el caso de despido, donde la Corte sostuvo en una ejecutoria de 1951 que:

Las autoridades del Trabajo y las penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto producen efectos en el campo del Derecho, ya que las consecuencias del orden penal que determinados hechos de un trabajador pueden tener, son independientes de las que originen en sus relaciones con el patrón, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues este ordenamiento no establece como causa justificada de despido la comisión de un delito por parte del trabajador, sino se refiere a la circunstancia de que incurre en faltas de probidad y honradez, y siendo así, las autoridades laborales es tán facultadas para decidir si incurrió o no en tales faltas, sin que ello implique prejuzgar sobre su responsabilidad penal, y sin que tengan que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del proceso respectivo, la que a su vez no se ocupará de decidir acerca de las faltas en cuestión, sino de resolver si existió o no un hecho calificado como delito, y de la responsabilidad inherente. (Amparo Directo 921/951, Manuel Bustillos Valencia, 6 de Agosto de 1951, Informe Cuarta Sala, 1951, p. 11).

De acuerdo a la ejecutoria anterior, se concluye que si la Junta dicta el laudo antes de que el juez dicte su sentencia, entonces tiene libertad para condenar o absolver al patrón. Pero si el juez dicta sen tencia antes de que se pronuncie el laudo por la Junta (siendo absoluta la sentencia), esta situación indica la no responsabilidad del trabajador, pero su conducta, aunque no constituya un ilícito penal, puede encuadrarse como falta de probidad. En el caso de que la sentencia del Juez se dicte antes de que la Junta pronuncie el laudo, y aquélla (sentencia) sea condenatoria, la Junta no podrá condenar al patrón, porque iría en contra de la certeza jurídica que trae aparejada el principio de cosa juzgada.

Conforme a lo que hemos expresado, si el juez decretó el cierre de la empresa o la reducción de los trabajos, la Junta no puede menos

que recibir el aviso para el único efecto del art. 438 de la ley que -- dispone: "Si el patrón reanuda las actividades de la empresa o crea -- una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154 -- (se refiere a las obligaciones de preferir a ciertos trabajadores en -- igualdad de circunstancias). Lo dispuesto en el párrafo anterior es -- aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa -- declarada en estado de concurso o quiebra."

De esta manera, cuando se trate de la reducción definitiva de los trabajos, se toma en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad, y los trabajadores reajustados serán preferentes, en caso de que la empresa vuelva a reanudar sus labores, o bien, se cree una semejante, en los términos que previene el art. 154 de la ley --que ya tratamos--.

Por lo que respecta a las indemnizaciones, la ley establece que en los casos de terminación de los trabajos por quiebra o concurso, los -- trabajadores tienen derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir una prima de antigüedad de doce días por cada año de -- servicios prestados.

Ahora bien, la ley no establece diferentes supuestos por los cuales se puede llegar a la quiebra, e indistintamente establece la indemnización referida, pero ¿Acaso es justo que se pague la misma indemnización en el caso de quiebra culpable o fraudulenta, que en el caso de quiebra fortuita? Realmente, es correcto que se pague la indemnización de tres meses de salario en el caso de quiebra fortuita (entendiéndola como la del comerciante a quien sobrevienen infortunios que, debiendo_

estimarse causales en el orden regular y prudente de una buena administración mercantil, reduzcan su capital al extremo de tener que cesar - en sus pagos); sin embargo, en el caso de quiebra culpable, la indemnización debería ser más elevada (entendemos la quiebra culpable como la del comerciante que con actos contrarios a las exigencias de una buena administración mercantil, haya producido, facilitado, o agravado el estado de cesación de pagos).

Del mismo modo, la indemnización debería ser todavía más alta o - cuantiosa, en los casos de quiebra fraudulenta; entendiéndose por ésta, la del comerciante que:

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

II. No lleve todos los libros de contabilidad, o los altere, falsifique o destruya, en términos de hacer imposible deducir la verdadera situación;

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

6. IMPLANTACION DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO NUEVOS.

Dentro del capítulo VIII, título séptimo de la Ley Federal del -- Trabajo, que se refiere a la "terminación colectiva de las relaciones de trabajo", se ha consignado un caso especial de terminación de las relaciones laborales y, al respecto, el art. 439 dispone: "Cuando se -- trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de -- Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes (se refiere a los procedimientos especiales que, -- con la reforma procesal de 1980, corresponden actualmente a los artículos 892 y sigs.). Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una -- indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos colectivos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se -- refiere el artículo 162".

El artículo mencionado hace referencia al problema social que significa el sacrificio de la mano de obra para conseguir que la empresa prospere o, al menos, garantice su supervivencia. La aplicación de tecnología más avanzada y de nuevos sistemas de trabajo, van sustituyendo la mano de obra directa para, lograr un aumento en la producción de la empresa, a más bajo costo; pero, generalmente, esto trae consigo el -- problema del desempleo.

Aquí se encuentra uno de los conflictos que más preocupan en la actualidad, ya que la introducción de nueva maquinaria, de equipo más moderno, o bien, de técnicas, sistemas o métodos de trabajo más avanzados, traen como consecuencia la reducción de personal; es decir, la disminución de personal derivada de la sustitución de la mano de obra por tecnología más avanzada. Por esto, se han creado problemas serios, pues es obvio, que los obreros y sus sindicatos no desean la reducción de personal e incluso, se oponen a ella y, por otro lado, los patrones argumentan con suficiente razón-, que no pueden dejar su industria al margen del progreso, porque ello significaría no sólo un estancamiento, sino un retroceso en relación con los embates de la competencia que sí utiliza máquinas modernas y nuevos métodos de trabajo. Las autoridades, por su parte, no pueden dejar de oír o desatender estos argumentos.

De esta manera, la ley ha abierto las puertas al progreso de la tecnología pero, se ha supuesto, que la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, son el resultado de una medida adoptada por la empresa en su propio beneficio, que lleva implícita la voluntad del patrón, y además, porque se considera que con el perfeccionamiento técnico, el patrón, finalmente, resultará beneficiado. También se ha tomado en cuenta que el trabajador, por muy elevada que sea la indemnización, muy difícilmente estará conforme con que se le haya "reajustado", pues prefiere un "ingreso estable". Esta expresión "reajuste", por lo mismo, aunque dramática, es muchas veces indispensable, ya que constituye una necesidad social.

La Ley, tomando en consideración las circunstancias anteriores, -

ha consignado que, los trabajadores que con motivo de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos sean reajustados, tendrán derecho a una indemnización mayor a la que se paga en todos -- los otros casos de terminación, consistente en cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos colectivos si fuese mayor, más la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados.

Para llevar a cabo la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, el legislador ha establecido que la medida se puede acordar por las partes, es decir, que el patrón puede celebrar convenio con los trabajadores o con el sindicato si lo hubiere; y a falta de convenio, la ley exige que el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento especial. (Este es un caso de excepción donde no se requiere la autorización previa de la Junta; mucho menos de su aprobación).

Como ya señalamos, la indemnización que fija la ley por esta causal es muy cuantiosa (cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados) aunque, normalmente, es mayor la pactada en los contratos de trabajo y, por ello, la misma ley aclara que la indemnización será la establecida en los contratos de trabajo en caso de ser mayor.

CONTRATOS, ESTIPULACIONES EN LOS. DEBEN APLICARSE SI SUS BENEFICIOS SON SUPERIORES A LOS QUE LA LEY CONCEDE.- Si la contratación supera lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, misma que establece el mínimo de derechos de que goza todo trabajador, debe estimarse aplicable la disposición del contrato que supere ese nivel mínimo establecido por la legislación laboral, en los términos de lo dispuesto por su artículo tercero transitorio, párrafo final. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1984, tesis 4, pp. 7-8).

De esta manera, la ley ha establecido la indemnización que debe pagarse a los trabajadores que sean "reajustados" con motivo de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, pero, si comparamos la indemnización que se paga por esta causal y la que se paga por despido injustificado, nos damos cuenta que la de éste es menor que aquélla y, por lo mismo, en la práctica, le conviene más al patrón indemnizar al trabajador por despido injustificado, que hacerlo por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos (se ahorra un mes).

7. EL CASO DE LA PRESCRIPCIÓN

Aún cuando se ha establecido en los arts. 53 y 434 de la L.F.T., fundamentalmente, la terminación de las relaciones de trabajo, existen otros dispositivos en la misma ley, en los que también se consignan causas por las cuales se puede llegar a la terminación de la relación laboral; tal es el caso de la cláusula de exclusión por separación (art. 395), o bien, la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo (art. 439) -a que ya nos hemos referido-, y que también producen la terminación de la relación de trabajo.

Del mismo modo, en el título décimo, relativo a la "Prescripción", y más específicamente, en el último párrafo de la fracción III del art. 519 de la Ley tratándose, se establece otro caso en el cual se puede -dar por terminada la relación de trabajo y, al respecto, dice el artículo mencionado:

Art. 519. "Prescriben en dos años:

"I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

"II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y

"III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

"La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el caso de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de

la muerte del trabajador y desde el día siguiente al en que hubiese --
quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando
el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solici-
tar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta
días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, --
podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

De la transcripción anterior, en la fracción III, nos podemos dar
cuenta que cuando el laudo condena al pago de la indemnización, el tra-
bajador tiene dos años para pedir su ejecución. Pero cuando el laudo -
condena a la reinstalación, es decir, que se imponga la obligación de_
reinstalar, el patrón es el que tiene derecho de exigir al trabajador_
que se reincorpore a la empresa y, para ello, podrá solicitar de la Jun-
ta que fije un término no mayor de treinta días para que regrese al tra-
bajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, el patrón podrá dar por termi-
nada la relación de trabajo. Aquí la ley le dá un plazo de gracia al -
trabajador, de treinta días, para que se reincorpore al trabajo; dicho
plazo corre a partir del día siguiente a aquél en que se le notifique_
el acuerdo dictado por la Junta.

A propósito del tema que estamos tratando, éste tiene un anteceden-
te importante en la ley de 1931, que en su art. 330 establecía que pres-
cribían en dos años "las acciones para ejercitar las resoluciones de -
las Juntas", contados a partir del momento en que "la Junta haya dicta-
do la resolución definitiva". Como vemos, en la redacción del art. 330
de la L.F.T. de 1931, se utilizó la palabra "resolución" y, la Comisión
redactora de la ley vigente, prefirió usar invariablemente el término_

técnico de "laudo". Pero lo que nos interesa del precepto citado, es - que la misma redacción originó consecuencias graves, ya que el trabaja_ dor que obtenía un laudo de reinstalación, simple y sencillamente deja_ ba transcurrir por ejemplo, un año y diez meses, antes de solicitar la ejecución del laudo y, como dentro de ese tiempo, corrían los llamados salarios caídos, éstos se acumulaban y el patrón tenía que pagarlos, - precisamente por esa deficiencia en la redacción del art. 330 de la - ley anterior, que permitía acumular salarios por un trabajo que no se_ prestaba.

De aquí que la Comisión redactora de la Nueva Ley cambiara el -- sentido del precepto señalado, ya que le parecía totalmente fraudulento y, por ello, decidió, sin reducir el término de la prescripción, poner le remedio a esas acciones fraudulentas de los trabajadores, a través_ de la parte final del art. 519, al expresar:

..."Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón_ podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no_ hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo". -- (art. 519 frac. III, último párrafo, L.F.T. vigente).

Para que pueda darse por terminada la relación de trabajo en el - caso a que nos estamos refiriendo, el único requisito que se exige, y_ que se desprende de la lectura del párrafo anterior, es la solicitud - del patrón a la Junta, para que éste le fije al trabajador un término_ no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, y también, se re_ quiere que el acuerdo dictado por la Junta contenga el apercibimiento_

respectivo, es decir, que se aperciba al trabajador para que en el caso de no regresar a su trabajo dentro del plazo señalado, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad; en caso contrario, si el acuerdo no contiene el apercibimiento respectivo, no se producirá el efecto señalado, es decir, no se podrá dar -- por terminada la relación laboral.

Es evidente que el patrón debe pagar al trabajador los salarios caídos hasta el vencimiento de los treinta días, que se señalan al trabajador para que regrese al trabajo.

En caso de que el trabajador se reincorpore a su trabajo, o bien, no lo haga, de todos modos tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos con los incrementos que hayan tenido. Si el trabajador no se presenta a trabajar, ninguna indemnización adicional habrá que pagarle.

8. NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL
ARBITRAJE O ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA
JUNTA.

Como ya lo hemos dicho anteriormente, conforme a la fracción XXII del art. 123 constitucional, el trabajador despedido tiene derecho a - solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le indemnice, o bien, se le reinstale en el trabajo que desempeñaba. Igualmente, señalamos los casos en que el patrón queda eximido de la - obligación de reinstalar en los casos que determina el art. 49, mediante el pago de las indemnizaciones que establece el art. 50 de la ley.

Ahora bien, la fracción XXI del art. 123, apartado "A" de la Constitución Federal, excluye esa posibilidad para admitir, únicamente, -- la que prevé en forma expresa: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción si-- guiente. ..." (Esta fracción siguiente -XXII-, se refiere al despido - injustificado, y cuando el trabajador ingresa a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita).

Por su parte, la ley reglamentaria del art. 123, apartado "A" de la Constitución Federal, ha establecido en su art. 947 que: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el -

el laudo pronunciado, la Junta:

"I. Dará por terminada la relación de trabajo;

"II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres - meses de salario;

"III. Procederá a fijar la responsabilidad que derive del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracción I y II; y

"IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la - fecha en que se dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemniza- ciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162".

"Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución".

El último párrafo de la fracción mencionada, y también, el último párrafo del art. 947 de la L.F.T. -ya citados-, que expresan que las - disposiciones contenidas en ambos dispositivos no son aplicables a los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del art. 123 cons titucional, surgieron como consecuencia de que los empresarios sistemá ticamente se habían negado a cumplir los laudos que les ordenaban reins talar a los trabajadores. Anteriormente, la fracción XXI referida, en ar monía con los artículos 601 y 602 de la L.F.T. de 1931, autorizaban al patrón para no someterse al arbitraje de las Juntas, o bien, para - no aceptar el laudo que dicten; estas negativas generaban la ruptura - del vínculo laboral, mediante una obligación a cargo del patrón de re- parar los daños y perjuicios que se causen.

Pero esta fracción XXII que autorizaba al patrón, a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, formaba un gran inconveniente, ya que por ejemplo: Si un trabajador exige su indemnización por un accidente derivado de un riesgo de trabajo, el patrón podría -- fácilmente eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestando que no se sometía al arbitraje de la Junta y, en tal caso, no tendríamos más -- que una responsabilidad limitada (pago de tres meses de salario y la -- responsabilidad del conflicto fijada en los arts. 601 y 602 de la L.F.T. de 1931 --responsabilidad menor a la que corresponde por riesgo de trabajo--).

Otro ejemplo claro, es que si el patrón deja de cubrir durante un largo periodo de tiempo el salario a un trabajador, igualmente, podría eludir fácilmente el pago, no sometiéndose al arbitraje de la Junta (su responsabilidad era mucho menor).

Como consecuencia de este y muchos otros casos, se estableció (con la reforma de 1962) que la fracción XXI no es aplicable en los casos -- de las acciones consignadas en el art. 123 constitucional, fracción -- XXII, es decir, cuando se trata de despido injustificado, o por haber -- ingresado el trabajador a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita. Lo anterior se estableció porque, en caso -- contrario, bastaría la negativa del patrón a someterse al arbitraje, -- para que el derecho de elección de los trabajadores, entre las acciones de reinstalación y pago de indemnización, dejara de producir efectos, -- lo cual va en contra de la naturaleza y espíritu del Derecho del trabajo.

Por lo que hemos expresado, la ley ha establecido el caso en que --

el patrón ya no quiera continuar con la relación laboral y, por lo mismo, se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. Es claro que al patrón nadie lo puede obligar a que continúe con su empresa, ya que lo protege el art. 5º constitucional que consagra la garantía de libertad de trabajo, al expresar que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode..."

En la situación que estamos tratando, no se hace referencia a una terminación de la relación laboral por las causas que ya hemos estudiado, sino que se trata de una decisión unilateral y soberana del patrón de cerrar su empresa (de aquí que se dude que efectivamente sea una causa de terminación, porque hay una voluntad unilateral y, como sabemos, la terminación de la relación laboral se produce por mutuo consentimiento, o bien, por causas ajenas a la voluntad de las partes).

Por lo mismo de que es una decisión unilateral del patrón, se trata de un despido injustificado, y como se cierra la puerta a que los trabajadores demanden su reinstalación, la Junta dará por terminada la relación de trabajo (debería decir "rescindida", o bien, que se considerará que el trabajador se retira por causa justificada); y se condenará al patrón a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y fijará su responsabilidad en el conflicto conforme a lo establecido en las fracciones I y II del art. 50 de la ley; es decir:

a) Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excedie

ra de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; b) Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Además de las indemnizaciones citadas, también se le condenará al patrón al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones, así como también, lógicamente, - la prima de antigüedad (doce días por cada año de servicios prestados). A este propósito podemos señalar la siguiente ejecutoria:

PAGO DE VEINTE DIAS DE SALARIO POR CADA UNO DE LOS AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS, CUANDO PROCEDE EL.- El pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados, en términos del artículo 50 en relación con el 49 de la Ley Federal del Trabajo, procede en los casos en que la Junta condena al patrón a reinstalar al trabajador y aquél se niega a acatar el laudo respectivo, cuando la reinstalación no sea forzosa, o en aquéllos otros supuestos en los cuales, el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, según lo dispone el diverso numeral 845 del citado ordenamiento legal. (Amparo Directo 78/879, Estela Silva Pérez, Informe Cuarta Sala, 1981, p. 271).

9. NEGATIVA DEL TRABAJADOR A ACEPTAR EL LAUDO
PRONUNCIADO POR LA JUNTA.

Al igual que en el tema anterior, pero ahora para los trabajado--
res, la ley ha establecido la posibilidad de que éstos se nieguen a --
aceptar el laudo pronunciado por la Junta y dispone:

Art. 123 constitucional, fracción XXI.- "... Si la negativa fuere
de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

Por su parte, la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo_
123 constitucional, establece en su artículo 948 que:

Art. 948. "Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la -
Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de -
trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, fracción
III, último párrafo de ésta ley".

Del artículo anterior se deduce, tomando en cuenta el envío que -
hace al art. 519, fracción III, último párrafo, que la negativa del --
trabajador a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación
y Arbitraje que condena a reinstalarlo, dará por terminada la relación
de trabajo.

Esto tiene su razón de ser en el art. 5 constitucional, que con-
sagra la libertad de trabajo al expresar que: "A ninguna persona podrá
impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo
que le acomode siendo lícito. ...Nadie puede ser obligado a prestar --
trabajos personales...", salvo, lógicamente, los de carácter obligato-

rio que enumera el propio artículo.

Por lo expuesto, si el trabajador ya no desea continuar en la empresa, aún cuando se haya condenado a la reinstalación, entonces se dará por terminada la relación de trabajo.

La forma como opera esta causal de terminación, la regula el último párrafo del art. 519 de la Ley de la materia, que dispone: "... --- Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá - solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de -- treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo." (a - este párrafo último del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, ya hicimos referencia en este capítulo -punto 7- y, por lo mismo, no tendría caso hacer una repetición inútil, basta señalar que nos remitimos a lo dicho en ese apartado).

10. TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO

La terminación del contrato colectivo la analizaremos sólo con el objeto de establecer cuando, dicha terminación, produce también la terminación de las relaciones individuales de trabajo; es decir, lo que nos importa es advertir cuando, por el advenimiento de la terminación del contrato colectivo, también terminan las relaciones individuales de trabajo.

El estudio de la terminación del contrato colectivo de trabajo lo hemos limitado sólo a señalar cuando produce la terminación de la relación individual de trabajo porque, puede suceder también, que termine el contrato colectivo de trabajo, pero subsistan las relaciones individuales; es decir, la terminación del contrato colectivo no afecta forzosamente a los contratos individuales, ya que éstos pueden subsistir independientemente.

EL art. 401 de la L.F.T. establece que el contrato colectivo de trabajo termina en los siguientes casos:

"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.

Analizaremos por orden cada uno de los supuestos que consagra el artículo mencionado:

a) Mutuo consentimiento.- Al igual que la terminación individual prevista en la fracción I del art. 53 de la ley, el contrato colectivo puede terminar por mutuo consentimiento; sin embargo, aquí no se adecuan los comentarios que hicimos en ese apartado.

En el caso que estamos tratando, sí existe un verdadero mutuo consentimiento, ya que, de no haber un acuerdo de voluntades, el contrato colectivo de trabajo no termina. Si el patrón terminara el contrato en forma unilateral, el sindicato le estallarí la huelga y, por el otro lado, si lo diera por terminado el sindicato en forma unilateral, se afectaría el interés profesional de sus agremiados, independientemente de que al patrón le puede interesar su vigencia para evitar quedar a merced de cualquier sindicato que podría estallarle la huelga por firma de contrato colectivo.

Ahora bien, es indudable que por mutuo consentimiento se pueden terminar tanto el contrato colectivo como las relaciones individuales de trabajo. Sin embargo, la terminación del contrato colectivo, no involucra necesariamente el cierre de la empresa puesto que, si el contrato termina por mutuo consentimiento, el patrón tiene que respetar, por precedente, aunque ya no sea por virtud del contrato, las prestaciones en él consignadas (salvo que hubiere un acuerdo para reducir las, lo cual es lícito, mientras se mantenga igual o por encima de los mínimos legales)

b) Terminación de la obra.- Al igual que en la relación individual de trabajo, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada (art. 397).

Esta causal puede originar, lógicamente, la terminación conjunta del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo; es decir, las relaciones individuales pueden concluir al mismo tiempo que el contrato colectivo. Es evidente que agotado el objeto del contrato, es decir, la materia que lo originó, no tiene porque subsistir y, por consiguiente, termina sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Parece ser que a los legisladores se les "olvidó" prever como causa de terminación el vencimiento del término para el contrato por tiempo determinado, no obstante, ello no impide señalar que el vencimiento del término acarrea, necesariamente, la terminación del contrato.

c) Cierre de la empresa.- Como sabemos, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo pueden afectar a una parte o a toda la empresa y, en este último caso (cuando afecta a toda la empresa) se produce la terminación del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón; de afectar la terminación a una parte únicamente, el contrato colectivo no termina y se sigue aplicando donde subsista la relación laboral.

El cierre de la empresa, según la expresión del art. 433 de la ley, provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo.

CONCLUSIONES

1.- La terminación de la relación de trabajo es la disolución de la relación laboral con base en cualquiera de las causas legalmente -- establecidas y que son ajenas a la voluntad del trabajador o el patrón (salvo el caso del mutuo consentimiento).

2.- La terminación de la relación de trabajo está incluida como -- garantía social en la fracción XXII del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal y, por lo tanto, se encuentra regida por el -- mismo principio de la rescisión; es decir, sólo puede darse por terminada la relación de trabajo cuando exista causa legal consignada en la ley, de lo contrario, si se termina la relación laboral sin que exista una causa legal, tal actitud equivaldría a un despido injustificado.

3.- La terminación de la relación de trabajo, nuestra L.F.T. la -- prevé, fundamentalmente, en los artículos 53 y 434; sin embargo, existen otras causas que no están incluidas en dichos dispositivos, sino -- que la ley hace referencia a cada una de ellas en particular, pero que también producen la terminación de la relación laboral y, por lo mismo, no pueden ser distintas a las señaladas por la propia ley.

4.- Las causas de terminación de la relación laboral pueden ser -- individuales o colectivas; es decir, que afecten a un sólo trabajador, a un grupo o a todos los trabajadores de una empresa.

5.- En la terminación individual, la causa legal constituye un --obstáculo para la continuación de una sólo relación laboral. Al presentarse, se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio subordinado y la del patrón de pagar el salario, sin responsabilidad -- para ambos; cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquéllas con las que no ha cumplido el patrón.

6.- En la terminación de la relación individual de trabajo por -- causas de carácter colectivo, se afectan las relaciones individuales de algunos o de todos los trabajadores cuando sobreviene el cierre o la -- reducción definitiva de los trabajos en una empresa o establecimiento, por alguna causa expresamente señalada en la ley. Asimismo, se reconoce el derecho a conservar en el empleo a los trabajadores con mayor anti- güedad.

7.- En la terminación "colectiva", y aún cuando las causas no su- ponen voluntad del patrón, los trabajadores tienen derecho a ser indem- nizados con el importe de tres meses de salario y a recibir la prima -- de antigüedad, salvo que se trate de relaciones de trabajo para la ex- plotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la res- tauración de minas abandonadas o paralizadas (donde no se establece -- indemnización alguna).

8.- La Ley Federal del Trabajo vigente ha superado con mucho a la Ley de 1931, en cuanto a la terminación de la relación de trabajo, y -- pone de relieve el avance a favor de los trabajadores en esta materia, (aunque podría ser más completa y eficaz).

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- ALCALA-ZAMORA y CASTILLO Luis, CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, T.II, Instituciones Laborales y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Rep. Argentina, 1972.
- 2.- ALONSO GARCIA Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta -- edición; ediciones Ariel Barcelona, España, 1973.
- 3.- BAYON CHACON G. - PEREZ BOTIJA E. Manual de Derecho del Trabajo, Vol.II. Segunda edición; Librería General Victoriano Suárez, ---- Madrid, 1958-59.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México D.F. 1978.
- 5.- CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Derecho Normativo Laboral. -- Bibliográfica Omeba; editores librereros, Buenos Aires, 1966.
- 6.- CABANELLAS DE TORRES Guillermo.- Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1949.
- 7.- CALDERA RODRIGUEZ Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda edición, El Ateneo, Buenos Aires, 1960.
- 8.- CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo. Derecho del Trabajo, T.I. Primera edición; editorial Temis, Bogotá, 1961.
- 9.- CAMIRO Maximiliano. Las leyes del Trabajo en México. Publicaciones de las Confederaciones de Camaras Industriales y de Camaras de Comercio. Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1928.
- 10.- CANTON MOLLER Miguel. Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México, D.F., 1977.
- 11.- CASTORENA José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda -- edición, México D.F., 1964.
- 12.- CASTORENA José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, México, 1984.
- 13.- CAVAZOS FLORES Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Novena edición; editorial Trillas, México, 1980.

- 14.- CAVAZOS FLORES Baltazar. Treinta y cinco lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición; editorial Trillas, México, 1983.
- 15.- CLIMENT BELTRAN Juan B. La Ley Federal del Trabajo y otras - Leyes Laborales. Editorial esfinge, México, 1970.
- 16.- COLECCION DICCIONARIOS. Diccionario Jurídico del trabajo. Co lección diccionarios, Vol. VII; editorial Claridad, Buenos Aires, 1960.
- 17.- CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO. Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. Edición publicada por la Comisión de precios y propaganda de la C.T.M., México, 1968.
- 18.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. Quinta edición; editorial Porrúa, México, 1984.
- 19.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, T.II. Sexta edición; editorial Porrúa, México, 1985.
- 20.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera edición; Librería Porrúa Hermanos, México, 1938.
- 21.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Segunda edición; editorial Porrúa, México, 1943.
- 22.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Sexta edición; editorial Porrúa, México, 1961.
- 23.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Décima primera edición; editorial Porrúa, México, 1969.
- 24.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.II. Segunda edición; editorial Porrúa, México, 1954.
- 25.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.II. Cuarta edición; editorial Porrúa, México, 1959.
- 26.- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Novena edición; editorial Porrúa, México, 1984.
- 27.- DE LA CUEVA Mario. Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis - del Derecho del Trabajo por el Dr. Mario De la Cueva. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1965.
- 28.- DEVEALI L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda edición revisada y aumentada; tipográfica editora, Argentina Buenos Aires, 1953.
- 29.- ESTRADA BERG Juan. Proyecto de Código del Trabajo. Culiacán, Gobierno del Estado, 1919.

30.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera -- edición; editorial Porrúa, México, 1967.

31.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima - edición; editorial Porrúa, México, 1980.

32.- HERNAINZ MARQUEZ Miguel. Tratado Elemental de Derecho del -- Trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1946.

33.- HUECK Alfred Dr. - Nipperdey H.C. Dr. Compendio de Derecho - del Trabajo. Editorial Revista de Derecho Privado de Madrid; Madrid, - 1963.

34.- INFORMACION ADUANERA DE MEXICO. Legislación sobre Trabajo. - Primer Tomo; editorial Información aduanera de México, ediciones andra de, México, 1960.

35.- KARKEL Walter y DERSCH Herman. Derecho del Trabajo. Quinta - edición; Roque Depalma editor, Buenos Aires, 1961.

36.- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo, Vol. I. - Segunda edición; ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965.

37.- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I y II. Quinta edición; Roque Depalma editor, Buenos Aires, 1955.

38.- MUÑOZ RAMOS Roberto. Derecho del Trabajo, T.I. Instituciones. Segunda edición; editorial Porrúa, México, 1983.

39.- PEREZ PATON Roberto. Contrato y Relación de Trabajo. Edicio- nes Arayú, Buenos Aires, 1954.

40.- PEREZ PATON Roberto. Derecho Social y Legislación del Traba- jo. Segunda edición limitada y actualizada; ediciones Arayú, Buenos -- Aires, Argentina, 1954.

41.- POZZO Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I. Ediar S.A., editores, Buenos Aires, 1961.

42.- POZZO Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, T.II. Derecho Colectivo del Trabajo. Ediar S.A., editores, Buenos --- Aires, 1962.

43.- PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. Manual de -- Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Prime- ra edición, México, 1978.

44.- RAMIREZ FONSECA Francisco. Suspensión, Modificación y Termi- nación de la relación de trabajo. Segunda edición; editorial Pac, Méxi- cò, 1984.

- 45.- RAMIREZ GRONDA Juan D. Derecho del Trabajo. Segunda edición; editorial Claridad, Buenos Aires, 1940.
- 46.- RAMIREZ GRONDA Juan D. El Contrato de Trabajo. Editorial Claridad, Buenos Aires, 1945.
- 47.- ROJINA VILLEGAS Rafael. Derecho Civil Mexicano, Vol. II. --- Obligaciones. Cuarta edición; editorial Porrúa, México, 1981.
- 48.- RUPRECHT Alfred J. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba; editores librerías, Buenos Aires, 1960.
- 49.- SANTIBAÑEZ Felipe. Legislación sobre Trabajo. Editorial Información Aduanera de México, México D.F., 1937.
- 50.- SANTIBAÑEZ Felipe. Legislación sobre Trabajo. Primer Tomo. --- Sexta edición; editorial Información Aduanera de México, México, 1960.
- 51.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México, 1982.
- 52.- TALLERES GRAFICOS DE LA NACION. Legislación del Trabajo en los Estados Unidos Mexicanos. México, 1928.
- 53.- TALLERES GRAFICOS DE LA NACION. Proyecto de Código Federal del Trabajo. México, 1929.
- 54.- TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta --- edición; editorial Porrúa, México, 1980.
- 55.- TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Ley Federal -- del Trabajo de 1970. Comentarios y Jurisprudencia. ? edición; editorial Porrúa, México, 1984.
- 56.- VICTOR RUSSOMANO Mozart. La estabilidad del trabajador en la empresa. Tercera edición; editorial U.N.A.M. México, 1983.
- 57.- ZUBARAN CAPMANY Rafael. Proyecto de Ley sobre contrato de -- trabajo. Presentado al primer jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, C. Venustiano Carranza, por L.c. Rafael Zubarán Capmany, Secretario de la Nación. Veracruz, Imprenta del Gobierno Constitucionalista, 1915.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- ANTEPROYECTO DE CODIGO SUBSTANTIVO DEL TRABAJO que presenta - la Confederación de Trabajadores de México a la opinión nacional. ---- C.T.M., Talleres Linotipográficos Cuauhtémoc, México, 1951.
- 2.- CODIGO DE TRABAJO. Edición dedicada por el gobierno del Estado de Puebla al C. General Alvaro Obregón, presidente de los Estados Unidos Mexicanos. Puebla, 1921.
- 3.- CODIGO DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN. Decreto No. 722; --- talleres "pluma y lápiz", Mérida, Yucatán, 1917.
- 4.- LAS LEYES DEL TRABAJO EN MEXICO. Publicaciones de las Confederaciones de Camaras Industriales y de Camaras de Comercio, México, 1928.
- 5.- LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1928.
- 6.- LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. --- Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.
- 7.- LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN. Decreto No. 392. Mérida Yucatán, Imprenta Linotipográfica "La voz de la Revolución", 1915.
- 8.- LEY DE TRABAJO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NAYARIT. Tepic Nayarit, Imprenta del Gobierno del Estado, 1925.
- 9.- LEY DE TRABAJO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TAMAULIPAS. -- Imprenta "Al libro mayor", Tamaulipas, 1925.
- 10.- LEY DE TRABAJO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE VERACRUZ. Orizava Veracruz, Oficina Tipográfica del Gobierno del Estado, 1918.
- 11.- LEY DE TRABAJO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE VERACRUZ-LLAVE Y SUS REFORMAS. Oficina Tipográfica del Gobierno del Estado, 1925.
- 12.- LEY DE TRABAJO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE VERACRUZ-LLAVE Y SUS REFORMAS. Talleres linotipográficos del gobierno del Estado de Veracruz, 1930.
- 13.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Talleres Gráficos de la Nación, --- México, 1931.
- 14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda edición, México, la Secretaría, 1970.

15.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA Y COMENTADA. Quinta edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.

16.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

17.- PROYECTO DE CODIGO DEL TRABAJO. Por Juan Estrada Berg y Salvador Martínez de Alva. Culiacán, Gobierno del Estado, 1919.

18.- PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Secretaría de Gobernación, México, 1928.

19.- PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO PARA LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS que somete el Lic. Emilio Portes Gil, presidente de la República al H. Congreso de la Unión. Edición Oficial, México D.F., -- Talleres Gráficos de la Nación, 1929.

20.- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo y aprobado por el C. presidente de la República en acuerdo colectivo. Edición Oficial, México D.F., -- Talleres Gráficos de la Nación, 1931.

21.- PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO. Presentado al primer jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, C. Venustiano Carranza, por el Lic. Rafael Zubarán Capmany, Secretario de la Nación. Veracruz, Imprenta del Gobierno Constitucionalista, 1915.

22.- PROYECTO DE LEY REGLAMENTARIA DEL ART. 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Victoria, México, 1921.