



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

---

---

LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL  
EN MEXICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ALEJANDRO ARZATE JIMENEZ



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.

LA PRESENTE TESIS SE ELABORO EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LA FACULTAD DE DE RECHO DE LA U.N.A.M., QUE DIRIGE EL DOCTOR ALBERTO TRUEBA URBINA, Y BAJO LA SUPERVISION DEL LIC. JOSE ANTONIO VAZQUEZ.

PARA ELLOS MI RECONOCIMIENTO DE AGRADE CIMIENTO, MI ADMIRACION Y MI RESPETO IMPERECEDEROS.

DEDICO ESTA TESIS CON TODO CARIÑO A MI  
MADRE Y A MIS HERMANOS, QUE CON SU ES-  
FUERZO HICIERON POSIBLE QUE TERMINARA  
LA CARRERA DE LICENCIADO EN DERECHO.

A MI ESPOSA POR SU AYUDA,  
AFAN Y APOYO PARA CULMI-  
NAR MI CARRERA PROFESIO-  
NAL.

ALEJANDRITO Y JUAN GA-  
BRIEL, MIS HIJOS QUE -  
TANTO ADORO, DESEANDO-  
LES QUE LLEGUEN A LA -  
META QUE QUIZAS YO NO  
PUEDA LOGRAR PARA ELLOS.

A MI TIO HERMENEGILDO JIMENEZ V., POR  
SU AYUDA DESINTERESADA DURANTE MI VI-  
DA DE ESTUDIANTE.

AL LIC. JUAN RANGEL MONCADA,  
QUE ME ENSEÑO LOS SECRETOS -  
DE TAN NOBLE PROFESION PARA  
ENFRENTARME A LA VIDA.

AL LIC. JULIO GARCIA ES-  
TRADA, QUE CON SU APOYO,  
HE LOGRADO EXITOS EN MI  
PROFESION.

**"El sentido íntimo de la Evolución  
Social, nos llama a impulsar la -  
acción Revolucionaria de los pue-  
blos".**

Tema: "LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL EN MEXICO"

## I N D I C E

### CAPITULO I

¿Qué se entiende por relación laboral?

- a) Teoría.
- b) Elementos. Definiciones.

### CAPITULO II

Elementos que conforman el concepto de rescisión en derecho civil.

- a) Definición de la figura jurídica de la rescisión.
- b) Elementos y supuestos.

### CAPITULO III

Rescisión de las Relaciones Laborales.  
Derecho Comparado.

### CAPITULO IV

Aspecto que presenta la rescisión de las relaciones laborales en México.

- a) Diferencia entre las relaciones laborales individuales y las colectivas.
- b) La rescisión de las relaciones laborales en nuestra legislación.
- c) Rescisión como derecho del trabajador (retiro).
- d) Rescisión como derecho del patrón (despido).

CONCLUSIONES

## C A P I T U L O I

¿Qué se entiende por relación laboral?

- a) Teoría.
- b) Elementos. Definiciones.

En las diversas actividades humanas podemos apreciar la acción del Derecho, normando dicha actividad. Toda situación social puede originar una relación jurídica, ya sea una situación dada en la familia, entre los individuos, etc.

Partiendo de esta base, podemos calificar - la actividad por la cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra, el derecho la ordena siguiendo una forma determinada ligando a esa relación que nace entre las partes una consecuencia jurídica, la relación se atribuye, en parte, a la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación, siendo ésta recíproca.

Mario de la Cueva 1/, al referirse a los - elementos que caracterizan y distinguen a la relación de trabajo, de cualquier otra relación de naturaleza jurídica, expone, que en principio, - la jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal - se inclinaba por la idea de la dependencia económica.

Pero dichos elementos pueden darse o no darse, por ejemplo: cuando una persona esté en relaciones de trabajo con dos o más patrones, no se puede decir que dependa económicamente de uno de ellos; y a medida que el trabajo se intelectualiza, la dirección técnica desaparece.

"Toda relación jurídica nace por virtud de

---

1/ Citado por Baltazar Cavazos Flores. "Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo". Editorial Omeba. Pág. 73.

la configuración que el Derecho presta a la relación social, aquélla se delimitará como jurídica laboral, cuando la materia social que le sirve - de base, el presupuesto de hecho en suma, está - determinado por la existencia del trabajo". 2/

No será de cualquier clase de trabajo, sino únicamente del que presta una persona por cuenta de otra, ya que el trabajo realizado por cuenta propia no tiene consideración jurídica laboral, y consecuentemente queda fuera del derecho del - trabajo, por lo expuesto es de suponerse que el derecho atribuye a uno de los sujetos de la relación un poder e imponer al otro un vínculo que - corresponde con el poder mencionado. Jurídica-mente la relación laboral es de carácter personal, se pone de manifiesto este carácter cuando al referirse a los elementos constitutivos de dicha relación se hace, fundamentalmente tomando - en cuenta la actitud personal del individuo.

Algunos autores dudan sobre la naturaleza contractual de la relación de trabajo, pues como Baltazar Cavazos y Mario Lino Deveali manifiestan, puede existir el contrato de trabajo sin - que para para ello sea necesaria la relación, - pues en una fecha X se celebra el convenio, pero la prestación de trabajo no coincide con esa fecha X, "puesto que no es infrecuente el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios en una determinada fecha futura" 3/, es decir, que para poder diferenciar con precisión el contrato de la relación de trabajo, es necesario atender al momento en que se inicia.

Ya hay un contrato de trabajo que supone reu

---

2/ Alfonso García. "Derecho del Trabajo". Pág. 7.

3/ Mario Lino Deveali. "Derecho del Trabajo". Pág. 215.

laciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo propiamente dicha nace hasta que el trabajador comience a prestar sus servicios por cuenta del patrón. En consecuencia, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, como ya hemos dicho, pues puede llegarse al caso que aún siendo el contrato celebrado con todas sus formalidades, el servicio nunca llegare a prestarse.

Es posible afirmar, en general, que la relación surge del contrato normalmente, pero en muchos casos ésta está regulada por la ley con prescindencia del contenido del contrato que le dio origen y algunas veces puede estar amparada legalmente, la relación, aún cuando el contrato sea nulo o así se declare.

Aunque dada nuestra legislación podemos afirmar que la relación de trabajo no puede existir sin el contrato respectivo, puesto que nuestra ley indica que la falta del contrato escrito es imputable siempre al patrón; (artículo 18 de la Nueva Ley Federal del Trabajo): "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", existe la duda sin embargo, si realmente es el contrato el que origina la relación, y al efecto existen varias teorías civilistas (que tratan de identificarlo con una de las formas de los contratos ya existentes), que más adelante mencionaremos.

Existen grandes interrogantes respecto a la reglamentación de "relación de trabajo" o "contrato de trabajo", "pues algunas legislaciones como la italiana y la nuestra, no se limitan a reglamentar la relación de trabajo como prescindencia del elemento contractualismo, sino que parecen admitir expresamente la configuración de una normal relación de trabajo contra una de las

dos partes o sea el patrón". 4/

Deveali nos hace notar que en nuestro derecho existe la cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical, reglamentada en la Ley de 1931 por su artículo 49; que implica, cuando ha sido incluida en el contrato colectivo de trabajo de una empresa, el derecho del sindicato a cubrir las vacantes de nueva creación dentro de esa empresa. En relación a esta cláusula, el maestro Mario de la Cueva hace referencia al hecho de que un trabajador entre a prestar sus servicios en una empresa, depende del sindicato titular del contrato colectivo.

Situaciones semejantes se presentan en Italia a efecto de las cláusulas insertadas en algunos contratos colectivos relativos a la agricultura, por lo que se determina el número mínimo de trabajadores que debían ser asignados para el cultivo de distintos fundos; señalándose además que los patrones deberían utilizar los servicios para dicho cultivo, de los trabajadores que se les indican.

Es conveniente destacar que en el nuevo código italiano, al reglamentar ampliamente la relación de trabajo, refiriéndose al contrato de trabajo, no ha incorporado los principios enunciados por los contratos colectivos citados.

También cabe hacer notar que nuestra Jurisprudencia, en el fallo de fecha 14 de julio de 1941, dictado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, declaró que "la cláusula de trabajo de ensayo no es sino una contraprestación dentro del contrato colectivo, y consecuencia de la cláusula de preferencia que obliga al patrón a ocupar exclusivamente a trabajadores sindicalizados y a propuesta del sindicato, y que por efecto de ésta no puede afirmarse

que al ocupar el trabajador se haya realizado el contrato de trabajo que propiamente está sujeto a una condición suspensiva que al cumplirse deja concluido formalmente el contrato de trabajo".

5/

Con lo que, para Deveali, en su teoría del contrato real, "el derecho de los sindicatos resulta, prácticamente ilusorio y la empresa recupera su facultad de conservar solamente a los trabajadores que quiera. La voluntad que faltaba en el momento inicial, toma así su imperio - cuando se trata de transformar el acto de enrolamiento en un verdadero contrato de trabajo". 6/ En nuestra Nueva Legislación se ha recogido la denominación de relación de trabajo que viene a modificar la terminología utilizada en la Ley de 18 de agosto de 1931.

La determinación de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo es cada día más difícil, pues aunque se aceptaba que era de naturaleza contractual, como ya lo hemos señalado, el problema consistía en identificarlo con uno de los ya reglamentados por la doctrina del derecho civil, y aceptaba que era un contrato inominado, como Mario de la Cueva lo hace notar en su obra, además nos dice que "tiene una explicación sencilla esta manera de resolver la cuestión, pues durante siglos -desde el derecho romano- las prestaciones de servicios fueron contempladas dentro del marco institucional del contrato" 7/, nos hace notar además, que no solamente los maestros de derecho civil mantenían esa tesis, sino también los maestros del derecho del trabajo, con algunas excepciones, parte de la doctrina alemana y algún tratadista francés como Georges Scelle.

---

5/ "La Justicia", 1941. Pág. 530.

6/ Deveali. Ob. cit. Pág. 220.

7/ Mario de la Cueva. "El Derecho Mexicano del Trabajo". 6a. Ed. Editorial Porrúa. Pág. 531

Guillermo Cabanellas 8/, dice que la teoría de la llamada relación de trabajo es iniciada - por la doctrina alemana. A Lotmar se le atribuye haberla encuadrado dentro de la teoría contractual, perfeccionándose ésta con la aparición de la gran empresa "surge así la uniformidad de las condiciones de trabajo expresadas por una reglamentación dispuesta unilateralmente por el empresario, a la cual debe adherirse el trabajador para ingresar en la empresa y prestar sus servicios en ella" 9/; los que sostienen esta teoría hacen hincapié "en la incorporación a la empresa y su calidad de miembro de ésta, es decir de un ente colectivo aunque sólo fuera en sentido sociológico, pero con proyecciones al campo jurídico". 10/

Mencionaremos al respecto, las ideas civilistas, sobre la relación de trabajo, aunque -- nuestra Suprema Corte de Justicia reconoce la -- existencia de una relación de trabajo, en contra de la voluntad de trabajo declarado por escrito del trabajador y del patrón.

Hasta hace pocos años nunca se puso en duda la naturaleza de la relación de trabajo, afirmaban que era un contrato semejante a los otros de derecho civil, siendo para Mario de la Cueva, - una tesis congruente con la realidad de la ciencia jurídica, pues las únicas fuentes de las -- obligaciones eran la ley y el contrato, así en - consecuencia, las obligaciones entre trabajadores y patrones nacían de un contrato.

### Teoría del Arrendamiento

En un principio los romanos calificaban el

---

8/ Guillermo Cabanellas. "El Contrato de Trabajo". Pág. 114.

9/ Ibidem.

10/ Krotoschin. "Cuestiones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo". Pág. 27.

contrato de prestación de servicios como un contrato de arrendamiento, y el Código de Napoleón al referirse a éste, hablaba de arrendamiento de servicios.

Esta doctrina fue una de las más defendidas; entre sus exponentes encontramos a Marcel Planiol (Traité Élémentaire de Droit Civil) quien manifestó que "existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se ha acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea constantemente en el mundo parlamentario, pero que en derecho no tiene más que el valor que la expresión simétrica contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que por lo menos, se tenga cuidado de decir, de cuál de ellos se trata.... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración de trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas". 11/

Carlos García Oviedo también sostiene esa teoría; a principios de siglo fue criticado este criterio por el alemán Philipp Lotmar (Derecho - Arbeitsvertrag): sostenía que como la energía no forma parte del patrimonio del sujeto no podía ser objeto de un contrato.

---

11/ Citado por Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 532.

Conclusión.- En el contrato de arrendamiento, la cosa objeto del mismo al terminar éste tiene que ser devuelta al arrendador por un tiempo determinado, no para consumirse sino para usarla y disfrutarla el arrendatario, cosa que no sucede en el contrato de trabajo, pues la energía humana al realizar el trabajo instantáneamente se consume.

### Teoría de la compra-venta

Francesco Carnelutti en su *Studi Sulle Energie Come Oggetto* 12/, manifiesta partiendo de la naturaleza de un contrato de energía eléctrica, que la teoría anterior no supo distinguir la energía de lo que es su fuente, y dice que el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma que en el contrato de arrendamiento se tendría que devolver y no así con la energía eléctrica; algo semejante sucede en el contrato de trabajo, pues la energía humana no vuelve a entrar en el sujeto que presta el servicio. Sigue diciendo que la energía humana, llegando a una conclusión audaz, siendo objeto de un contrato es también una cosa, que al exteriorizarse se objetiviza, significando esto una degradación del trabajo. Carnelutti concluye que la asimilación de los contratos no debe hacerse.

"En aquél, el objeto de la prestación es la energía humana y éste cualquier otra clase de energía, de donde resulta que estando el hombre más cerca del hombre, que de las cosas, su energía debe ser considerada por el derecho en un plano distinto" 13/. Para Carlos Marx no es posible considerar el contrato de trabajo como un contrato de compra-venta sin atender a la libertad y a la dignidad humana.

---

12/ Citado por Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 533.

13/ Ibidem.

Podemos concluir, acerca de esa teoría, que es la más acertada en mi criterio, pues nada es más cierto que el trabajador vende su energía y tampoco podemos negar que el trabajo está en el comercio; aunque se objeta que el trabajador tiene libre disposición de la cosa, el trabajador puede prestar sus servicios cuando quiera, siendo aquí donde está contraída la voluntad del trabajador. Lo que aprovecha el patrón es el resultado de la energía, no la energía misma.

### Teoría del contrato de sociedad

Chatelain (De la Nature du Contrat entre Ouvrier el Entre preneur) y Valverde (Derecho Civil Español) 14/, se interesaron en demostrar esta teoría, siendo más completa la exposición de Chatelain. Según este autor es necesario tener un concepto de lo que es la empresa, que considerándola desde un punto de vista puramente económico, es un establecimiento comercial complejo, es una combinación de elementos que tienden a un fin común. Siendo así hay dos elementos, uno de ellos es que algunos sujetos aportan algo y el otro de ellos es la división en común de una cosa tratando de identificar esto con el contrato de trabajo, apreciamos que los sujetos que prestan sus servicios, su habilidad profesional, su fuerza y otros su iniciativa, su capital, etc., existiendo así una obra común manifiesta. En cuanto al segundo elemento, se demuestra al explicarnos el término "beneficio". En síntesis, el trabajo es la aportación del obrero y su participación en el resultado es el salario pero realmente la participación del obrero en las utilidades, es lo que hace pensar en un contrato de sociedad.

El propio Carnelutti, objeta el hecho de -

---

14/ Citado por Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 533.

que el obrero no corra ningún riesgo, pues éste trabaja y le pagan por adelantado sin que le interese el resultado desde el punto de vista utilidad. Ciertamente los obreros sí corren un riesgo, ya que cuando la empresa no marcha bien, los pueden despedir. A más de esto, no existe un fin de lucro como debiera ser si realmente tuviera los elementos del concepto que se tiene de sociedad, también la sociedad supone la creación de una nueva persona (aún cuando no es así en la asociación, pero en este caso se está hablando de sociedad).

### Teoría del mandato

Esta teoría aún cuando en un principio fue ampliamente aceptada, se desecha pues el mandato sólo existe para la ejecución de los actos jurídicos. El mandato tiene como fin la representación y en el trabajo no hay tal, sino que únicamente éste sirve como medio.

Crítica general a las teorías civilistas.-- Como el maestro Mario de la Cueva declara, estas teorías no deben ser aplicadas en el derecho laboral, pues éste ya ha obtenido su autonomía y por consiguiente, se deben utilizar reglamentaciones distintas, con sus principios, ya que el derecho civil y el laboral difieren esencialmente en sus propósitos y fundamentos.

### Elementos de la relación

Es necesario en primer término un hacer humano; una actividad que puede consistir en ejecutar o en deliberar "en segundo lugar esta prestación de la actividad debe estar subordinada al - dador del empleo" 15/ y por último, el contrato de trabajo.

---

15/ Juan D. Ramírez Gronda. "El Contrato de -- Trabajo". Pág. 100.

Cuando media un estado de orden de causalidad entre los fenómenos, los hechos, los órganos, etc., están en relación; así las personas están en relación cuando media entre ellas un estado de orden.

Para que la relación de trabajo sea válidamente estipulada debe de contener los siguientes elementos esenciales:

capacidad jurídica de los contratantes;  
consentimiento válido;  
objeto determinado;  
causa lícita.

El derecho común, en cuanto a la capacidad de los contratantes es también tomado en cuenta para el contrato de trabajo.

"Dador de trabajo puede ser cualquier individuo particular, jurídicamente capaz o también un ente jurídico privado o simplemente una sociedad de hecho" 16/. "La capacidad es la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones y hacerlos valer" 17/. Nuestro código civil manifiesta en su artículo 1789 que "Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas para la ley". 18/

Siendo en consecuencia, incapaces para celebrar un contrato de trabajo en nuestro derecho, los que siendo titulares de derechos no los pueden ejercitar, es decir, tienen capacidad de goce pero no de ejercicio. "Tienen incapacidad na

---

16/ Luigi de Litala. "El Contrato de Trabajo". 2a. Edición. Traducción de Santiago Sentis Melendo. Pág. 100.

17/ Planiol. "Tratado Elemental". Traducción. Tomo VII. No. 1078. Pág. 65.

18/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. 1928.

tural y legal: I.- Los menores de edad; II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos; III.- Los sordo-mudos que no saben leer ni escribir; IV.- Los ebrios consuetudinarios, los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes". 19/

El consentimiento de los contratantes debe de ser válido y no lo es cuando se da por error o es obtenido con dolo, o conseguido con violencia.

El consentimiento "es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones o derechos y es necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior, o en una forma más amplia, que sirve para el contrato y el convenio, es el acuerdo de dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de derecho, siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior". 207

El error en la persona produce la nulidad del contrato, porque la consideración de la persona con la cual se quiere contratar, es la causa principal de éste.

En la práctica no se da frecuentemente este hecho, pero hay quienes lo comparan con el hecho de que un patrón contrata a una determinada persona para un servicio, creyéndola apta cuando en realidad no lo es; en dicho caso, sin embargo, no se puede alegar error de persona, sino que el patrón puede pedir la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para éste (artículo 47 fracción I). 21/

---

19/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, 1928.

20/ Ernesto Gutiérrez y González. "Derecho de las Obligaciones". 2a. Ed. Editorial Cajica. Pág. 180-181.

21/ Nueva Ley Federal de Trabajo. 1970.

El consentimiento no es válido por haber sido alcanzado con dolo; cuando el contrato, según las normas comunes fue fruto de un conjunto de maquinaciones empleadas para inducir a error en el acto jurídico. El consentimiento, tampoco será válido cuando sea adquirido con violencia, por ejemplo: "podría ser el de quien aprovechando el conocimiento de delitos cometidos por el otro contratante, violentara el consentimiento, con la amenaza de denuncia, en caso de falta de aceptación del trabajo" 22/. También el estado de necesidad puede ser considerado como violencia.

El objeto, la cosa misma, del contrato debe ser determinado, es decir que al momento en que se hace una propuesta, el oferente debe explicar con exactitud cuál es la cosa que desea forme el objeto del contrato, esto es, debe determinar -- cuál será el objeto en el contrato de trabajo es la prestación del servicio; y la justa retribución es la contraprestación, siendo éstos los elementos de la relación de trabajo en cuanto el objeto. Sin embargo, en el contrato de trabajo intelectual no siempre se determina la retribución y no por eso deja de existir la relación de trabajo.

La causa del contrato de trabajo debe ser lícita, pues de otra manera la relación es nula jurídicamente; así la causa debe de ser conforme a las leyes naturales y a las jurídicas, una obligación simplemente no deben ir en contra de éstas, que lo rigen necesariamente. La licitud no es un elemento de existencia del objeto sino sólo un requisito de validez.

Conforme al artículo 1827 del Código Civil "el hecho positivo o negativo objeto del contrato debe de ser:

- 1o. posible.  
2o. lícito". 23/

Es decir que un contrato con objeto ilícito existe; independientemente de las consecuencias que de ello deriven, aún cuando jurídicamente - sea inválido.

La solemnidad es un elemento de existencia en todo contrato siendo los "elementos de carácter exterior, sensibles que rodean o cubren a la voluntad de los contratantes, y cuya ausencia - por ministerio de la ley, implica la inexistencia del acto". 24/

### Definiciones de la relación de trabajo

Para poder dar una definición de lo que se entiende por relación de trabajo, primero tenemos que entender el significado de la palabra - "relación"; al respecto se han dado varios conceptos, pero nosotros solamente mencionaremos - los establecidos por Hueck 25/, "por una primera acepción, relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo". La relación de trabajo viene así a designarse como una obligación y un estado o condición de ejecución; en el sentido de perfección - del vínculo a través del contrato de trabajo el que apoya en sus efectos. Es el contrato el que fundamenta la obligación de una prestación de - servicio.

"En sentido distinto, se manifiesta una segunda significación del término relación de trabajo: con arreglo a esta segunda aceptación se entiende por relación de trabajo, toda relación obligatoria laboral indistintamente tanto si pro

---

23/ Código Civil. Ob. cit.

24/ Ernesto Gutiérrez y González. Ob. cit. Pág. 211.

25/ Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. cit. Pág. 115-116.

cede o se origina de un contrato de trabajo o de un especial fundamento jurídico; ley disposición o reglamento oficial, etc." 26/, es decir, que se mantiene la existencia del contrato de trabajo, como fuente de la relación de trabajo, aunque también hace mención de otras causas que la producen.

"Una tercera significación del término relación de trabajo deja al descubierto en toda su magnitud el problema básico y fundamental en la doctrina de la relación de trabajo que estudiamos" 27/; se entiende en este tercer concepto, por relación de trabajo, una relación ocupación se determina y origina por el trabajo de hecho independiente de que exista o no una obligación de prestar el servicio. "Como consecuencia de esta significación o concepto de la relación de trabajo en cuanto disgregaba el contrato como causa y la relación como efecto, hubo de plantear el problema de que efectos jurídicos habían de producirse por el contrato de trabajo y de cuáles habían de dotarse a la relación de ocupación. Dados los términos expresos y exclusivos de esta concepción, cuanto más predominio hubiere de darse a uno de los dos elementos, tanto más el otro quedaría desprovisto de efectos, contrato de trabajo y relación de ocupación constituyen dos elementos contradictorios o encontrados en la teoría de la relación del trabajo". 28/

Tal concepto de la relación de trabajo de una dirección diferente al desarrollo de la doctrina de trabajo llegando así a un cuarto concepto de la relación de trabajo en el que "se comprende la totalidad de relaciones que media entre el empresario y todos los que dan su trabajo,

---

26/ Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. cit. Pág. 116.

27/ Ibidem.

28/ Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. cit. Pág. 116.

que a juicio de Siebert carece de interés".

Cabanellas 29/ concluye que se pueden aceptar dos acepciones de la relación de trabajo: -- una restringida, para señalar una afectiva prestación de servicios, exista o no el contrato de trabajo, sea éste nulo o impuesto, comprendiendo la sanción por parte del trabajador, su empleo o la realización afectiva de su acto.

Y la amplia utilizada para designar la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa, con prescindencia de las diversas modalidades y cambios producidos por la alteración en la propiedad de aquél (Krotoschin). Aquí -en estas acepciones- se mantiene plenamente el contrato de trabajo, que se podrá perfeccionar pero no suprimirse o suplantar. 30/

En conclusión la relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el resultado del servicio prestado.

Los derechos y las obligaciones vienen siendo el vínculo jurídico; ya sean determinadas por las partes, lo indique la ley o algún estatuto, según el caso.

Uno de los vínculos es el salario, que el trabajador de trabajo debe dar al que presta sus servicios, aún cuando no se haya convenido al respecto, podemos decir que el salario, según el artículo 82, "es la retribución que debe pagar el

---

29/ Cabanellas. Ob. cit. Pág. 117.

30/ Esa posición coincide en lo esencial con la sostenida por Siebert quien diferencia entre la relación de trabajo como situación de hecho y el acto jurídico del contrato; - el primer término es el genérico y normal, en tanto que cabe formularlo como oposición al contrato y aún como superación del mismo. Tesis defendida por Siebert. 1935.

patrón al trabajador por su trabajo". 31/

Habiendo dado una noción de lo que se entiende por relación y salario, que junto con los servicios prestados, la permanencia y el fin perseguido por el trabajador, nos da una idea de lo que se entiende por relación de trabajo; ya podemos citar algunas definiciones que se han dado en la legislación y en la doctrina.

Entre los autores que han definido la relación de trabajo en nuestra doctrina, podemos mencionar al maestro Castorena 32/, quien sostiene que "la relación o contrato de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quienes prestan servicio personal y permanente, bajo la dirección y dependencia de una persona".

No estando de acuerdo con esta última parte que se refiere a la dependencia y dirección del patrón; pues como hemos expresado en un principio, el sujeto que presta el servicio lo puede hacer a dos o más personas en la misma época y consecuentemente no depender de la remuneración percibida por un solo dador de trabajo. En cuanto a la dirección se puede dar el caso que el patrón sea una persona sin ningún conocimiento de química; no pudiendo dirigir por ese hecho al ingeniero Químico contratado en esa empresa.

Carballo de Mendoca 33/ nos dice que "el contrato de trabajo representa la relación jurí-

---

31/ Minuta de la nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 64. (Cámara del Senado) al respecto - mismo criterio, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice de 1917-65, 5a. parte, Tesis 154, p. 145 Ejecutoria. Am paro directo 5319/63 Mariel Martínez Nicolás. Sept. 26/1966. Cuarta Sala. p. 28.

32/ Castorena. Manual de Derecho del Trabajo.

33/ Citado por Alfredo J. Ruprecht. El contrato de trabajo. Bibliográfica Homero. p. 4.

dica establecida entre la persona, que con fin - determinado, presta su propio servicio material o intelectual y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad".

En esta definición el fin determinado sería la retribución justa a su servicio prestado y el dador de trabajo el que aprovecha el producto de la energía de trabajo del primero.

Cabanellas 34/ la define diciendo que "es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios económicos 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 que obtiene los beneficios".

Krotoschín: "es una subespecie de la locación de servicios", es aquélla prestación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente". - 35/

Mario de la Cueva "es aquél por el cual una persona mediante el pago de una retribución subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". 36/

Podríamos enumerar muchas más existentes en la doctrina de la misma importancia; pero siendo tan múltiples no podemos hacer mención de todas ellas.

Definiciones en las diversas legislaciones:

---

34/ Citado por Alfredo J. Ruprecht. Ob. cit. - Pág. 4.

35/ Krotoschin Ernesto. "Instituciones de Derecho de Trabajo". Buenos Aires. T.I. Pág.285

36/ Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 489.

## Argentina

La comisión reformadora del Código Civil en su proyecto de 1936, establece en el artículo - 1073: "las reglas del presente título se aplicarán a las prestaciones de servicios de quienes - prometan trabajar bajo la dirección de otra persona por tiempo determinado o no, mediante un salario que deberá pagarse en moneda nacional. -- Igualmente regirán para el trabajo que se llevar a cabo en el domicilio del empleado, cuando - la retribución consistiere en un precio por pieza concluída siempre que los servicios continúen después de la entrega". 37/

El Código Federal de las Obligaciones en - Suiza, del año 1881 define el contrato de trabajo en el artículo 319 expresando que es aquél - por el cual una persona: el trabajador -se obliga hacia otra, el patrón- a prestar servicios - por un tiempo determinado a cambio del pago de - una remuneración. Habrá igualmente contrato de trabajo aunque la remuneración no sea calculada en razón del tiempo sino del trabajo prestado -- con tal de que el trabajador sea empleado u ocupado por un tiempo determinado o indeterminado". 38/

La ley española del Trabajo de 1932 dice: - "se entenderá por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del - cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones, o una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos por una remunera--- ción sea lo que fuere la clase o forma de ella". 39/

---

37/ Citado por Juan D. Pozzo. "Derecho del Trabajo". Pág. 515.

38/ Citado por Juan D. Pozzo. Ob. cit. Pág. 515.

39/ Citado por Alfredo J. Ruprecht. Ob. cit. - Pág. 6. Deveali al respecto, duda si esta - definición puede implicar acepción de la - teoría del Contrato realidad.

El Código Civil Alemán de 1900, define el - contrato de trabajo en el artículo 6 "contrato - de trabajo es aquél por el cual quien promete al servicio se obliga a prestarlo y la otra parte - se obliga a pagar la remuneración convenida. Ob - jeto de este contrato pueden ser servicios de - cualquier género". 40/

Chile: "Es la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o - servicio material o intelectual, y aquéllos a pa - gar por esa labor o servicio una remuneración de terminada". 41/

Finalmente mencionaremos el artículo 20 de la minuta de la Nueva Ley Federal del Trabajo en México: "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 subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Nos damos cuenta que ya no se le dan, a las relaciones de trabajo un origen necesariamente - contractual; como lo hacía la ley de 1931, en la que no se mencionaba la relación, sino que se ha - blaba de contrato de trabajo, es decir, se se - guía la teoría contractualista como lo hace el - artículo 123 de nuestra Constitución en el apar -

---

40/ Citado por Juan D. Pozzo. Ob. cit. Pág. - 516.

41/ Citado por Ruprecht. Ob. cit. Pág. 7.

tado A. La relación de trabajo, en conclusión, es la incorporación del obrero a la empresa; teniendo como fuente el servicio prestado por parte del trabajador y el pago del salario por la - del dador del trabajo. 42/

---

42/ Mismo criterio sostenido por el maestro Alberto Trueba Urbina, basándose en la teoría de Siebert. Consúltese "Comentario al Artículo 121 de la Ley Federal de Trabajo Reformada y Adicionada de 1931". 6oa. edición. Editorial Porrúa. Pág. 79-80.

## C A P I T U L O    I I

Elementos que conforman el concepto de rescisión en derecho civil.

- a) Definición de la figura jurídica de la rescisión.
- b) Elementos y supuestos.

Para poder definir la rescisión, debemos en primer término comentar la resolución; en virtud de que la primera es una especie de ésta.

El maestro Gutiérrez y González <sup>1/</sup> nos dice que la resolución es "un acto en virtud del cual se priva de sus efectos, total o parcialmente para el futuro, a otro acto plenamente válido, y los efectos pasados de éste siendo lícitos, pueden quedar o no subsistentes, según la naturaleza del acto, o la voluntad de las partes". Como se desprende de esta definición la resolución puede ser total o parcial teniendo la primera una doble clasificación:

- a) La rescisión.
- b) La revocación o terminación.

Debemos mencionar que la resolución es un pacto comisorio; siendo éste "la cláusula por la cual las partes convienen en que el contrato será resuelto si una u otra de ellas no cumple con su obligación. El pacto comisorio no es sino una condición resolutoria de naturaleza particular". (Baudry Lacantienneri et Barde, t. XIII. - Núm. 900). <sup>2/</sup>

---

<sup>1/</sup> Gutiérrez y González. Ob. cit. Pág. 459.

<sup>2/</sup> Citado por Manuel Borja Soriano. "Teoría - General de las Obligaciones". Tomo II, 5a. Edición. Editorial Porrúa. Pág. 114.

El maestro Borja Soriano 3/, entre otros autores, está de acuerdo con lo que manifiestan el código de Napoleón en su artículo 1184; el código civil español de 1815 artículo 1042 y nuestro código de 1884 que disponen, que el pacto comisorio entendido como resolución, es propio de los contratos bilaterales o sinalagmáticos; es decir, los que hacen nacer obligaciones recíprocas para las partes que en él intervienen (art. 1836) 4/; como es el caso del contrato de trabajo.

Para la doctrina el contrato sinalagmático implica la resolución tácita; es decir, que aún cuando no se manifieste en el contrato, el acreedor de una obligación puede pedir el cumplimiento o la resolución de dicha obligación; siempre que no sea el causante de que ésta no se realice. Si ha pedido en un principio, el cumplimiento, - aún tiene opción a pedir la resolución; o renunciar a su derecho, ya que éste ha sido establecido para su beneficio.

Planiol 5/ sostiene al respecto, que cuando se haya hecho pronunciamiento en cuanto al cumplimiento se podrá optar después por la resolución.

Criterio diferente es el sostenido por el maestro Borja Soriano 6/, quien citando a Manresa arguye que "aparte de que la ley no autoriza tal caso, en él queda roto el contrato para ambas partes: la una no cumpliendo; la otra prefiriendo que así suceda".

---

3/ Borja Soriano. Ob. cit. Pág. 115.

4/ Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

5/ Planiol y Ripert. "Tratado de Derecho Práctico de Derecho Civil Francés". T. VI. Traducción Mario Diez Cruz. Pág. 402.

6/ Borja Soriano. Ob. cit. Pág. 127.

Los efectos de la resolución.- La jurisprudencia declara que la resolución surte efectos retroactivamente y restituye las cosas al mismo estado que si la obligación nunca hubiese existido; pudiendo ser, sin embargo, que sea imposible; por ejemplo, cuando se trata de servicios ya -- prestados. En conclusión pueden o no destruirse retroactivamente sus efectos en caso de que como en el ejemplo citado, no sea posible, se pague el servicio ya prestado.

Habiendo mencionado la resolución como un - derecho que tiene la víctima de un hecho ilícito que viola un contrato, debemos mencionar la división, según se trate de obligaciones de dar, de hacer o de no hacer, para los efectos; cuando se trata de obligaciones de dar 7/ la víctima puede exigir el secuestro de la cosa, que se le debía entregar, si es que esa entrega debía ser traslativa de dominio: puede exigir la posesión judicial si se trata de una enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta o la restitución forzosa de la cosa si esa fuera la hipótesis".

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

"Si por último se trata de obligaciones de no hacer, entonces si hay obra hecha en violación del no hacer, se puede pedir la demolición a costa del deudor y si no hubiera obra, siendo sólo la contravención demandará daños y perjuicios, que se traducen en una obligación de dar, y la cual sí puede exigirse coactivamente". 8/

---

7/ Gutiérrez y González. Ob. cit. Pág. 457.

8/ Gutiérrez y González. Ob. cit. Pág. 458.

Por último, respecto a la resolución como género, debemos hacer notar que sólo procede por declaración del juez cuando ésta no ha sido expresada en el contrato, como se desprende en los artículos 1350 del Código Civil de 1884 y el 1949 del Código Civil de 1928; que dicen textualmente. Art. 1350: "El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato con el resarcimiento de daños y abono de intereses; pudiendo adoptar este segundo medio, aún en el caso de que habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de las obligaciones". Art. 1949: "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe 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".

La rescisión 9/, "es un acto jurídico por el cual se termina de pleno derecho 'ipso iure' sin necesidad de declaración judicial -otro acto bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable de éste, por una de las partes en sus obligaciones".

Notamos que la terminación es "ipso iure", y como el maestro Gutiérrez González manifiesta, esto presenta un cambio respecto del sistema clásico que hasta hoy, equivocadamente, se ha sostenido por más de mil años.

Como hicimos notar, al principio del presente capítulo, la resolución se considera como un pacto comisorio; consecuentemente la rescisión es considerada como un pacto comisorio, hacemos esta aclaración porque nos referiremos indistintamente al pacto comisorio como a la rescisión.

---

9/ Ibidem. Pág. 467.

Etimológicamente 10/, "pacto" significa estipulación y "comisorio" denota lo obligatorio - o válido por determinado tiempo u ofrecido para cierto día.

El Dr. Ortiz Urquidi 11/ dice que "se le llama pacto comisorio a la cláusula por la cual las partes convienen en que el contrato será resuelto si una u otra no cumpliere con su obligación".

El derecho mexicano tiene diversas connotaciones, una para los contratos bilaterales en general y otras dos específicas, entendiéndose el pacto comisorio para los contratos bilaterales - como rescisión.

Existen pactos comisorios exclusivos de la compra-venta, de la prenda y de la hipoteca. En la compra-venta las partes insertan una cláusula en el contrato; por lo cual el vendedor se reserva la propiedad de la cosa vendida hasta que haya sido cubierto el precio de la misma (Art. -- 2312)" puede pactarse válidamente que el vendedor se reserve la propiedad de la cosa vendida hasta que su precio haya sido pagado. (ver Art. 2315)

Cuando los bienes vendidos son de los mencionados en las fracciones I y II del artículo - 2310, el pacto de que se trata produce efectos - contra tercero, si se inscribe en el Registro Público; cuando los bienes son de la clase a que - se refiere la fracción II del artículo que se - acaba de citar, se aplicará lo dispuesto en esta fracción. (ver Art. 1959). 12/

---

10/ Diccionario de Derecho Privado. Editorial Labor. Pág. 2856.

11/ Dr. Raúl Ortiz Urquidi. Apuntes tomados en clase.

12/ Código Civil para el D.F. y Territorios Federales. 1928.

En la prenda (contrato accesorio), la cláusula se refiere a que el acreedor se quedará con el objeto dado en prenda si el deudor no cumple con la obligación que la prenda garantiza; por el precio que en la misma cláusula asigna.

Estando este pacto expresamente prohibido por la ley; (artículo 2883) 13/, "el deudor, sin embargo, puede convenir con el acreedor en que éste se quede con la prenda en el precio que se le fije al vencimiento de la deuda, pero no al tiempo de celebrarse el contrato. Este convenio no puede perjudicar los derechos de tercero". Se prohíbe porque impone bases lesivas para el patrimonio del deudor, siendo esta lesión la que la ley trata de evitar.

Pacto comisorio en la hipoteca.- Por medio de este pacto que también está prohibido por la ley, se establece que el acreedor se adjudicará el bien gravado con hipoteca en el precio que se le fije al momento de constituirse la garantía.

En resumen, el pacto comisorio que nació en Roma de donde fue tomado por los franceses, solamente se da en los contratos bilaterales; considerando que el contrato en tanto que es acto jurídico, siempre es bilateral, pero siendo fuente de obligaciones puede ser unilateral o bilateral. En Roma, donde sólo se consideraba este pacto en relación a la compra-venta.

Actualmente en México se admite para toda clase de contratos bilaterales (contrato de trabajo). Basándose nuestro derecho en el Derecho Francés.

Antes del Código de Napoleón, Francia se dividía en dos tipos de provincias: las de derecho escrito y las de derecho consuetudinario, razón por la cual se hallaba de pacto comisorio expresamente prohibido.

---

13/ Ibidem.

so y pacto comisorio tácito.

El pacto comisorio expreso se diferencia - del tácito en que se explica en el documento que en caso de que una de las partes no cumpliera, - la otra tendría derecho a demandar la resolución (art. 1949 del Código Civil de 1928).

"La resolución procede de pleno derecho y - sin intervención de los tribunales en el caso de una cláusula que así lo disponga y como resultado de determinados preceptos expresos, como el - artículo 1657. Hay que tener en cuenta asimismo, los casos en que una de las partes pueda, por su contrato que imponga obligaciones de cumplimiento sucesivo o diferenciado". 14/

Esta cláusula según Planiol, ha servido para evitar la concesión de un plazo y la apreciación favorable al deudor por parte del tribunal 15/; la cláusula produce efectos distintos según la forma que adopte.

Su interpretación implica la investigación de la intención de las partes.

1o.- Si las partes se limitan a estipular - la resolución en defecto de cumplimiento, los - tribunales pueden considerar que sólo se trata - de un recordatorio de las facultades que la ley concede en cuanto a la resolución. Por tanto, - será necesario establecer una demanda judicial y los tribunales tendrán las facultades referidas al tratar el artículo 1184. Por esos motivos es raro encontrar pactada tal forma de cláusula.

2o.- La cláusula por medio de la cual una - de las partes se reserva la facultad de resolver el contrato por falta de cumplimiento en la fe--

---

14/ Planiol. Ob. cit. Pág. 602.

15/ Ibidem. Pág. 610-611.

cha convenida puede interpretarse que concede la facultad de resolver por medio de una simple declaración de voluntad sin intervención de los tribunales, si bien los efectos se entienden producidos desde la fecha de esa declaración. Los Tribunales en este caso no podrán conceder plazo alguno y el cumplimiento puede realizarse hasta el día de esa declaración.

3o.- La cláusula que declara que la resolución se producirá de pleno derecho evidencia la voluntad cierta de privar a los tribunales de conceder plazo alguno; pero, los tratadistas entienden generalmente que la resolución supone además un requerimiento del acreedor al deudor, ya que según el artículo 1139 el vencimiento del término no constituye por sí solo al deudor en mora salvo que hubiese pactado sobre ello; el artículo 1656 en caso de venta de inmueble con pacto de resolución de pleno derecho, para el caso de falta de pago del precio en el tiempo convenido, dispone que el adquirente podrá pagar hasta el día que sea requerido. En esta cuestión de interpretación de voluntad que normalmente se decide entendiéndose que la cláusula implica que todo contrato que no sea de venta de inmuebles, el vencimiento del término hace las veces de requerimiento, no cabe el cumplimiento.

4o.- Para más seguridad se ha llegado a expresar en la cláusula que la resolución se producirá de pleno derecho sin requerimiento y sin formalidades.

Hay que equiparar a ésta, la que dispone que la resolución se producirá de pleno derecho al mes, por ejemplo, después de hacerse el requerimiento sin obtener resultado favorable es evidente que este modo se descarta la necesidad de un nuevo requerimiento".

El maestro Gutiérrez y González, en su obra tantas veces mencionada, concluye que en derecho mexicano el pacto comisario opera "ipso iure", -

es decir, que no es necesaria una declaración judicial ya que el artículo 1949, del cual transcribimos su texto en la hoja 4 de este capítulo, no indica que la rescisión la deban hacer los tribunales.

Baudry Lacantinerie et Barde 16/ al respecto nos dice "supongamos que se ha dicho en el pacto comisorio que en caso de inejecución la resolución tendrá lugar de pleno derecho y sin necesidad de requerimiento o de declaración alguna, entonces es necesario admitir que el simple hecho de la inejecución por el deudor de su obligación tendrá por resultado resolver el contrato sin que el acreedor tenga que manifestar su voluntad a este respecto, puesto que así se ha dicho en el acto. Esta cláusula será necesariamente rara porque, deja al deudor la facultad de resolver el contrato por su sola voluntad, salvo la indemnización de los daños y perjuicios del acreedor".

Planiol 17/ manifiesta que la resolución no será automática; en el sentido de que el deudor no podrá pedir la resolución si el acreedor quiere el cumplimiento.

El Dr. Ortiz Urquidí 18/ no está de acuerdo con lo manifestado por el maestro Borja respecto a la existencia del pacto comisorio expreso o tácito, arguye que en todo caso el artículo 1949 del Código Civil, no es más que el incumplimiento de una condición resolutoria implícita en las obligaciones bilaterales.

Sostiene además, que está de acuerdo en que el pacto comisorio opere de pleno derecho siempre que hubiere sido expresamente pactado. Así

---

16/ Citado por Borja Soriano.. Ob. cit. Pág. 131

17/ Planiol. Ob. cit. Pág. 611.

18/ Apuntes de clase. 1968.

el pacto comisorio puede alegarse ante los Tribunales sólo cuando hay un principio de ejecución. Este criterio es también sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En materia de derechos de autor -en México- 19/ y sobre seguro 20/ adoptan el criterio respecto a que el contrato será rescindido de pleno derecho insertándolo así en los textos de sus artículos, 46 y 47 respectivamente.

Resumiendo respecto al pacto comisorio tácito, éste va implícito en todos los contratos bilaterales, pues el artículo 1949 establece la facultad de resolver las obligaciones que son recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera con lo que le incumbe.

En conclusión, el pacto comisorio "existe - en todo contrato sinalagmático para el caso de - que una de las partes no satisfaga su compromiso" 21/, no se requiere para que proceda la declaración judicial que da por terminado el contrato.

Aún cuando la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya tomado un - criterio diferente, respecto a la necesidad de - una declaración; (podemos citar las ejecutorias de 27 de enero de 1955. Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A., pág. 538, Tomo CXXII, cuatro votos; Amparo Directo 6803/55. México Tractor And Machinery Co., S.A. 15 de julio de 1957 mayoría cuatro votos; Amparo Directo 6663/60 Campos de - López María del Carmen, 29 de junio de 1961 unanimidad de cinco votos), todas y cada una de estas ejecutorias manifiestan la necesidad de mencionar en el texto del contrato el pacto comisorio. 22/

---

19/ Ley de Derechos de Autor. 1956.

20/ Ley sobre el contrato de seguro.

21/ Henry Capitan. Citado por Gutiérrez y González. Ob. cit. Pág. 473.

22/ Mismo criterio, con relación al Código Civil del Edo. de Puebla, resuelve favorablemente.

Para el maestro Gutiérrez y González dicho criterio de la Suprema Corte de Justicia es criticable, ya que la primera ejecutoria arriba mencionada textualmente dice: "Pacto comisorio expreso, excepciones por tercero en caso de.- Contiene un pacto comisorio expreso, la cláusula de un contrato-venta que establezca que en caso de incumplimiento de una o varias cláusulas de dicho contrato, las partes manifiestan y se obligan a sus consecuencias, y que tendrán la facultad recíproca de rescindir la obligación sin necesidad de declaración judicial, bastando para el efecto una simple notificación notarial que se haga a la parte que haya originado la causa. Ahora bien, si el comprador no cumplió con varias de las obligaciones del contrato, y el vendedor en uso de la mencionada facultad, dio por rescindido el contrato operándose de pleno derecho la resolución, y en vista de ello demandó a la compañía afianzadora el cumplimiento de la obligación del comprador, que afianzó, pudo dicha compañía oponer toda las excepciones inherentes a la obligación principal, y por lo mismo, defenderse diciendo que el contrato sí había sido cumplido y demostrar su cumplimiento, pues el actor no estaba en la posibilidad de probar un hecho negativo, o sea, que el comprador no había cumplido; pero si la mencionada Afianzadora no opuso la excepción del cumplimiento ni lo demostró, debe cumplir la obligación accesoria que contrajo, si su única defensa fue tachada de ilegal el mencionado pacto comisorio, ya que la misma es ineficaz, pues el pacto comisorio expresó es una institución válida", al respecto al maestro Gutiérrez y González nos dice 23/: "La ejecutoria transcrita, identifica el pacto comisorio con la condición resolutoria tácita, lo cual es equivocado, pues como ya se vio, el pacto corresponde al sistema romano, y la idea de condición resolutoria tácita deriva del sistema canónico - en donde se precisaba la resolución judicial de las convenciones".

Segunda ejecutoria que a la letra dice: --  
 "Pacto comisorio. El pacto comisorio expresó es legítimo y en virtud de él, y diversamente a lo que acontece con el tácito en el que en el incumplimiento se requiere la declaración judicial para lograr la rescisión, en contratos se resuelve automáticamente por el solo efecto del incumplimiento y sin intervención de los Tribunales; por tanto, si el pacto comisorio no es expreso sino tácito, es evidente que una de las partes no pudo rescindir por sí y ante sí el contrato tan solo porque la otra haya dejado de cumplir con las obligaciones que el propio contrato impuso. Si el pacto comisorio o sea la cláusula por la que las partes confieren en que el pacto se ha resuelto si una u otra de ellas no cumple con su obligación, no figura expresamente en el documento en que consta el contrato respectivo, es evidente que tal pacto no pudo operar de pleno derecho".

Amparo Directo 6663/60. Campos de López Marín del Carmen. 29 de Junio de 1961. Unanimidad de votos. "Rescisión de pleno derecho de la compra-venta.- Cuando se pacta dicha rescisión, no es aplicable el artículo 2746 del Código Civil del Estado de Puebla, el cual establece que el comprador puede pagar el precio aún después del término convenido, mientras no haya sido constituido en mora en virtud de un requerimiento; y debe estarse a la regla general del artículo 1270 del mismo Código que se refiere a la rescisión judicial del contrato por incumplimiento de la obligación de la cláusula sexta del contrato de compra-venta, aparece efectivamente que no se estipuló su rescisión de pleno derecho por falta de pago de tres mensualidades, sino la facultad de exigir judicialmente su rescisión, situaciones que son bien distintas, puesto que en la primera operación queda rescindido sin necesidad de declaración (judicial) o fiscal y en la segunda es necesario seguir el juicio correspondiente... no habiéndose concertado en la especie la rescisión de pleno derecho, no es aplicable al caso -

el referido precepto y de estarse a la regla general del artículo 1270 del Código Civil del Estado de Puebla, el cual previene que si el obligado en un contrato dejare de cumplir su obligación, podrá el otro interesado exigir judicialmente el cumplimiento del contrato o la rescisión del mismo y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios..."

En cuanto a estas ejecutorias, el maestro Gutiérrez y González dice que son criticables -- porque "sostiene el máximo Tribunal que el pacto comisorio sólo pera de pleno derecho cuando se pacta expresamente, y si es tácito precisa entonces de la declaración judicial".

Este es un absurdo que hace ver cómo los señores ministros que dictaron esas ejecutorias ignoran los antecedentes del pacto comisorio y no tuvieron el cuidado de hacer el cotejo de los textos legales del Código de 1870 que se derivan del Código de Napoleón y los actuales del Código Civil de 1928 que es el artículo 1949.

"No hay razón lógica para que si se pacta expresamente la resolución 'ipso iure' ésta opere, y en cambio, si no se dice nada cuando existe el pacto tácito, no opere de pleno derecho, con este criterio se está demostrando la ignorancia del contenido del artículo 1949 antes mencionado y como norma supletoria opera siempre que las partes no digan otra cosa en contrario".

Estimo por mi parte, que el pacto comisorio aunque no se plasme en forma expresa, al estar implícito en los contratos tal y como lo dice el artículo 1949, éste como norma supletoria debe hacer operar el pacto de pleno derecho, y rescindir el contrato sin necesidad de declaración judicial".

En conclusión, podemos decir que es necesario que nuestra Suprema Corte de Justicia tome en cuenta, para dictar ejecutorias al respecto,

el artículo 1949 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1928.

## CAPITULO III

## Rescisión de las Relaciones Laborales

## Derecho Comparado

Podemos apreciar en el derecho Universal - del Trabajo, que en las diferentes épocas, para denominar a la rescisión se han usado varios términos, como: rescisión, resolución, terminación, etc., aún cuando en nuestro derecho tienen diversos significados.

En el Código Civil Italiano 1/ de 1865 en - su artículo 1165, dice que "la condición resolutoria está siempre sobreentendida, en los contratos bilaterales, para el caso en que una de las partes no satisfaga su obligación. En este caso, el contrato no queda rescindido de derecho. La parte respecto de la cual la obligación no se ha cumplido tiene la elección, entre compeler a la otra al cumplimiento del contrato, o demandar la rescisión y además el resarcimiento de los daños en ambos casos, la resolución del contrato debe demandarse judicialmente y puede concederse al demandado un plazo según las circunstancias".

Cabe hacer notar que en Italia el juzgamiento de las causas de trabajo correspondían a los Colegios Provirvi, instruídos por la ley de enero de 1893 y sucesivamente reformados. "Estos se constituyen por decreto en cada industria o grupo de industrias. Donde no hay Colegios actúan los Tribunales ordinarios". 2/

Desde que se sancionó la ley sindical, los miembros de los Colegios son designados a pro--

---

1/ Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. cit. Pág. 328.

2/ Derecho de Trabajo y Previsión Social. Daniel Antokoletz. Pág. 167. 2a. edición. Tomo II. Editorial Kraft.

puesta de los respectivos sindicatos, y son presididos por un funcionario judicial. Los contratos de empleo privado no se encuentran en la jurisdicción de los Proviviri, ya que se limitan a las diferencias emanadas del contrato de trabajo y del de aprendizaje, cualquiera que sea el monto del pleito si se trata del juicio de conciliación, y solamente hasta mil liras cuando actúan como Tribunales de Sentencia, si excede de esta suma es de competencia ordinaria.

La previa conciliación es obligatoria en toda causa contenciosa, así sea ante los Proviviri, las Comisiones especiales como ante los jueces ordinarios, cuando se cumple con esta obligación el obrero puede litigar gratuitamente. Contra las sentencias de los Proviviri se puede recurrir ante la Magistratur del Trabajo; en todos los casos existe el recurso de casación.

Además en la Legislación Italiana el artículo 9 de la Ley sobre el empleo privado, establece que no se debe despido ni indemnización en el caso de que una de las partes dé justa causa a la resolución inmediata, por una falta tan grave que no consienta la prosecución, ni siquiera provisional de la relación.

Con esta norma se quiso establecer para la materia especial del contrato de empleo, que no toda culpa pudiera dar lugar a la resolución del contrato sin despido o indemnización, sino sólo la culpa grave, esto es, apta para hacer desaparecer la confianza, que es un elemento esencial de la relación de trabajo; asimismo, se quiso especificar cuál pudiera ser para el contrato de empleo, la culpa grave, sancionando que el hecho imputable a la parte fuese de tal naturaleza que hiciese imposible la prosecución, incluso provisional de la relación.

Luigi de Litala 3/, afirma que el legisla--

---

3/ Luigi de Litala. Ob. cit. Pág. 334.

dor italiano al hablar de faltas graves que dan lugar a la rescisión, realizó una fórmula clara, explícita y sintética; que corresponde al intérprete (Autoridad Laboral) observar si la falta de uno de los contratantes, reviste las características de gravedad, que legitiman en su caso, la resolución de pleno.

De Litala continúa diciendo que con respecto a la calificación de las faltas, se ha formulado una corriente unívoca; la que considera que la infidelidad, la insubordinación, el abuso de confianza, la desobediencia, el abandono de servicio, las ofensas al honor, la vida desordenada, etc., son causas de resolución de pleno del contrato de trabajo.

Así podemos decir que en opinión del autor italiano, cualquier falta que elimine el elemento confianza, asimismo como toda la falta que haga imposible la prosecución de la relación surgida entre obrero y patrón, será causa legítima de resolución del contrato. La falta de ser voluntaria, es decir, dependiente de hecho consciente de su autor, y constituir una violación de las normas y principios sobre los cuales se funda la relación de trabajo.

La falta debe ser actual, en el sentido de que cuando una falta cometida sea sometida por el patrón y éste no haya considerado necesario despedir o castigar al prestador de servicios, no puede invocar aquella falta como motivo de resolución.

En Alemania la rescisión de las relaciones de trabajo que nacen del contrato de trabajo, considerando éste como "aquel por el cual quien promete el servicio se obliga a prestarlo y la otra parte se obliga a pagar la remuneración con venida. Objeto de este contrato pueden ser servicios de cualquier género" 4/. (Código Civil

---

4/ Citado por Juan D'Pozzo. "Derecho del Trabajo". Pág. 515.

Alemán de 1900, artículo 611), está considerada como despido extraordinario fuera de tiempo por causa justa.

Esta situación se puede dar en las relaciones a plazo fijo tanto como en aquellas por tiem por indeterminado.

En el Derecho Alemán se considera la acción de reinstalación que persigue la estabilidad de los trabajadores en las empresas donde prestan sus servicios, así como su seguridad económica.

Surge la protección de los Consejos de Empresa, ya que debido a las ficciones entre éstos y los patrones podrían ser despedidos en cualquier momento de su trabajo, y esta protección se da en el sentido de que podrían ser separados de sus puestos siempre y cuando existiese causa que lo justifique y previa la aprobación del respectivo Consejo de Empresas. En caso que este último, y previo el procedimiento marcado determinase que el despido había sido injustificado y como consecuencia condenaba al patrón a reinstalarlo, éste quedaba obligado a cumplir la condena impuesta, pues no se admitía que se pagara al trabajador daños y perjuicios a cambio de no reinstalarlo, pues se ocasionarían daños no sólo al trabajador, sino a aquellos que lo eligieron.

La Ley Nacional Socialista, suprimió la Ley sobre Consejos de Empresa y consiguientemente la restricción de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, dejando subsistentes las demás modificaciones. En la Ley de 20 de enero de 1934 en su artículo 36 previno: "Que todo trabajador podía reclamar contra el despido cuando fuese contrario a la equidad y no se fundara en la situación económica de la empresa". Debiendo el trabajador separado, acudir al Consejo de confianza y en caso de que no se llegue a un arreglo, al Tribunal correspondiente; la sentencia que se dicte condenará a la reposición del trabajador o al pago de la indemnización, para -

el caso de que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador.

Los autores Walter Kaskel y Herman Dersch - 5/, hacen hincapié en que no se debe confundir, las relaciones a plazo fijo y las de tiempo inde- terminado, con el despido carente de plazo, "es decir el despido para el cual el contrato se ha excluido un plazo de preaviso". Siendo este último un despido ordinario sometido a la protección de éste, independientemente de justa causa. Existiendo esta última el demandante puede optar, por el despido, aduciendo que ésta no está sujeta a la protección del despido ordinario.

Señalan además que el despido ordinario, - cuando es sin preaviso, proviene del empleador, denominándosele en lenguaje común "cesantía" o "cesantía brusca", en su defecto si proviene del trabajador se designa como "retiro inmediato".

Se ha discutido en la doctrina Alemana la - cuestión de saber, si la parte del contrato, a - la cual asiste una justa causa de despido mencio- nado está. 6/

---

5/ Walter Kaskel y Herman Dersch. "Derecho - del Trabajo". 5a. Edición. Traducción Ernesto Krotoschin. Editorial Depalma. Pág. 394.

6/ Ver como referencia Tribunal Superior de -- Trabajo. Práctica Forense Laboral. Colec--- ción de Fallos del Tribunal Superior de Tra- bajo y de los Tribunales Estatales de Prime- ra y Segunda Instancia. Ordenanza Industrial de Trabajo con nota de Hueck. También Hueck-Nipperdey 1,326; Nikisch ---- 1,607, con anterioridad Tribunal Supremo - del Trabajo. Repertorio de los Fallos del Tribunal Supremo del Reich, de los Tribuna- les de Trabajo y de los Tribunales Regiona- les de Primera y Segunda Instancia (Berlín) 44, 124.

Se admite el despido extraordinario cuando los trabajadores que prestan servicios de índole superior, como por ejemplo los empleados de confianza, siempre y cuando éstos no se hallen en una relación de trabajo permanente, ni reciban una remuneración fija 7/ no pudiéndose decretar como despido en tiempo indefinido.

Cuando se tiene un trabajo "por toda la vida", es decir, permanente, también procede el despido sin preaviso por razones especiales 8/, equivaliendo a la condición de trabajo, sólo puede ser denunciada por justa causa. El Tribunal Federal Superior de Trabajo, sostiene que cuando son empleados dirigentes de grandes empresas, se puede denunciar por justa causa la relación de trabajo, prometiéndoseles seguridad para la vejez.

Dado el carácter respectivo de las normas Alemanas, no se puede renunciar al derecho del despido extraordinario en un principio sino hasta que aparezca la justa causa.

Anteriormente un despido extraordinario nulo, sin preaviso se podía convertir en un despido con plazo, pero actualmente no se le puede dar validez así.

Las únicas excepciones en que existen plazos para las causas de despido justas, son las contenidas en los números 123, ap. y 124 ap. 2 de la Ordenanza Industrial (GewO), según las cuales el despido debe declararse dentro de una semana desde el conocimiento de la causa. Debiéndose considerar en todos los casos que cuando se defiere por mucho tiempo la invocación de la justa causa, podrá darse renuncia a hacer valer di-

---

7/ Ver 627 del Código Civil Alemán citado por Kaskel y Herman Dersch. Ob. cit. Pág. 395.

8/ Ver por ejemplo Tribunal Supremo de Trabajo.

cha causa, es decir, que habrá cuando se despida sin hacer referencia a una justa causa existente y conocida.

Cuando existe despido extraordinario (caso arriba mencionado) se debe formular la demanda - dentro de tres semanas a excepción de ser causas que vayan contra las buenas costumbres.

El Tribunal Federal Superior de Trabajo, só lo puede hacer la revisión de un caso de despido extraordinario aún cuando la causa sea justa. - "Pero es necesario que en la instancia de hechos se hayan ponderado, todas las circunstancias que razonablemente deben tenerse en cuenta, y sobre todo los intereses de ambas partes llegándose a la conclusión que la relación de trabajo no es - equitativamente exigible" 9/, sólo cuando el - tribunal inferior ha cumplido debidamente esta - tarea, el Tribunal de Revisión puede a su vez - cumplir con la suya. No siendo así, hay la posi - bilidad de que el fallo recurrido pueda descono - cer el fallo de justa causa. 10/

La cláusula general de la justa causa.- La Ley declara admisible el despido sin más "Por - Justa Causa" agregando a lo sumo el contenido de la Cláusula general pura, es decir, sin ejemplificar lo mismo necesidades para las relaciones - de trabajo, de los obreros de la industria inclu - sive capataces, cuando esas relaciones tengan, - por lo menos, una duración de más de cuatro me - ses o se hayan convenido en ellas un plazo de -- preaviso (para el despido ordinario) de más de - quince días.

"La justa causa es toda circunstancia en - atención a la cual la continuación de la rela---

---

9/ Kaskel y Dersch. Ob. cit. Pág. 395  
10/ Ver al respecto también la nota de Hueck, a los fallos citados en el Código Civil Ale - mán 25, y 6 al 626.

ción de trabajo no puede ya exigirse una de las partes del contrato". 11/

En Alemania los conflictos individuales y los colectivos, como hemos dicho, caían bajo la jurisdicción de los "Tribunales de Trabajo", -- siendo éstos de tres categorías:

- 1o.- Regionales,
- 2o.- de los Países, y
- 3o.- del Reich.

Los primeros tenían su jurisdicción en la esfera de acción de uno o varios juzgados de paz, o de una determinada región económica. Entendían, todos, las cuestiones civiles emanadas del trabajo, a excepción de que las partes se decidieran a someterse a un árbitro. Este Tribunal Regional, era de primera instancia y estaba compuesto de jueces elegidos entre los empleados y los obreros. Recurriendo sus sentencias ante el Tribunal respectivo de su País, cuando el monto del pleito era superior a trescientos, Reichsmarks y también si se afectaba algún principio básico, sin perjuicio del recurso de casación. -- Aún cuando las sentencias fueran definitivas cabía un recurso de nulidad. El procedimiento, en todos los Tribunales de Trabajo, era sumario y sólo se admitía el patrocinio por abogado ante los Tribunales de los Países y del Reich, pero no había restricciones para los representantes de las asociaciones gremiales. Antokoletz dice 12/ al respecto, que "Los Tribunales Regionales de Trabajo eran creados previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y asalariados". Además, cada Tribunal tenía, un Presidente y varios vicepresidentes y los Asesores-jueces. Estos últimos eran elegidos por par

---

11/ Tribunal Superior de Trabajo. Ap. No. 6, y 4 al 626 (Código Civil).

12/ Daniel Antokoletz. Ob. cit. Pág. 168.

tes iguales entre asalariados y empleados. Existían cámaras distintas para los conflictos de los obreros y los de los empleados, salvo que las organizaciones gremiales opinaron en forma contraria, una sola cámara conocía de ambos conflictos, también se podía formar cámaras por oficios.

El presidente y los vicepresidentes eran jueces de profesión nombrándose por un período entre uno y nueve años o también en forma permanente.

Una sola persona, no podía, acumular los cargos de Asesor de los Patrones y Asesor de los Obreros. Prestando juramento todos ellos, antes de entrar en funciones.

En Argentina se distingue entre despido extraordinario por justa causa o el ordinario carente de preaviso (el llamado estatuto del peón de campo, no prevé el preaviso). El despido extraordinario por justa causa es admisible en cualquier clase de contrato de trabajo.

Existen contratos que solamente se pueden denunciar por justa causa -Krotoschin-, son ellos, las relaciones del trabajo del personal con estabilidad asegurada expresamente.

También existen las culpas que la ley considera como graves para no limitar la posibilidad de la disolución del vínculo, a la existencia de una de ellas.

El derecho que se tiene sobre el despido por justa causa es irrenunciable, salvo caso especial se puede dejar de ejercer.

"La apreciación de la justa causa es facultad del juez y no podría ser restringida por convenios entre las partes" 13/. Solamente cuando

13/ Ley 11.729 artículo 159 apartado II. Buenos Aires, Argentina.

la ley enumera los derechos considerados como - justa causa, no se pueden admitir otros.

Algunas veces la conducta, para considerar - la justa causa, debe ser calificada por el órga - no administrativo competente, si esta califica - ción se omitiese, el alegato de justa causa se - hace improcedente.

El despido, generalmente, debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos.

"Por otro lado, la ley argentina no fija - plazos para que el trabajador despedido haga va - ler la inexistencia, estando sujeto a la pres - cripción ordinaria, el crédito y el pago de las indemnizaciones correspondientes; sin perjuicio de que la demora excesiva en la iniciación de la demanda pudiera ser perjudicial desde el punto - de vista de la apreciación de la prueba y de la serenidad de los alegatos". 14/

Como una hipótesis especial, existe en Ar - gentina la rescisión por mutuo consentimiento. - Al respecto Ramírez Gronda 15/, acorde con Devea - li, señala que "si la voluntad de las partes pue - de dar origen a una relación de trabajo, puede - igualmente poner término a la misma".

El derecho a defenderse contra el despido - extraordinario es ilimitado.

La legislación argentina sigue los mismos - dos sistemas del Derecho Alemán, con respecto a las causales de despido. Por un lado contiene - una norma general comprensiva de la justa causa y por el otro, enumera taxativamente ciertas cau - sas.

Para Ramírez Gronda, los motivos para con -

14/ Krotoschin. Ob. cit. Pág. 402.

15/ Ramírez Gronda. Ob. cit. Pág. 560.

cluir la relación de trabajo son:

- a) Por mutuo consentimiento de los contratantes;
- b) Por decisión de uno de los contratantes;
- c) Por muerte del trabajador, y
- d) Por extinción de la empresa.

La Ley 11.729 artículo 159 16/, contiene - la norma general.- Según la cual es justa causa "la injuria que haya hecho el uno (de los contratantes) a la seguridad, al honor o a los intereses de su familia".

El sentido de "injuria" en el Código, difiere del que le da la ley, siendo este último más amplio.

Existe el sistema taxativo en los estatutos especiales que se refieren a los empleados bancarios 17/; personal de portería (ley 12.981, artículo 5); peones de campo (decreto 28.169/44, artículo 23); periodistas profesionales (Ley 12.908, artículo 39); trabajadores marítimos (Código de Comercio, artículos 991 y 994). 18/

Las consecuencias jurídicas de la terminación de las relaciones de trabajo son, en principio, la extinción de los mutuos derechos y deberes que emanan de ella, excepto los pendientes, es decir, que no se cumplieron en su oportunidad 19/ y por otro lado, el nacimiento de la modificación de algunas obligaciones existentes y la agregación de otras nuevas.

---

16/ Citado por Krotoschin. Ob. cit. Pág. 403.

17/ Ley 12.637, artículo 3. Con la consecuencia en este único caso, de anular el despido en algunas de las causas enumeradas.

18/ Citados por Krotoschin. Ob. cit. Pág. 404.

19/ Por ejemplo: salarios atrasados, devolución de cosas.

La remuneración, en caso de despido extraordinario, se debe hacer en un principio en cuanto los servicios se han prestado.

Si el trabajador es empleado comercial, industrial o trabajador de campo, se le prolonga el tiempo para el pago de esa remuneración (esto es en caso de disolución prematura inculpable).

Si la recibe anticipadamente debe restituir la conforme a las reglas de resolución de los contratos, o cuando no tiene culpa de la rescisión según las reglas del enriquecimiento sin causa. Si el trabajador con su conducta, provoca el despido extraordinario del empleador no puede pedir remuneración de las prestaciones efectuadas.

Derecho Español.- Es importante el estudio sobre este derecho en virtud que hace suyas las orientaciones, tanto del Derecho Francés-Alemán, que más adelante analizaremos, como del Derecho y aún más lo supera ampliamente; expondremos brevemente algunas de las leyes más importantes promulgadas por el Derecho Hispano.

Ley Corporativa del 22 de julio de 1928, con la aparición de esta ley los jurados mixtos fallaron en conciencia, las demandas planteadas por los trabajadores cuando eran separados de sus trabajos; estos jurados plantearon con toda amplitud los diversos sistemas del despido, dando origen con éste a la Legislación posterior.

La Ley sobre el Contrato de Trabajo del 21 de noviembre de 1931.- Esta Ley se abordó reglamentar lo relativo al despido de los trabajadores no obstante que la Jurisprudencia había tratado de aplicar la teoría del abuso del derecho.

Ley sobre Jurados Mixtos de Trabajo de 27 de noviembre de 1931.

Es de relevante importancia, el hecho de -

que no se considera en este precepto, diferencias entre el contrato de trabajo por tiempo indefinido y el contrato por tiempo definido, por lo que hace al despido de los trabajadores. En su artículo 46 consigna como necesario que existiera una causa que justificara la separación del trabajador, o sea que para separar al trabajador debía éste de haber incurrido en faltas que ameritaran o justificaran su despido, a la letra el artículo 46 dice: "El despido de un obrero podrá ser justificado por causas imputables al mismo o por motivos independientes de su voluntad. En el primer caso no dará derecho a indemnización alguna. En el segundo caso (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo del que se trate, etc.), el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre, o por las bases de trabajo adoptadas por el jurado respectivo, correspondiendo a éste en todo caso la determinación de la circunstancia que concurran y el fallo que con arreglo a ellas deba en justicia dictar". 20/

Las indemnizaciones de los trabajadores, quedan consignadas en el artículo 53 de la propia Ley y dice: "La indemnización que habrá de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido la ocasionen hasta hallar nueva colocación, podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal. La cuantía es esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término para el asunto del caso, de que el patrón prefiera su abono a la readmisión, teniendo en cuenta para señalarla la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniere prestando sus servicios las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio oca

slonado". 21/

Ley de 23 de agosto de 1931.- En esta ley, se logra un beneficio para los trabajadores ya que fue de gran trascendencia, que en ciertos casos era obligación de los patrones, reinstalar a los trabajadores en el empleo que venían ocupando hasta antes del despido; en su artículo 10. - dice: "No tendrá el derecho de opción al que se refiere el artículo 51 de la ley del 17 de no---viembre de 1931 sobre Jurados Mixtos y, en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos, el despido de empleados y de --obreros fijos; vendrán obligadas a la readmisión de los despidos y a pagar éstos los sueldos o salarios que les correspondan desde el día de la separación injusta hasta el de la readmisión, - las empresas siguientes: a) las de servicio público, tales como las de comunicaciones, telefónicas o inalámbricas, ferrocarriles y tranvías, abastecimiento de agua, gas y electricidad, y todos los concedidos por el Estado, Provincia, Municipio o Coordinaciones análogas, y las que por estas instituciones estén subvencionadas; b) - las que, a la fecha de la promulgación de este - Decreto, tengan establecida por base o por reglamento de trabajo la condición de que para el despido de sus agentes por faltas a éstos imputa---bles, sea requisitos la formulación previa del - expediente en que se acrediten tales faltas y, c) las empresas bancarias". 22/

La Ley Española de 1931, fue derogada por - el decreto de 12 de enero de 1935, el que reestableció el derecho de opción de los patrones consistente en la facultad de reinstalar al trabajador, o bien indemnizarlo.

Ley sobre Contratos de Trabajo.- 26 de ene---ro de 1944.- En esta ley se consignó la forma -

---

21/ Dr. Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 698.

22/ Ibidem.

como terminan los contratos de trabajo; su artículo 81 se ocupó del despido injustificado de los trabajadores y las opciones que éstos tenían, siendo éstas las contenidas en el artículo arriba citado, que dice: "Si es despido sin causa justificada podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto, en idénticas condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice con una suma que fijará el Magistrado del Trabajo a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempos de servicio en la empresa, etc., sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando excede ese número". 23/

El derecho español consideró que en las empresas de personal reducido, la relación entre el patrón y los trabajadores era frecuente, con uno de los miembros y es de justicia que no se le obligue a continuar reteniendo a su servicio un trabajador que obtuvo una sentencia en su contra. Cuando el número de trabajadores es mayor, se pone de manifiesto que las relaciones entre éstos y el patrón son sumamente eventuales y hasta inexistentes, por lo que no cabe aplicar el argumento expuesto.

El Derecho Francés.- Sobre el año de 1800, en Francia el trabajador se encontraba expuesto a perder en cualquier momento su empleo, ya que el patrón tenía facultades ilimitadas para despedir al trabajador, no teniendo ninguna importancia si este despido era o no justificado, en pocas palabras podemos decir que no existía disposición alguna que condenara el abuso cometido por los patrones.

Los trabajadores eran considerados como meros instrumentos que no tenían derechos ni me---

dios técnicos para inconformarse con las resoluciones unilaterales de los patrones.

Variaban las causas que determinaban la resolución de los contratos; las que podían ser normales o extraordinarias, y también existía distinción entre los contratos celebrados por tiempo fijo y por duración indefinida.

A) Causas normales de la terminación de las relaciones laborales; en los contratos por tiempo definido éstas se terminaban al momento de llegar a su término el plazo pactado sin que hubiere obligación para las partes de prorrogar su duración indefinida, éste lo daba por terminado, el patrón en cualquier momento con el solo despidido del trabajador.

No obstante las diferencias existentes en Francia relativas a la forma arbitraria en que se daban por terminadas las relaciones laborales, este País fue el primero en darse cuenta de esas injusticias; y con objeto de atenuar estos abusos cometidos por los patrones en los contratos por tiempo indefinido, dispuso la Jurisprudencia Francesa, que era obligación del patrón dar un preaviso al trabajador, donde le indicara que le iba a rescindir su contrato de trabajo; posteriormente se sostuvo que el pago de una indemnización por parte del patrón, era de carácter obligatorio cuando la terminación de las relaciones se debía a una falta del mismo patrón. El Dr. Mario de la Cueva dice que a fines de la primera mitad del siglo pasado se dictaron varias sentencias por los Tribunales Franceses, estableciendo que en el caso que la terminación de las relaciones laborales se debiera a una falta del patrón comprendida en el artículo 1382 del Código Civil según el cual todo hecho del hombre que cause un daño a otro hombre, obliga a la reparación, había lugar a condenar al pago de una indemnización. Poco después modificaron su criterio, iniciando la protección al trabajador al decir que debía concederse una indemnización al

trabajador siempre que el despido hubiere tenido lugar sin justos motivos". 24/

La Corte de Cesación precisó la cuestión al sostener que la ruptura de las relaciones no debería hacerse de manera perjudicial a los intereses de las partes contratantes, y así lo sostuvo en la sentencia de 8 de febrero de 1859.

Con la aparición de la Ley de 27 de diciembre de 1890, Francia es el primer país que da un paso legislativo de enorme trascendencia, encaminado a proteger a los trabajadores contra la disolución de las relaciones laborales unilateralmente; esta ley en su artículo 10. dice: "El contrato de arrendamiento de servicios a duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes, puede lugar a daños y perjuicios" 25/. En la publicación de esta ley lo único que se consiguió fue consignar la tesis sustentada por la Corte de Cesación.

La Ley de 27 de diciembre de 1890, fue ampliada en relación a su artículo 10. por la de 19 de julio de 1928 que dice: "los daños y perjuicios pueden otorgarse por la inobservancia y por los plazos de despido no se confunden 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 hubiere roto el contrato". 26/

Con la adición hecha por la ley de 1928, surge una obligación de carácter benéfico para el trabajador, pues se necesita expresar el moti

24/ Ob. cit. Pág. 689.

25/ Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 690.

26/ Ibidem.

vo por el que se rompió con la relación; aunque se logra un adelanto en esta adición, no se obtienen fines más humanos que persigan la protección del trabajador, únicamente se precisa más - la teoría del abuso del derecho; al patrón no se le exige que justifique la causa por la que despidió al trabajador, ni que la prueba ya que la carga de la prueba con relación al uso abusivo - del derecho es exclusivamente por parte del trabajador.

B) Causas extraordinarias de la disolución de las relaciones laborales.- Se presentan en todos los contratos, pero especialmente tiene importancia en los contratos por tiempo definido; en los contratos por tiempo indefinido, tiene también bastante importancia, pues se evita el dar aviso por anticipado al trabajador; entre otras situaciones jurídicas se mencionan: el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, etc. Esto se entiende en el sentido de que al surgir una causa mayor, a un acuerdo de voluntad entre las partes se da por terminada la relación contractual; se menciona también la falta de cumplimiento del contrato, por cualquiera de las partes a las obligaciones que hubiesen contraído, aún dentro del sistema Francés, debería considerarse en este caso como necesario, y aún más como una obligación el dar el aviso anticipado que se acostumbra en los casos donde se va a dar por terminada la relación jurídica.

Forma en que procede la disolución.- En las causas normales de terminación opera de pleno derecho; en los contratos por tiempo determinado al vencerse el plazo fijado en el contrato, quedan disueltas las obligaciones de las partes; en los contratos por tiempo indefinido, queda disuelta la relación jurídica, al vencerse el término en que se estableció en el aviso anticipado o preaviso.

Causas extraordinarias.- En estos casos opera de manera diferente la disolución del - -

vínculo jurídico, según sea el contrato por: a) tiempo definido; o b) por tiempo indefinido.

a) Se necesita para dar por terminado el contrato previa declaración judicial, ya que atento a lo dispuesto en el artículo 1184 del Código Civil, nadie puede hacerse justicia por sí mismo; el Derecho Francés considera contra la constitución el hecho de que el contrato en estos casos por tiempo definido sea roto por un mero acto unilateral de voluntad.

b) En relación con estos contratos por tiempo indefinido, puede el patrón separar al trabajador a reserva de indemnizarlo, normalmente por una cantidad igual al lapso de tiempo comprendido desde el día en que se dio el aviso anticipado, hasta la llegada de este término; se funda lo anterior en el hecho de ser la relación bilateral, y en atención a su naturaleza se puede dar por terminado de común acuerdo entre las partes.

En el sistema francés el trabajador no tiene más que una acción, que puede hacer valer en contra del patrón y ésta consiste, en exigir una indemnización de carácter pecuniario, no puede pedir la reinstalación del trabajo que venía desempeñando hasta el despido, en virtud de considerarse que la relación de trabajo conserva cierto carácter de intuitu personae, y por lo tanto no puede obligarse a ningún patrón, a tener a su servicio y contra su voluntad a un trabajador. Independientemente de la causa que motive al patrón a dar por terminada la relación contractual, sea justificada o no, considera el derecho Francés que debe respetarse la voluntad autónoma del patrón, en el sentido de no permitir que un trabajador continúe prestándole servicios si así lo desea.

Indemnizaciones.- En el contrato a plazo fijo, se ha establecido que el trabajador tiene todas las ventajas que hubiere podido obtener --

hasta la fecha de la terminación del contrato, - deduciéndole lo que pudo percibir si trabajó en otra empresa, con esto se trata de evitar que el trabajador obtenga beneficios por tiempo indeterminado y con perjuicio de la empresa. En los - contratos de duración indefinida, existen dos - clases de indemnizaciones, en el sistema que venimos analizando, si no se observa la obligación de dar el preaviso por parte del patrón debe éste cubrirle los días correspondientes que no se hubieren respetado. La terminación del contrato por abuso del patrón y como se indicó antes, únicamente da motivo a una indemnización fijada por el juez, quien considerará para fijarla las características del trabajo, las prestaciones a - que puede tener derecho, costumbres del lugar, - etc.

#### Venezuela:

En la Trigésima Quinta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, por medio del doctor Carlos Tinoco Rodil, manifestó que "es satisfactorio destacar que las conclusiones de la conferencia están por debajo de las normas de - protección a los trabajadores que brinda nuestra legislación de Trabajo". 27/

En la misma Conferencia se aprobó, sin oposición, una declaración, por la que se establece que "es indispensable preservar la libertad y la independencia del movimiento sindical, a fin de que este último, pueda llenar su misión económica y social, independientemente de los cambios - políticos que puedan sobrevenir en cada país". - 28/

---

27/ Ministerio del Trabajo. "Revista del Trabajo", servicio de publicaciones. Caracas. - Julio-Septiembre de 1952. Pág. 43.

28/ Ibidem.

Segue diciendo, Tino Rodil, "nuestra posición como país que posee una legislación social de las más avanzadas y que está realizando un vasto programa de recuperación y de progreso nacional, el desenvolvimiento del movimiento sindical venezolano y la respetuosa y sana concepción que el Gobierno tiene sobre el mismo bajo la protección de las leyes, la defensa y el estímulo oficial para su desarrollo". 29/

Teniendo esta ubicación de la Legislación Venezolana dada por el Doctor Carlos Tinoco Rodil, en la trigésima quinta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra 1952, podemos hacer mención a las disposiciones referentes a la terminación de las relaciones laborales, comentarios.

Artículo 30, Ley del Trabajo.- El pago de prestaciones indebidas no constituye una renuncia a despedir justificadamente al trabajador. - "En relación con el segundo punto anotado al comienzo de este epígrafe, la Consultoría Jurídica considera que en aquellos casos en los cuales el pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones está sometido a ciertas condiciones, nada obsta para que el patrón, haciendo caso omiso de ellas las pague aún sin estar obligado. Tal circunstancia no desvirtúa el propósito de la Ley ni la contraría, tanto más cuanto que el empresario está en libertad de ser más generoso que la ley, cuando así lo considere conveniente. Sobre este particular, es muy ilustrativo el caso de algunos contratos colectivos que acuerdan el pago de la prestación por antigüedad, aún cuando la terminación del contrato de trabajo se daba a culpa del trabajador. Cuando ocurre algo semejante, no puede entenderse que la renuncia del patrono deba aplicarse a todos los demás derechos que le acuerde la ley en determinados casos"

30/

29/ Ibidem.

30/ Ministerio del Trabajo. Ob. cit. Pág. 180.

Inasistencias.- Cómputo comentario al artículo 31 de la Ley del Trabajo.- "Conforme letra d) artículo 31 de la Ley del Trabajo, inasistencia trabajadores en el período de un mes no se computa conforme al mes cronológico sino a mes trabajado, considerándose éste como lapso de 30 días continuos. 31/

Despido Indirecto -causas-, se desprende de los términos de la consulta que la empresa representada por el señor D., tomó a su servicio una bordadora y le asignó labores de esta especie. En consecuencia, el bordado es la obligación fundamental de dicha trabajadora y no se le podía cambiar a la voluntad de la empresa. De ocurrir tal hecho el patrono incurriría en una situación de despido indirecto, y la trabajadora tendría derecho a terminar su contrato de trabajo con el pago de las indemnizaciones correspondientes. Artículo 33, lo. Ley del Trabajo. 32/

Naturaleza.- Una primera consecuencia que sale al paso es la que el despido indirecto debe tener su origen en el acto voluntario del patrón y por lo tanto, que dicho acto debe estar en oposición a las condiciones en que se contrató el trabajo y a la voluntad del trabajador. El despido indirecto no puede nacer por convención de las partes sino por hechos unilaterales del patrón. Carece de valor, el argumento de que la debilidad del trabajador en su carácter de contratante, viola su voluntad en ocasiones y lo fuerza a transigir con situaciones que no aceptaría si estuviera en un plano de igualdad con el patrón, porque precisamente, la Ley se ocupó de darle al trabajador esa fuerza que le faltaba en la contratación. Ley del Trabajo, Artículo 33. 33/

---

31/ Ministerio del Trabajo. Ob. cit. Pág. 181.

32/ " " " " " " 182.

33/ Ibidem.

Efectos.- Para que determinado hecho pueda ser calificado de despido indirecto, debe modificarse sustancialmente la relación del trabajo, en el sentido de que aceptándolo se originaría un nuevo contrato, distinto al anteriormente concertado. Justamente, el contrato de trabajo nace por un acuerdo bilateral de voluntades de manera que, desde el momento de formarse, existe ya una imposibilidad de cambiarlo o modificarlo por razón del deseo unilateral de una de las partes. - El contrato de trabajo debe considerarse intacto, íntegro e inmodificado hasta su terminación. Artículo 33 Ley del Trabajo: 34/

Retiro por causas ajenas a la voluntad del trabajador.- Artículos 37 y 53 de la misma Ley. Alergia, por ejemplo, en un caso en que un trabajador se retira por motivos de una alergia producida por la manipulación del cemento, según diagnóstico del médico rural, quien opinó que dicho trabajador no podía seguir desempeñando el trabajo; el concepto de la Consultoría Jurídica, se trata en este caso de una causa ajena a la voluntad del trabajador, teniendo éste en consecuencia, derecho a las prestaciones al efecto reconocidas. 35/

Despido injustificado. Artículo 34 y siguientes.- Cuando el trabajador se niega a laborar en día domingo, actúa estrictamente sometido a su derecho y en caso de que se produzca el despido se considera como injustificado.

Efectos jurídicos del preaviso.- Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 28 de la Ley del Trabajo, los plazos de preaviso que se conceden en caso de rescisión unilateral del contrato de trabajo no rompen la relación contractual entre el empresario y el trabajador. Es el preaviso, una figura jurídica que nace inmediatamente

34/ Ministerio del Trabajo. Ob. cit. Pág. 186.

35/ Ibidem.

antes de terminarse el contrato de trabajo, siempre que se cumplan determinados requisitos. Tanto más cierto es esto cuanto que el artículo 29 ejusdem dispone que "los preavisos previstos en los artículos anteriores pueden omitirse por -- cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario del período correspondiente al del preaviso. Dicha cantidad se calculará tomando como base el salario normal que ganaba el trabajador para el día de la cesación efectiva del trabajo; o, en el caso del trabajador contratado a destajo, el salario medio devengado por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la cesación efectiva del trabajo; y comprenderá el monto de los salarios que hubiere devengado el trabajador si hubiere continuado prestando sus servicios normalmente durante el período del preaviso a que tendrá derecho según los casos". 36/

En este caso, el legislador venezolano se refiere a la cesación efectiva del trabajo que corresponde al último día del preaviso; naturalmente una de las obligaciones principales derivadas de relación laboral es, precisamente, la prestación de servicios; como del mismo modo, durante el período de preaviso, el trabajador devenga un salario y no se pierde la relación de dependencia que lo ata al patrón, nada puede ir en contra de la tesis de que el preaviso no rompe las relaciones laborales sino que, por el contrario, éste subsiste hasta el último día del preaviso.

## CAPITULO IV

Aspecto que presenta la rescisión de las relaciones laborales en México

- a) Diferencia entre las relaciones laborales - individuales y las colectivas.
- b) La rescisión de las relaciones laborales en nuestra legislación.
- c) Rescisión como derecho del trabajador (retiro).
- d) Rescisión como derecho del patrón (despido).

Según la Ley Federal de Trabajo, artículo - 20 1/, dice que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una - persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Anteriormente en la ley de 1931 en su artículo 17, disponía "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Y no, es sino, con la reforma de 1962, que se introduce la teoría de la relación de trabajo, a la que se refiere el artículo de la nueva ley que mencionamos en un - -

---

1/ Nueva Ley Federal de Trabajo. 1970. Pág. 27.

principio. La relación de trabajo puede existir, porque es un hecho real y efectivo aunque no se celebre previamente ningún contrato de trabajo; pero en derecho mexicano se presume su existencia entre el que presta el servicio y el que lo recibe.

Como se recordará, el creador de la teoría de "la relación de trabajo, fue Wolfgang Siebert en 1935, contribuyendo a la ordenación del trabajo en el nacionalismo Hitleriano" 2/. En conclusión, la relación es un término que no se opone al contrato de trabajo.

La relación en derecho mexicano se deriva de un contrato, pues la falta de éste se presume por causa del patrón.

Es decir, que el contrato individual de trabajo se identifica con la relación de manera que para los efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originen.

La relación individual de trabajo, como se desprende de los artículos mencionados, tiene naturaleza jurídica propia, es decir, se trata de una figura jurídica autónoma, diferente a las de derecho civil 3/, y no como se pretendió en un principio en materia contractual, el contrato de trabajo individualmente considerado fue asimilado a distintos contratos de naturaleza civil.

Intentaremos una clasificación del contrato individual de trabajo.- Es principal, porque tiene autonomía jurídica propia; es decir, que no necesariamente debe existir un contrato colectivo para su existencia; es definitivo, pues pro

---

2/ Trueba Urbina. Comentario al artículo 121 de la ley abrogada. Pág. 80.

3/ Ver como referencia el primer capítulo de este trabajo.

duce efectos jurídicos propios, no encaminados a servir de base a otra relación jurídica como lo hacen los contratos preparatorios (como sería en derecho civil el contrato de promesa de venta); es un contrato bilateral porque produce obligaciones recíprocas entre trabajador y patrón; es un contrato oneroso, ya que el trabajador presta su servicio a cambio de una remuneración que se traduce como salario; es de tracto sucesivo porque atendiendo a las prestaciones del trabajador, se van dando de momento a momento; sin embargo, también puede ser de ejecución escalonada ya que se interrumpe para prestarse a intervalos; además el patrón puede cumplir con su prestación -salario- con intervalos, por lo que el contrato de trabajo es de ejecución sucesiva, esto es -- cuando la naturaleza del trabajo que va a prestar exija la estipulación del tiempo determinado para su ejecución (artículo 37 Ley Federal de Trabajo). 4/

En términos generales, el contrato individual de trabajo, es formal según lo establece -- así el artículo 24 de la Ley: "Las condiciones de trabajo, deben hacerse constar por escrito -- cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte". 5/

El contrato colectivo de trabajo se definía anteriormente por el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo como "convenio celebrado entre -- uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo".

---

4/ Véase como referencia artículo 123, frc. II Constitucional (empleo de obreros 7 horas).

5/ Nueva Ley Federal de Trabajo. 1970

Se ha tachado de errónea la terminología de "contrato colectivo de trabajo", pues ni es contrato ni es colectivo; ya que el titular del contrato colectivo de trabajo 6/ "es el sindicato de trabajadores, es decir, que ni el trabajador individualmente considerado, ni coaligado, ni mil o dos mil trabajadores no sindicalizados podrán detentar o administrar el contrato colectivo".

Como se desprende del párrafo anterior, no interviene la voluntad del obrero por sí sino - que media la del sindicato, y lo mismo puede suceder en caso que se celebre con un sindicato de patrones. No es, tampoco, "el número de trabajadores lo que determina la existencia del contrato colectivo" 7/, concluyendo que el término colectivo no se debe entender en razón del número, sino del interés profesional.

A pesar de los razonamientos anteriores, - nuestra nueva Ley sigue denominándolo como contrato colectivo de trabajo y lo define como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". 8/

Según Gallart Folch 9/, la denominación correcta es "convenciones colectivas de condiciones de trabajo". Conforme a nuestra legislación el objeto del contrato colectivo de trabajo es - precisamente establecer las condiciones con sujeción a las cuales debe prestarse el trabajo.

---

6/ Baltazar Cavazos. Ob. cit. Pág. 77.

7/ Baltazar Cavazos. Ob. cit. Pág. 77. Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo. Art. - 386.

8/ Ley Federal de Trabajo. Art. 386.

9/ Citado por Trueba Urbina. Ob. cit. Pág. 33.

El maestro Jorge M. Garizurieta G. 10/, nos dice que se han propuesto varias denominaciones como: "concordato de trabajo" (Messineo); "convención ley" (Duguit); Contrato sindical (Lombardo Toledano).

Hacemos notar que el contrato colectivo de trabajo presupone la existencia del equilibrio - entre los diversos factores de la producción, el cual se puede perder por el incumplimiento del - contrato o por el transcurso del tiempo (2 años).

El contrato a que nos venimos refiriendo, - tiene como ventajas que regulan las condiciones de trabajo conjuntamente y no con cada trabaja--dor; crear estabilidad (permitida a un empresa--rio ordenado); y obtienen los trabajadores mejo--res ascendentes.

### Contenido del contrato colectivo

Debemos tomar en cuenta que el contrato co--lectivo se aplica según el Estado o País de que se trate. El contenido de este contrato está in--timamente ligado a la naturaleza jurídica que se le dé.

Se ha aceptado generalmente que está inte--grado por tres partes.

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 1o. Envoltura          | nacimiento<br>duración<br>revisión<br>suspensión<br>terminación  |
| 2o. Elemento normativo | monto de los salarios, horas del trabajo, intensidad y ca--lidad del trabajo, descanso u obligación, servicios, --prestación por cada trabaja--dor, etc. |

- 3o. Elemento obligatorio Cláusula de Ingreso desequilibrio Sindical.  
Cláusula de exclusión, prestación Sindical, etc.

En la envoltura se encuentran las cláusulas que se podrían considerar como el aspecto externo del contrato y la forma en que se va a desarrollar. No pudiéndose decir que un contrato ca rezca de este elemento, pues es su esencia.

El último elemento es llamado por el maestro Cavazos como elemento compulsorio, ya que se pregunta, y con justa razón, ¿si los demás no son elementos obligatorios?

El maestro Cepeda Villarreal 11/, opina en contra de Mario de la Cueva 12/, que el reglamento interior de trabajo no forma parte del contrato colectivo de trabajo y consecuentemente no forma parte de su elemento obligatorio o compulsorio. Ya que el reglamento interior de trabajo puede existir sin el contrato colectivo y viceversa.

Relaciones entre los contratos colectivos de trabajo y los contratos individuales.- Lombardo Toledano 13/ (1928), sostenía que nuestro contrato colectivo era de ejecución, y el contrato francés por el contrario era normativo; y como resultado de esto eran imposibles los contratos individuales. El maestro Mario de la Cueva considera que el problema está referido a lo que se denomina elemento normativo del contrato colectivo de trabajo.

En la doctrina no encontramos muchas teorías encaminadas a diferenciar las relaciones co

11/ Citado por Baltazar Cavazos. Ob. cit. pág. 85.

12/ Ob. cit. Pág. 599.

13/ Citado por Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 602.

lectivas de las individuales, sobre todo en el extranjero, pues nunca se ha tenido duda acerca de sus diferencias, ya que siempre se tienen en cuenta sus conceptos.

Desde los tiempos de Lotmar como sostiene Mario de la Cueva "se probó que el contrato colectivo no era un contrato de trabajo; era la norma obligatoria para las partes que lo celebraban y debían de respetarse cuando se otorgaran contratos individuales de trabajo. De ahí lo de contrato normativo", siendo éste por el cual se conviene en condiciones que deberán observarse en los contratos particulares, valiendo en consecuencia, para otras personas y no para las partes que lo celebran.

Hueck y Nipperdey concluyen que "el contrato normativo necesita, para actualizarse, que existan o advengan contratos individuales". 14/

En la misma obra, Mario de la Cueva menciona que los sujetos en el contrato colectivo y en los contratos individuales de trabajo, aún cuando se confundan algunas veces, en la persona del empresario las condiciones de trabajo como concluyen Hueck y Nipperdey, arriba mencionados, no generan obligaciones para los que realizaron el pacto sino para terceras personas, lo que no ocurre en los contratos individuales pero las asociaciones que lo celebran (sindicatos) pueden exigir que se cumpla con lo estipulado en éste; el contrato colectivo de trabajo requiere de advenimiento de contratos individuales; las relaciones individuales de trabajo aún cuando son independientes del contrato colectivo, se deben ajustar para su validez a las condiciones generales de trabajo.

---

14/ Citado por Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 603.

El contrato colectivo como de ejecución, se originó en México (1928). Corresponde a una concepción radical del derecho colectivo del trabajo, y produce consecuencias que no siempre están previstas por sus autores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo 8568/36/2. Luis Moreno resolvió que: "no es exacto que por la firma de un contrato colectivo de trabajo, desaparezcan de manera absoluta las relaciones individuales de trabajo entre cada uno de los obreros y el patrono, ni menos de los trabajadores en cuyo perjuicio se ha cometido una violación a la ley o a los contratos colectivos, no pueden individualmente intentar las acciones correspondientes, siendo suficiente para corroborar esta tesis lo dispuesto por el artículo 400 de la Ley Federal de Trabajo 15/, a más de que no sería posible ni aún la existencia de contratos colectivos, privar a los trabajadores de ejercitar las acciones que les competen en defensa de sus derechos, puesto que ello sería contrario a lo dispuesto por el artículo 14 Constitucional, cuando ni el artículo 123 de la Constitución, ni la Ley Federal de Trabajo imponen la representación obligatoria de los sindicatos respecto de las acciones individuales de los trabajadores".

Aspecto que presenta la rescisión de las relaciones laborales en nuestra legislación.- Antes analizaremos varias tesis sobre la rescisión. Alfonso García 16/, utiliza el término resolución para denominar la rescisión, aunque realmente como lo señalamos en el segundo capítulo la resolución en Derecho Civil, es el género y la rescisión la especie; nos dice que para que el despido se pueda estimar procedente y dar lugar a la resolución, sin indemnización, ha de fundarse en

---

15/ Ley abrogada.

16/ Alfonso García. Ob. cit. Pág. 632.

alguna o algunas causas justas, establecidas en la ley; siendo estas últimas las que configuran el incumplimiento que da lugar al acto de resolución.

En España, estas causas tienen un carácter taxativo simplemente enunciativo, siendo en consecuencia alegaciones ad exemplum. 17/

La Ley de contrato de trabajo español, estima como causas de despido del trabajador por el empresario, que proceden de incumplimiento contractual, de insubordinación, de infidelidad o de mala conducta:

- 1o.- Las faltas de puntualidad y asistencia;
- 2o.- malos tratos y faltas de respeto;
- 3o.- la indisciplina o desobediencia;
- 4o.- la ineptitud como causa de despido;
- 5o.- fraude, deslealtad y abusos de confianza;
- 6o.- disminución de rendimiento;
- 7o.- la concurrencia desleal;
- 8o.- la embriaguez habitual;
- 9o.- la falta de aseo; y
- 10o.- las riñas o pendencias.

Faltar al trabajo equivale a incumplir la obligación principal del trabajador, que es prestar el servicio a que se obliga por medio del contrato. Para que constituya una causa de resolución del contrato, las faltas, deben ser tomadas en cuenta la significación y especialidad del trabajo de que se trate además deben ser repetidas e injustificadas; en cuanto a la repetición no tiene que ser necesariamente una tras otra, aunque con intervalos operan como despido.

---

17/ Alonso García, nos indica que los autores españoles Gallart, Carro, Hernández, Benítez de Lugo, Aguinaga, García Oviedo y Méndez Pidal le dan el carácter de limitativo.

Por lo que se refiere a la indisciplina o -  
desobediencia, constituye una manifestación con-  
traria al principio de ordenación en las relacio-  
nes laborales dentro de la empresa que se dictan  
con arreglo a las leyes.

Los malos tratos pueden ser de palabra u -  
obra, las faltas de respeto son las expresiones  
de palabra o por escrito que vayan en contra de  
las consideraciones que se deban a quien ostenta  
situación jerárquica diferente, como sería la -  
del patrón.

Puede existir ineptitud' originaria o sobre-  
venida, la primera se puede considerar como cau-  
sa de anulación del contrato y la segunda se pue-  
de dar por alguna enfermedad o accidente que los  
contratantes no pueden prever o que se conside-  
ren inevitables. Generalmente se presume la ap-  
titud y su ausencia se nota del conjunto de cir-  
cunstancias que la configuran.

El fraude, la deslealtad y el abuso de con-  
fianza, se deducen de la significación de fide-  
lidad en el contrato de trabajo, como significa-  
ción de fidelidad en el contrato de trabajo, co-  
mo significación ética del contenido de éste.

En la disminución de rendimiento se preci-  
san la voluntariedad y la continuidad.

La concurrencia desleal significa hacer ne-  
gociaciones de comercio o de industria, por cuen-  
ta propia o de otra persona, sin autorización -  
del empresario.

Se ampara en dos aspectos internos el despi-  
do por embriaguez habitual, o sea la mala conduc-  
ta y la disminución en la efectividad de su tra-  
bajo.

Cuando la falta de aseo del empleado sea -  
tal que produzca quejas justificadas de los com-  
pañeros de éste, y se la haya llamado repetidas

veces la atención sobre el particular haciendo - caso omiso, se le podrá despedir.

Si es culpable de las riñas injustificadas con sus compañeros frecuentemente en el lugar de trabajo o durante su cumplimiento.

Si las causas anteriores se alegan para el despido y éste se declara nulo, el trabajador debe ser readmitido, dándole el salario que debería haber ganado en el transcurso del despido y la readmisión. En caso de que no sea así, el patrón no tendrá obligación de indemnizarlo, es decir, si lo encuentran culpable.

Lo que en nuestro derecho llamamos retiro o sea la rescisión por parte del trabajador, es denominada en la Ley española de referencia, como dimisión o despido indirecto. Siendo las causas:

- 1o.- Malos tratos y falta de respeto;
- 2o.- falta de pago o de puntualidad de éste;
- 3o.- trabajo distinto del pactado;
- 4o.- modificación o incumplimiento del reglamento; y
- 5o.- causas análogas. 18/

Los malos tratos al trabajador o a las personas con las que conviva, causan justamente el retiro del trabajador.

Si el empresario al no pagar el salario por los servicios prestados da lugar a la inexistencia de uno de los elementos del contrato de trabajo, teniendo, en este caso, el obrero derecho a una indemnización.

Si el patrón obliga al trabajador a que realice un trabajo diferente al pactado, y si no existe causa de fuerza mayor para esta exigibilidad, se puede pedir el retiro.

La alteración de las circunstancias por medio del reglamento anterior determinan al trabajador a resolver el contrato, lo mismo sucede con el incumplimiento de éste.

Las causas análogas deben ser justificadas por un criterio del magistrado de trabajo.

En cualquiera de las hipótesis enunciadas se tiene derecho a una indemnización por parte del patrón que las originó.

Para el maestro Pérez Botija 19/, "el despedido es un acto jurídico de naturaleza unilateral, recíproco, de carácter dispositivo que resuelve la relación de trabajo". En su criterio el despedido es una declaración unilateral de voluntad que extingue el vínculo engendrado por el concepto de trabajo.

Por regla general las legislaciones de los países Latinoamericanos, tienen un capítulo especial donde se expresan las causas que se consideran justas para la rescisión del contrato de trabajo, como ejemplo tenemos la ley española mencionada, la Ley de Venezuela 20/, a la que nos referimos en el capítulo tercero, y que estipula como faltas:

La de probidad, injurias, conducta inmoral del trabajador, perjuicio material ocasionado intencionalmente en las maquinarias, herramientas, útiles de trabajo y productos, inasistencias injustificadas al trabajo durante tres días, abandono del trabajo y falta grave a las obligaciones que impone el contrato.

Así en el Código de Comercio de Argentina - (ley 11.729) a la que ya hicimos referencia 21/,

19/ Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. cit. pág. 282.

20/ Ibidem. Pág. 292.

21/ Citado por Cabanellas. Ob. cit. Pág. 292.

se encuentran las causas justificadas del despido del trabajador comerciante por el patrón.

Como podemos apreciar, los sistemas legislativos de los diferentes países mencionados son taxativos y limitativos al mismo tiempo enumerativos.

Son taxativos, pues fijan en forma determinante las causas de despido. Son limitativos, porque determinan previamente esas causas; y son enumerativos, porque expresan cuáles son las formas justificadas con detalle de las conductas que pueden determinar el despido.

Existen otras legislaciones que adoptan un sistema de calificación; tal es el caso de nuestra Ley Federal de Trabajo; el Código de Trabajo de la República Dominicana 22/, en el artículo 78 establece veintiún causales justificadas de despido, comprendiendo en la última fracción "cualquier otra falta grave a sus obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos de trabajo, los reglamentos internos y los contratos colectivos e individuales de trabajo.

Cabanellas 23/ manifiesta que dentro del sistema legal que prevalece en Argentina, la doctrina se ha dividido entre los que opinan que es taxativa en la enumeración de las causas de rescisión y que por ello el juzgador no puede admitir otras ni tampoco puede juzgar un caso haciendo uso de la analogía.

El otro sector de la doctrina manifiesta que es simplemente enunciativa, la enumeración de las causas legítimas de rescisión; y en consecuencia, pueden existir analogías con otros casos semejantes a los que configuran en la ley.

---

22/ Ibidem. Pág. 293.

23/ Ibidem.

Considero que es humanamente imposible, el que el legislador pueda prever todas y cada una de las causas que en un momento dado, puedan llegar a ser válidas para la rescisión de un contrato de trabajo; y consecuentemente no son adecuados aquellos sistemas legales que adoptan un sistema taxativo, sino las que adoptan un sistema mixto, como nuestra legislación, dejando una vía para que el intérprete llene el vacío que el Legislador no pudo prever.

Diversas clasificaciones de las causas de rescisión en la doctrina:

Bartolotto 24/, divide las causas de la siguiente manera:

- a) Contractuales;
- b) disciplinarias;
- c) morales.

Un sistema generalmente adoptado las clasifica de la siguiente forma:

- a) Ofensas a la dignidad personal,
- b) condenas,
- c) faltas a la garantía,
- d) faltas contra la disciplina, y
- e) faltas contra la economía de la empresa.

La doctrina ha aceptado, en cuanto a las faltas que puede cometer el trabajador que pueden ser de distinta naturaleza, las clasificadas de muy graves y traen como consecuencia lógica la sanción más drástica o sea el despido del trabajador.

Por otra parte, las faltas pueden ser agudas o crónicas y calificarse como leves o levísimas.

---

24/ Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. cit. Pág. 294.

Cuando las faltas se revelan como crónicas por la repetición de una serie de hechos que revisten gravedad al reiterarse, e indicarle al trabajador, que la reincidencia de esa conducta determinará por hechos a él imputables, la ruptura de las relaciones laborales.

El patrón está obligado a tratar de normalizar la relación contractual y puede disolverse el vínculo contractual por el hecho imputable al trabajador. Dentro de este criterio y de la clasificación de las faltas en graves, leves y levísimas (como en derecho penal), habrá que considerar necesariamente que, tan solo las faltas graves constituyen causa suficiente de despido; pero que la suma de las faltas leves o levísimas pueden llegar a constituir una falta grave.

Se desprende de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, el establecimiento del principio fundamental en la legislación del trabajo mexicano, de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente, cuando existe una causa justificada, asimismo y para ser congruente con este principio, la misma fracción constitucional establece que en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá éste optar entre el cumplimiento del contrato de trabajo y el pago de una indemnización. El art. 5o. Constitucional en su parte final en relación con el artículo 47 de la nueva Ley Federal de Trabajo señalan la facultad que tiene el patrón para solicitar el cumplimiento del contrato, que se traduce en una responsabilidad civil, para el caso en que el trabajador se niegue a cumplirlo y esto es en virtud de que su obligación es de hacer (arts. 2017, 2104, 2108 y 2109 del Código

Civil); o la rescisión. 25/

La Ley reglamentó en dos capítulos distintos de disolución de la relación contractual, el principio de que las relaciones entre obrero y patrón no se pueden disolver sino por causa justificada; siendo éstos: la rescisión y la terminación.

La rescisión para el maestro Marlo de la Cueva 26/: "es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluída, cuando el otro miembro de la relación comete una falta o incumple en sus obligaciones. Es un derecho que otorga la ley a los sujetos de la relación y supone los siguientes elementos: un acto o una omisión imputables a uno de los sujetos de la relación, y el acto o la omisión deben ser de naturaleza grave".

Para el maestro Castorena 27/, la rescisión como cualquier caso de extinción de las obligaciones, da por terminados los vínculos futuros.

25/ Obligaciones de hacer.- Cuando el objeto de la obligación es un trabajo o una obra, es decir un acto o una serie de actos que el deudor niega a realizar, es imposible la ejecución forzosa. Una regla dice: "nemo praecise cogi potest ad factum". Su razón consiste, en que la ejecución obtenida mediante la fuerza casi siempre sería defectuosa y sobre todo, exigiría la ejecución de medios violentos opuestos a la libertad individual. En efecto sería inútil ejercer una coerción contra la persona del deudor, cuando es fácil dar al acreedor una satisfacción equivalente. Por ello se dice que toda obligación de hacer, se resuelve en caso de incumplimiento, en el pago de los daños y perjuicios. Planiol. Ob. cit. Pág. - 129.

26/ Ob. cit. Pág. 808.

27/ J. de Jesús Castorena. Ob. cit. Pág. 74.

Y dice que "el incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en él patrón, ya que el trabajador, da lugar a la terminación si el caso es grave; a la aplicación de una medida disciplinaria, si la falta es leve y la comete el trabajador; si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa prevista por la Ley (artículos 673 y sigs.)". 28/

El Derecho Mexicano junto con el Derecho Universal del Trabajo juzga que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones laborales; pues muchas veces las faltas leves entre el patrón y el trabajador son inevitables y por ello si les aceptara como causa justificada, para la rescisión de las relaciones laborales, la estabilidad del obrero en la empresa sería ilusoria. Naturalmente no pueden quedar sin sanción y es así que se acepta en el Derecho Universal del Trabajo un poder disciplinario, ejercido por el empresario con base en las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo. Ahora bien, el maestro de la Cueva dice que "el acto u omisión pueden tener un doble origen: el obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes independientemente de lo que se llama relación patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya principal característica es la consideración y respeto mutuos, que deben guardarse los trabajadores y los patronos; todo acto que perturben en forma grave, esa relación personal, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la relación de trabajo impone obligaciones; la prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, etc., y el pago de los salarios; la falta de cumplimiento a las obligaciones directamente deriva

---

28/ Que corresponden a los artículos 876 y sigs. de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

das de las relaciones de trabajo, es también causa justificada de rescisión".

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 46 y 48 establece las causas por las cuales el trabajador y el patrón pueden dar por rescindidas las relaciones laborales de trabajo, causas que están apoyadas en algunas de las obligaciones y prohibiciones que la propia Ley señala en sus artículos 132, 133, 134 y 135 para los patrones y los trabajadores, ya que otras de estas obligaciones y prohibiciones salen en caso de incumplimiento fuera de la rescisión.

Queda definido, que la rescisión opera por incumplimiento del patrón o del trabajador. Sin embargo, los dos pueden exigir el cumplimiento forzado del contrato, no ya que mientras que el trabajador sí puede exigir el cumplimiento forzado de la obligación, el patrón no lo puede hacer debido a que la Constitución Política de la República en su Artículo 50. (parte final) y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 32, establecen que la falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo lo obligará a la correspondiente responsabilidad civil.

Ya con anterioridad quedó demostrado que -- desde el punto de vista doctrinal, nuestra legislación ha adoptado (por la forma en que se clasifican las causas de rescisión de las relaciones laborales) es un sistema intermedio, pues la enumeración que hace la Ley Federal de Trabajo, se desprende que dicha enumeración no es limitativa sino enunciativa en consecuencia, lo que en las fracciones correspondientes se plasmó, fueron los motivos o razones más importantes, mas no -- los únicos, para la rescisión de un contrato.

Lo anterior se corrobora aún más, por la existencia de la fracción XI del Art. 47 que a la letra dice: "las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que -

trabajo se refiere".

El patrón y el obrero en caso de tener dificultades, la posición de éstos es diferente, según el motivo que aleguen, para rescindir las relaciones laborales, está previsto en algunas de las fracciones de los artículos respectivos, o se pretenda la aplicación de las fracciones finales (las análogas a la establecidas...) pues en el primer supuesto, comprobado el hecho que se alega ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, ésta reconocerá la procedencia o improcedencia de la rescisión. En el segundo supuesto, la citada autoridad deberá de decidir si el motivo o causa que se ha hecho valer, es en realidad grave o analógico a alguno de los expresamente previstos, en las fracciones de los artículos 47 y 51, de la Ley Federal del Trabajo.

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

No es posible establecer cuáles fueron los modelos que sirvieron para que el legislador creara los artículos respectivos, pero algunas fracciones son citadas por diversas leyes de los Estados, así como en el proyecto de Código de Portes Gil, y algunas fracciones según lo indica Mario de la Cueva, concuerdan con las disposiciones del Derecho Industrial Belga.

Causas de rescisión en la Ley Federal del Trabajo, por parte del patrón, sin responsabilidad para el mismo.

1. Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado

con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón o sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las  
medidas preventivas o a seguir los procedimien-  
tos indicados para evitar accidentes o enfermeda-  
des;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labo-  
res en estado de embriaguez o bajo la influencia  
de algún narcótico o droga enervante, salvo que  
en este último caso, exista prescripción médica.  
Antes de iniciar su servicio, el Trabajador debe  
rá poner el hecho en conocimiento del patrón y -  
presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que impon-  
ga al trabajador una pena de prisión, que le im-  
pida el cumplimiento de la relación de trabajo;  
t

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso es-  
crito de la fecha y causa o causas de la rescii-  
sión. 29/

---

29/ Artículo 47 de la Nueva Ley Federal de Tra-  
bajo.

Hacemos notar que se reprodujeron casi todas las causas establecidas en la Ley abrogada, excepto la causal relacionada con el arresto del trabajador, ya que dicho arresto sólo ocasiona la suspensión de las relaciones de trabajo, según se establece en el artículo 42, fracción IV, de esta Ley; sin embargo, se adicionó un párrafo independiente, que obliga al patrón a dar aviso por escrito de la causa de rescisión y la fecha de ésta, que tiene por objeto "configurar con precisión la casual de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas". 30/

"En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y que dará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo". 31/

En cuanto al caso que presenta la primera fracción de nuestra Ley, el maestro Luigi de Litala dice que no puede constituir motivo de resolución 32/, porque el dador de trabajo antes de aceptar podría tomar precauciones.

Las faltas de probidad y honradez, teniendo en cuenta que la probidad proviene del término latino "probitas" que significa bondad, rectitud de ánimo, honbría de bien, integridad y honradez en el obrar, vienen siendo originadas por la falta de buena fe.

La Suprema Corte de Justicia dice al respecto: "Faltas de probidad del trabajador. De acuerdo con el artículo 1211 (47 Frac. II de la

---

30/ Comentario del Maestro Trueba Urbina al artículo 47 de la Ley, pág. 39 de la misma.

31/ Ibidem.

32/ Recordaremos que se utiliza el término resolución como sinónimo de rescisión.

Nueva Ley), fracción II, de la Ley Federal de Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo, en caso de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus labores; y en tal virtud, si se justifica esta causa, no puede decirse de la separación que del trabajador haga el patrono, sea injustificada". 33/

Falta de Probidad del trabajador. La concurrencia desleal al patrón las implica. "La circunstancia de que un obrero haga la competencia a su patrón, estableciendo una negociación o industria idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra negociación o industria de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza". 34/

"Contrato de trabajo rescisión del, por dormirse el trabajador durante la jornada. El trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón, durante toda la jornada de trabajo independientemente que en el momento de ella no tenga labores concretas a realizar; pues es indudable que si durante la jornada se duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrono y no cumple con la obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores". 35/

Falta de probidad y honradez como causa justificada de despido "lo es el que un trabajador se niegue a rendir cuentas al patrón de las operaciones celebradas por cuenta de éste y retenga

---

33/ Jurisprudencia. Apéndice 1917-1965. 5a. Parte. Tesis 77. p. 89.

34/ Jurisprudencia. Apéndice 1917-1965. 5a. Parte. Tesis 79. p. 90.

35/ Informe 1967 Jurisprudencia, 4a. Sala. Pág. 21 y 22.

dinero y bienes de dicho patrón, porque nada le autoriza a hacer tal retención, aún en el supuesto que tenga un derecho que exigir con anterioridad a su despido". 36/

Faltas de Probidad y Honradez que justifican el despido "lo es el hecho de abandonar el trabajo antes de la hora de salida y hacer que un compañero cheque la tarjeta en que anota la salida y cobrar íntegro el salario de ese día". 37/

Las faltas continuadas y sistemáticas, son causa para que el patrono tenga derecho a despedir al trabajador sin pagarle sus beneficios. Son faltas continuadas cuando se repiten con cierta frecuencia o con cierto período; por ejemplo puede darse el caso que un trabajador falte todos los lunes, no incurren en abandono pero sí se pueden calificar como faltas continuadas y sistemáticas.

Respecto a la prueba en caso de abandono del trabajo la Suprema Corte de Justicia ha dispuesto que "corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo". 38/

Despido, las causas posteriores al, no pueden invocarse como causa de rescisión del contrato de trabajo "si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por él y con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo tales faltas no pueden invocarse válidamente co-

---

36/ Amparo Directo 5565/1962. Salvador Avalos - Herrera. 4a. Sala. Boletín 1963. Pág. 120. Ponente Maestro Yáñez Ruíz.

37/ Amparo Directo. 2560/1959. 4a. Sala. 1960. Pág. 195.

38/ Apéndice 1917-1965. 5a. Parte. Tesis 1, p. 15.

mo causas de rescisión del contrato de trabajo".  
39/

Ante quién debe hacerse la justificación de las faltas de trabajo. "Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondiente". 40/

Cómputo de las faltas de asistencia como causal de la rescisión del contrato de trabajo. "En relación con la causal a que se refiere el artículo 121 (47 fracción X) fracción X, de la Ley Federal de Trabajo, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta". 41/

En cuanto a la fracción XI, la jurisprudencia de la Corte manifiesta que "la desobediencia de las órdenes del patrón como causa de rescisión del contrato de trabajo el que desobedeciendo las órdenes del patrón contenidas en el reglamento de trabajo de su categoría". 42/

En caso de que el trabajador llegue en esta

---

39/ Jurisprudencia Pág. 68 y 69, Apéndice 1917-1965 citado por Trueba Urbina. Comentarios jurisprudencia y ejecutorias de la Suprema Corte. Nueva Ley Federal de Trabajo. Pág. - 509.

40/ Ibidem. Pág. 85.

41/ Tesis 76, pág. 88.

42/ Ibidem. cita. 39, pág. 511.

do de ebriedad al centro de trabajo, no es necesario un perito para probar dicho estado, basta con la prueba testimonial.

Nuestra Ley en su artículo 49 señala los casos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen son:

- 1o. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 2o. Si se prueba ante la junta de conciliación y arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- 3o. En los casos de los trabajadores de confianza.
- 4o. En el servicio doméstico, y
- 5o. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El maestro Trueba Urbina 43/ al comentar este artículo señala que la modificación de la fracción XXII del Apartado A del artículo 123, que es de donde se deriva; modifica a su vez la estabilidad obrera, ya que faculta al legislador ordinario a eximir al patrono de cumplir con el contrato de trabajo permitiéndole pagar una indemnización, en los casos de despido injustificado que es cuando el trabajador tiene derecho a la reinstalación o a una indemnización; pudiendo elegir entre éstas.

Esta disposición está considerada esencialmente procesal, ya que establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio

---

43/ Comentario al artículo 124 de la Ley abrogada. Pág. 84.

laboral cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación.

Las indemnizaciones consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere 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 hubiere - 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 servicios 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 servicios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. 44/

El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad cuando:

- I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener -- efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- II. Incurrir el patrón, sus familiares, su personal administrativo o directivo, dentro - del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en con

- tra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
  - IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
  - V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrados;
  - VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente - por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;
  - VII. La existencia de un peligro grave para la - seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones hIgiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
  - VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y
  - IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al - trabajo se refiere. 45/

Mencionaremos algunas ejecutorias que se refieren al caso del "retiro" o sea la rescisión - de las relaciones laborales.

"Contrato de trabajo, rescisión del, por - falta de pago.- Si el patrono no pagó al trabajador el salario que le había asignado por sus - servicios, es evidente que éste puede rescindir su contrato de trabajo, aduciendo falta de probidad por falta de aquél y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente". -- Quinta época, Tomo XLII, pág. 931 R. 1980/32 Cervantes Lucio.

La remuneración al trabajador se considera intangible en cuanto a que no puede rebajarse ni descontarse o compensarse, no pudiéndose naturalmente, retenerse, por parte del patrono. Solamente se descontará cuando exista una previa manifestación del consentimiento del trabajador y le descontará en cada pago.

Para el autor Jorge M. Angulo A. 46/, una rebaja de la remuneración equivale a la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrono, y constituye el despido indirecto por parte del patrono, es decir, la rescisión es provocada por el patrón. Ya que es obligación fundamental del patrono el pago íntegro de la remuneración.

"Caso en que no existe la falta de probidad por parte del patrono. Si la empresa demandada, por conducto de su Gerente General, presentó que rella en contra de quien o quienes resultaran responsables de determinados hechos delictuosos cometidos en su perjuicio y en el de otros, y sin motivo de la averiguación previa practicada fueron consignados ante las autoridades judiciales los trabajadores, ahora quejosos, no puede considerarse que el patrón incurrió en falta de probidad, puesto que la ley le faculta para proceder en defensa de sus intereses cuando en su perjuicio exista la comisión de hechos delictuosos, aparte de que la determinación y consignación de los trabajadores ante las autoridades competentes no le es de manera alguna imputable." Ejecutoria. Informe 1969, 2a. parte. Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, p. 10 A. D. 371/68. Laboral. Carlos Muños Valenzuela y Jesús Saldate Verdugo R. el 18 de abril de 1969.

---

46/ Jorge M. Angulo A. Decano del Colegio de Abogados de la Libertad. Ex-Inspector Regional de Trabajo. "Manual Legislación del Trabajo y Previsión Social. 2a. edición. - Trujillo, Perú, pág. 128 a 129.

Cuando un trabajador rescinde las relaciones laborales por causa imputable al patrón, -- equivale esto, a un despido injustificado y por consiguiente tiene derecho a las indemnizaciones que la ley establece en su artículo 50, más los salarios caídos desde que rescindió la relación de trabajo hasta que se cumpla la resolución respectiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** El legislador en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se propone dejar sentadas bases para proteger a la clase trabajadora frente a la Patronal de que abuse de la figura Jurídica del - despido injustificado, introduciendo - en el párrafo final del Artículo 47 de esa ley, la novedad de que, el despido justificado debe hacerlo saber por escrito el patrón al trabajador.
- SEGUNDA.-** Encontramos que tal disposición no pasó de ser una buena intención del legislador, porque se abstuvo u omitió - de legislar sobre la sanción en caso - de violación de la norma, cayendo en - el vicio de dejar el dispositivo en la intrascendencia o inoperancia porque, si el infractor de la norma en este ca - so el patrón, tiene buen cuidado de - ocultar al trabajador la causa de su - despido y no teniendo su conducta nin - guna sanción, se convierte dicha dispo - sición en letra muerta.
- TERCERA.-** Propongo que se complemente el párrafo final del Artículo 47 en cita y se imponga como sanción por la falta del - aviso por escrito dado al trabajador - independientemente de que las excepcio - nes que se hagan valer en el proceso - tengan o no éxito de todas formas debe pagarle al trabajador el importe de 20 días de salario por cada año de servi - cio.
- CUARTA.-** La nueva Ley Federal del Trabajo de - 1970, introduce una nueva terminología sustituyendo la denominación de contra - to individual de trabajo por la de re - lación de trabajo.

QUINTA.- En mi concepto, no es apropiada gramatical ni jurídicamente esa denominación porque según la definición del diccionario razonado, legislación y jurisprudencia de Don Joaquín Escriche se entiende por relación: el informe que por persona pública se hace en voz o por escrito al Juez sobre el hecho de un proceso, así como también el Diccionario Hispánico Universal, lo define como conexión, correspondencia de una cosa con otra. Conexión, trato, comunicación de una persona con otra o conexión o enlace entre dos términos de una misma oración.

SEXTA.- En suma, debe adoptarse nuestra denominación tradicional de contrato individual de trabajo que corresponde al acuerdo de una persona de prestar sus servicios personales (trabajador) y otro en pagar un salario (patrón).

SEPTIMA.- Tal denominación está de acuerdo con el texto y en el espíritu de nuestro Artículo 123 Constitucional, que en su proemio habla precisamente de "contrato de trabajo" y no de "revisión laboral".

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

- DANIEL ANTOKOLETZ. Derecho de Trabajo y Previsión Social.
- LIC. MANUEL BORJA SORIANO. Teoría General de las Obligaciones. Tomo II. 5a. Edición.
- FRANCISCO CARNELUTTI.
- LIC. GUILLERMO CABANELLAS. El Contrato de Trabajo.
- LIC. CASTORENA. Manuel de Derecho del Trabajo.
- LIC. BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Mater et Magistra.
- MARIO DE LA CUEVA. El Derecho Mexicano del Trabajo. Págs. 218-220.
- LUIGI DE LITALA. El Contrato de Trabajo. 2a. Edición. Traducción de Santiago Sentis M.
- JUAN D'POZZO. Derecho de Trabajo.
- LIC. ALFONSO GARCIA. Derecho del Trabajo. Pág. 7.
- LIC. ERNESTO GUTIERREZ Y GONZALEZ. Derecho de las Obligaciones. 2a. Edición.
- ERNESTO KROTOSCHIN. Instituciones de Derecho de Trabajo.
- KROTOSCHIN. Cuestiones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.
- LIC. MARIO LINO DEVEALI. Derecho del Trabajo. Pág. 215.
- DR. RAUL ORTIZ URQUIDI. Apuntes tomados en clase.

PLANIOL Y RIPERT. Tratado de Derecho Práctico - de Derecho Civil Francés. Tomo VI. Traducción Mario Diez Cruz. Pág. 402.

PLANIOL. Tratado Elemental.

LIC. JUAN D. RAMIREZ G. El Contrato de Trabajo.

ALFREDO J. RUPRECHT. El Contrato de Trabajo.

TRUEBA URBINA. Comentario al Art. 121 de la Ley Abrogada. Pág. 80.

TRUEBA URBINA. Comentario al Art. 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1970.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Revista de Trabajo.

JURISPRUDENCIA. Apéndice 1917-1965. 5a. Parte. Tesis 77.

INFORME 1967. Jurisprudencia. 4a. Sala. Págs. 21 y 22.

"CENTRAL DE TESIS"  
Leandro Valle 20-C  
Teléfono 526-35-92  
MEXICO DF (CENTRO)