

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO



**CESACION DE EFECTOS EN LOS CONTRATOS
DE TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA
DE LA TEORIA INTEGRAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
AARON CAMACHO AVIÑA

MEXICO D. F.

1 9 7 5



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
BAJO LA DIRECCION DEL DR. ALBERTO
TRUEBA URBINA, Y EL ASESORAMIENTO
DEL SR. LIC. ENRIQUE TAPIA ARANDA.

"CESACION DE EFECTOS EN LOS CONTRATOS DE
TRABAJO, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA
TEORIA INTEGRAL".

TEMAS A DESARROLLAR:

- 1.- Antecedentes históricos y evolución del
Derecho del trabajo;
 - a).- Parte General.
 - b).- Derecho Mexicano.
- 2.- Diversas teorías que se relacionan con
el Contrato de Trabajo.
- 3.- El Contrato de Trabajo en el Derecho
Positivo Mexicano.
- 4.- La Teoría Integral.
- 5.- Efectos Jurídicos, y la Cesación de
ellos en los diferentes contratos de
trabajo.
- 6.- Diversas causas que motivan la cesación
de efectos en los contratos de trabajo.
- 7.- Conclusiones.
- 8.- Bibliografía.

A M I S P A D R E S .

Quienes con su ejemplo y sacrificio
me han enseñado el camino del bien.

A MI QUERIDA ESPOSA

En agradecimiento a su confianza y
abnegación.

A MIS HIJOS

MONICA

AARON

MAXIMO

Y

GUILLERMO.

Quienes son toda mi felicidad.

AL SR. LIC. ENRIQUE TAPIA ARANDA

Con todo respeto y eterno agradeci-
miento, por su valiosa orientación.

A LOS SEÑORES

LIC. EDUARDO AVIÑA LOPEZ

Y

DR. EDUARDO AVIÑA S. P.

Por sus enseñanzas.

AL SR. LIC. JAIME ARMENDARIZ OROZCO,

Por la verdadera amistad que siempre
nos ha unido.

AL SR. LIC.

RAUL FDO. FERNANDEZ DE ORTEGA Y L.

Como homenaje a la amistad que me
ha brindado.

PRIMER CAPITULO:

**Antecedentes históricos y evolución
del Derecho del Trabajo.**

a).- Parte General.

b).- Derecho mexicano.

PRIMER CAPITULO

ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

PARTE GENERAL:

El derecho del trabajo encuentra sus antecedentes más remotos cuando el hombre es libre y empieza a prestar sus servicios con tal calidad, apareciendo la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum.

A partir de entonces, el derecho del trabajo ha ido evolucionando paso a paso, hasta obtener la estructura sobre la que está basada en la actualidad, aunque en mucho difiera esta de aquella.

A continuación expondré los puntos más sobresalientes de cada etapa por la que ha atravesado esta materia.

Tanto en Roma como en Grecia, el trabajo era destinado a los esclavos, a quienes les era negada la calidad de personas, y se les consideraba como una cosa propiedad del amo que formaba parte de su patrimonio.

GRECIA:- En Grecia encontramos los primeros vestigios de las Asociaciones, las cuales tenían principalmente carácter político, dictando ellas sus propias determinaciones con la sola limitación de no contrariar los principios emanados del estado. (1)

ROMA:- En Roma también aparecen las Asociaciones, sin poder precisar la fecha exacta, siendo los primeros Colegios de que se tiene noticia, los de Artesanos, de tocadores de flautas, de trompetas, etc

Estos colegios, para poder considerarse como debidamente organizados, debían haber sido sancionados en su constitución por las Autoridades.

Los lazos de unión de estos colegios, eran la identidad de cultos e ideas, y su finalidad era la ayuda mutua que deberían prestarse sus integrantes. (2)

En realidad, estas agrupaciones no representan en sí, relaciones de carácter laboral, en cambio la locatio conductio operarum que también aparece en Roma, constituye un antecedente directo del moderno contrato de trabajo, aún que no se presentaba con frecuencia, debido al régimen de esclavitud que imperaba y a que no estaba perfectamente delimitado con el contrato de obra. (3)

El objeto de la locatio conductio operarum era el resultado de un trabajo, y la locatio conductio operis tenía como objeto la prestación de un servicio. Estas dos figuras se conocen en la actualidad como contrato de arrendamiento de obra, y contrato de arrendamiento de servicios.

EDAD MEDIA:- Poco a poco fué variando la idea acerca del hombre que gastaba sus energías en provecho del amo, por ser una simple cosa, una parte de su patrimonio y ya es vislumbrada la relación existente entre la persona que presta sus servicios, y el que proporciona los elementos, sin embargo, el cambio no es radical y se sigue sacrificando a la clase trabajadora en aras de la clase productora.

La Economía familiar que se había observado hasta el momento se amplía hacia la economía de la Ciudad, y como consecuencia, al crearse más unidades consumidoras, aparece la división del trabajo, naciendo los distintos oficios, cuyas personas que los ejercen, forman los gremios, corporaciones o guildas, Estos gremios son formados con el objeto de proteger los intereses comunes por personas de una misma profesión o especialidad.

La aparición de estas corporaciones fué por el siglo XV, aunque no se tiene una fecha exacta de ello, pero se les considera como emanadas de los antiguos colegios romanos, y estaban formadas por Patro -

nos o Maestros, Oficiales o Compañeros, y Aprendices.

Los Maestros adquirían dicho cargo por herencia o por examen ante el Consejo de Corporaciones, o bien por la fabricación de una obra maestra en su especialidad. Eran los dueños del taller o empresa, y organizaban el trabajo, siendo los responsables de los artículos que fabricaban.

Los Oficiales o Compañeros eran los que tenían medianos conocimientos sobre la elaboración de los productos y artículos que su gremio fabricaba.

Los aprendices eran aquellos que deseaban recibir instrucción sobre los secretos de determinado arte. Estos aprendices debían pagar por la instrucción que recibían, además de observar obediencia y respeto hacia el maestro, y éste debía tratar humanamente al aprendiz.

Las corporaciones se regían por sus estatutos, en los cuales se fijaban las normas sobre la calidad de sus productos, condiciones de trabajo, etc.

Estas corporaciones tienen más bien un carácter patronal.

En esta época se nota una evolución en la prestación de servicios, pero no existe una regulación de la relación laboral, ni una protección al trabajador.

Epoca moderna:- En la época moderna, Inglaterra, Francia, Alemania y España, fueron los precursores de las Legislaciones sobre trabajo.

Inglaterra:- En Inglaterra fueron abolidas las corporaciones en 1545.

En 1814, las condiciones de trabajo son desastrosas, pues las jornadas de trabajo alcanzan hasta 15 y 16 horas diarias, los sueldos son ráquitos, se explotan a mujeres y niños, etc.

Ante esta situación, los trabajadores intentan unirse formando los Trade Unions, que son realmente sindicatos reconocidos por el Parlamento hasta - - 1828 aceptando expresamente la libertad de asociación siendo esto el primer indicio de las instituciones -- que hoy integran el Derecho del Trabajo.

En 1862 se celebra en Inglaterra el primer contrato colectivo de trabajo con los trabajadores de la Industria de la lana.

Francia:- Francia también abolió las corporaciones en 1776 al mismo tiempo que establece la libertad para trabajar en lo que se quiera, estableciendo este principio como uno de los más sagrados. Sin embargo, los empresarios, como la clase fuerte, explotan a la clase débil y fijan jornadas excesivas de -- trabajo a cambio de bajos sueldos, lo que provoca la expedición de la Ley Chapelier el 14 de Junio de 1791 cuyas principales instituciones eran:

a).- La prohibición expresa de volver a constituir las corporaciones.

b).- La prohibición de designar secretarios o sindicatos, llevar registros, tomar resoluciones -- etc. Sobre intereses comunes, en las reuniones que se efectuaran los ciudadanos del mismo estado social, de la misma profesión, etc.

c).- La prohibición a las autoridades de recibir, tramitar y responder a cualquier solicitud que se les hiciera a nombre de un estado social o profesión. (4)

En 1848, empieza a enfocarse hacia el trabajador una ligera preocupación creandose una idea común de solidaridad entre los trabajadores fijándose -- como jornada máxima del trabajo para los adultos, la de 12 horas; y para los aprendices menores de 14 años de 10 horas, prohibiendo el trabajo de estos por la -- noche. (5)

También quedó el individuo en libertad de -- escoger la profesión u oficio que quisiera, y de pactar las condiciones de trabajo. (6)

De lo anterior se desprende que el Código -- Civil frances considera al contrato de trabajo, similar al de arrendamiento de servicios, el cual debía -- de atender principalmente los aspectos del salario, -- la jornada de trabajo, y la duración del contrato.

Con el manifiesto comunista de Marx y Engels en 1848, dá principio la revolución socialista. Este movimiento perseguía como fines inmediatos los si --- guientes:

- a).- El reconocimiento del derecho a traba -- jar.
- b).- La organización del Trabajo; y
- c).- La creación de un Ministerio.

Alemania:- Aunque después de Francia e Ingl terra, al unirse los diferentes territorios que existían en Alemania, a partir de 1865 se desarrolla un -- progreso industrial elevadísimo, sobreviniendo lógicamente un intenso movimiento obrero.

Un gran adelanto que registra Alemania en -- 1839, es el que logra la regulación del trabajo de -- los menores, el descanso semanal y la creación de una Inspección del Trabajo.

Posteriormente, en 1863, se forma la Asocia -- ción General de Trabajadores Alemanes, y después a -- partir de 1881 se alcanzan logros verdaderamente bene -- ficos para los trabajadores, como son: la creación y -- establecimiento de un Seguro Social, Seguro sobre en -- fermedades, sobre vejez e invalidez, Descanso semanal protección para mujeres y menores Fijación de la Jor -- nada máxima, etc.

En 1890 se crean Tribunales Laborales para -- resolver problemas individuales de los obreros.

En 1918 las organizaciones de patronos y de trabajadores se reconocen recíprocamente sus personalidades, y aparecen también los contratos colectivos de trabajo.

En 1919, la Constitución alemana ostenta importantes principios, entre los que se encuentra la obligación del Estado de proteger al trabajo; la libertad de todos los hombres de disponer libremente de su tiempo para poder desempeñar funciones de cualquier índole; el Régimen de Seguridad Social que abarca garantías de incapacidad a cargo del Estado; la facultad de los obreros y empleados de discutir y decidir sobre la fijación de las condiciones de trabajo; el derecho de las organizaciones de obreros y empleados a ser representados en los consejos de empresa etc. (7)

ESPAÑA:- En España, en 1873 se dicta una Ley sobre el trabajo de los menores; en 1890 se reglamenta el trabajo de mujeres, y los accidentes de trabajo

Posteriormente se regulan el descanso semanal, la protección a la mujer obrera que dá a luz y se instituyen los Tribunales Industriales.

DERECHO MEXICANO.

LOS AZTECAS:- Entre los aztecas existían diferentes clases sociales, según la actividad que desempeñaban siendo la agricultura la principal fuente de riquezas, por lo que existía una clase, los Matzehuales, que era la que se dedicaba a esta actividad, tanto para su propio sostenimiento, como para el de las otras clases superiores. Los matzehuales ofrecían sus servicios y los regulaban por medio de un contrato.

Por otra parte existían los esclavos, que tenían dicha condición por motivos de guerra, o por haber cometido un delito, pero a diferencia del esclavo romano este era considerado como persona, teniendo derecho a casarse sin que su esposa o hijos, por este hecho, adquirieran la condición de esclavos. Podían adquirir y enajenar bienes etc.

La clase más humilde entre los aztecas eran los Tamenes, que eran utilizados para carga, debido a la ausencia de otro medio de transporte. (8)

LA COLONIA:- En esta etapa de Mexico, se expidieron "Las ordenanzas de gremios" y "Las Leyes de Indias".

Las ordenanzas de gremios se refieren a los procedimientos que debían seguir los maestros en la producción. Estos gremios fueron impuestos como instrumentos de dominación, y su régimen, al igual que el de los gremios europeos, constaba de maestros, Compañeros, y Aprendices, aunque solo estaban reguladas las actividades de los maestros, ya que estas ordenanzas no eran una reglamentación del trabajo sino de la producción, con el fin de proteger al público consumidor.

Las Leyes de Indias, dictadas en 1563, fijan principios para proteger a los indios contra la explotación que de ellos hacían los conquistadores, teniendo como origen los sentimientos de índole cristianos. (9)

El fin que persiguen estas leyes de indias, es el de garantizar a los indios la libertad de trabajo, una jornada máxima humana, y un pago justo y equitativo; descanso dominical, protección a los menores, trato humano, salario mínimo, etc. (10), por lo que puede apreciarse que estas leyes forman realmente antecedentes importantes en las modernas legislaciones.

MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA:- Durante todo el movimiento de independencia, el único logro que se obtuvo, fué la abolición de la esclavitud que hiciera Don Miguel Hidalgo.

EPOCA MODERNA:- En 1906, en Cananea, estalló una huelga cuyo fin era lograr un salario justo, una jornada máxima de 8 horas y buen trato, habiendo sido reprimido este acto, por medio de la fuerza, y obligados los trabajadores a regresar a sus actividades.

En 1907, en Orizaba, estalló la huelga de Rio Blanco, persiguiendo los mismos fines que la anterior, y habiendo sido también disuelta por medio de la más brutal represión por parte del gobierno.

En 1912 se crea la Casa del Obrero Mundial, surgiendo de ellas grandes líderes del movimiento laboral.

En esta época, los hermanos Flores Magón expiden el "Manifiesto del Partido Liberal Mexicano", cuyos principios estaban directamente encaminados a proteger a las clases trabajadora y campesina, y en cuyas manifestaciones se reflejaba la desastrosa situación por la que atravesaban los trabajadores a manos de la clase poderosa, e instaba a los mismos a apoderarse de los instrumentos de producción por cualquier medio, y propone reformas constitucionales que tengan por fin la protección de las clases obrera y campesina en general, y de las mujeres y menores en especial.

Todas las situaciones expuestas van sembrando ideas que por fin germinan en la aparición de las primeras legislaciones sobre el trabajo en el país, ocurriendo esto en Jalisco, Veracruz, Yucatán, y Coahuila en los años de 1914 a 1916.

NUESTRA CONSTITUCION DE 1917:- Fué nuestra actual Constitución de 1917, la primera que estableció los lineamientos generales y básicos sobre los cuales deberían fundamentarse las legislaciones secundarias en materia de trabajo sentando con esto un precedente en este aspecto habiendo quedado plasmadas en su artículo 123, con el fin de frenar el abuso y el trato inhumano que tradicionalmente venía sufriendo la clase trabajadora.

Con la promulgación de nuestra constitución de 1917 se considera al Trabajo como el mejor patrimonio del hombre protegiéndolo al otorgarle garantías de rango constitucional.

El referido artículo 123 de nuestra Carta Magna, está dividido en dos partes; en la primera de-

ellas se abarca genéricamente a todos los trabajado--res que presten sus servicios a particulares, y en su segunda parte, abarca especialmente a los trabajado--res que presten sus servicios al Estado.

Los principios establecidos en el inciso "A" del artículo que se comenta, pueden ser agrupados como sigue:

- a).- La fijación de una jornada máxima de 8- horas en general.
- b).- La fijación de una jornada máxima de 7- horas para el trabajo nocturno.
- c).- La protección a las mujeres y a menores de 16 años, y la prohibición a estos de desarrollar labores peligrosas.
- d).- El derecho al descanso del séptimo día.
- e).- La regulación justa y equitativa de los salarios, y la preferencia del derecho a ellos por parte del trabajador, sobre cualquier otro derecho.
- f).- La regulación del derecho del trabaja- dor, de participar de las utilidades -- que obtenga el patrón.
- g).- La previsión en favor del trabajador, - en el caso de accidentes o de enfermedad des profesionales.
- h).- La obligación del patrón de adoptar me- didas tendientes a evitar accidentes en el trabajo.
- i).- El derecho, tanto de obreros como de pa- trones de asociarse para la defensa de- sus respectivos intereses.

- j).- El derecho de huelga de los trabajadores y el derecho de paro de los patrones.
- k).- La creación, integración, y funcionamiento de autoridades (Juntas de conciliación y arbitraje), que solucionen los conflictos surgidos entre los trabajadores y los patrones.
- l).- El derecho al trabajo a su estabilidad, y la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros.

La Ley reglamentaria de este procepto constitucional, es la Ley Federal del Trabajo, estando vigente la del 23 de Diciembre de 1969 que entró en vigor el 10. de Mayo de 1970, la cual aportó adelantos e innovaciones de gran importancia.

CITAS DEL PRIMER CAPITULO:

- 1.- Leonardo Graham Fernández.- "Los Sindicatos en Mexico" página 9.
- 2.- Leonardo Graham Fernández.- "Obra Citada.-Pag.11
- 3.- Guillermo Floris Margadant.-"Derecho Romano" página 441
- 4.- C.Martín Saint Leon.- "Ensayo sobre el origen de guildas".- página 449
- 5.- Leonardo Graham Fernández.- "Obra citada".- página 21
- 6.- Alfredo Sánchez Alvarado.- "Instituciones del derecho mexicano del trabajo" página 49
- 7.- Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del Trabajo
- 8.- J. Jesús Castorena.- "Manual de Derecho obrero" página 83
- 9.- Leonardo Graham Fernández.- "Obra Citada".- página 29
- 10.- Mario de la Cueva.- "México y la cultura del trabajo". página 1039.

SEGUNDO CAPITULO:

Diversas teorías que se relacionan
con el Contrato de Trabajo.

SEGUNDO CAPITULO:

DIVERSAS TEORIAS QUE SE RELACIONAN CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo tiene antecedentes -- muy remotos en el contrato regulado por el Derecho privado.

En la doctrina vemos que el Contrato es el -- acuerdo de voluntades que tiene por objeto la creación o transmisión de derechos y obligaciones, siendo el -- convenio el acuerdo de voluntades que tiene por objeto la modificación o extinción de derechos y obligaciones

El contrato tiene como elementos esenciales -- o de existencia el consentimiento y el objeto.

Estos principios se encuentran plasmados en -- los artículos 1792, 1793 y 1794 del Código Civil para -- el Distrito Federal vigente.

Por otra parte, el segundo párrafo del arti -- culo 20 de la Ley Federal del trabajo, aquél por el -- cual una persona se obliga a prestar a otra, un traba -- jo personal subordinado, mediante el pago de un sala -- rio.

El artículo 386 de la citada ley, señala que -- es Contrato Colectivo de Trabajo, aquél que celebrado -- entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o -- varios patrones tiene por objeto establecer las condi -- ciones de trabajo en una o varias empresas o estableci -- mientos.

Distintos artículos de la mencionada ley, -- hacen referencias a diversos contratos de trabajo exis -- tentes, como el Contrato-Ley; Contrato de trabajo por -- tiempo determinado o indeterminado etc., y en todos -- ellos podemos observar que cuenta con los mismos ele -- mentos esenciales que el contrato regulado por el Dere -- cho común, ya que ambas clases de contratos crean o -- transmiten derechos y obligaciones.

Existen desde luego diversas definiciones de Contrato de Trabajo, de las cuales, algunas son las siguientes:

Marcel Planiol define el contrato de trabajo como " Una convención por la cual una paersona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo - que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario"(11)

García Oviedo nos dice que contrato de trabajo es: "Un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra por tiempo fijo o - sin fijación de tiempo mediante una remuneración llamada salario" (12)

Mario de la Cueva nos dice que el contrato de trabajo "es aquél por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de otra persona" (13)

De estas definiciones se desprende que el -- contrato de trabajo se caracteriza por:

- a).- Una prestación de servicios.
- b).- Una dirección sobre esos servicios.
- c).- Una dependencia del trabajador hacia el patrón.
- d).- Un salario.

Sin embargo, el maestro De la Cueva, prefiere utilizar el término subordinación por el de dependencia.

En cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, existen varias teorías, las cuales analizaremos en seguida:

I.- TEORIAS CIVILISTAS:- Estas teorías tra-
tan de apoyar la naturaleza del contrato de trabajo en
el Derecho Civil, y para éllo lo comparan con el con-
trato de arrendamiento, con el de compra-venta, con el
de sociedad, con el de mandato, e incluso lo tratan de
hacer aparecer como un contrato innominado.

Los tratadistas que luchan por equiparar el-
contrato de trabajo al del arrendamiento, exponen que
el hombre dá en arrendamiento su fuerza de trabajo, lo
mismo que dá en arrendamiento la fuerza de trabajo de
una máquina o de una bestia, a cambio del pago del pre-
cio convenido, el cual es, proporcional al tiempo que
dure la prestación del trabajo.

Esta teoría es atacada diciendo que en el --
arrendamiento como en la compraventa, la cosa objeto -
del contrato se desprende de la persona que la dá, lo-
que no ocurre en ningún momento en la prestación de --
servicios, pues la fuerza del trabajo está íntimamente
ligada al trabajador, además de que en el arrendamien-
to y en la compraventa, la cosa objeto del contrato es
es una parte del patrimonio del que la dá, mientras --
que la fuerza del trabajo nunca es considerada como in-
tegrante del patrimonio de una persona.

Otra corriente de las teorías civilistas es
la que se compara el contrato de trabajo con el contra-
to de compraventa, siendo Carnelutti su más entusiasta
expositor; y al efecto señala a manera de ejemplo, que
el contrato de arrendamiento de energía eléctrica está
mal designado, ya que la cosa objeto del contrato, que
es la energía eléctrica, es de consumo inmediato y por
lo tanto no existe la posibilidad de devolverla al tér-
mino del contrato, como ocurre en el arrendamiento, -
trasplantando dicha situación en el contrato del arren-
damiento de servicios, y dice que el trabajador es uní-
camente la fuente de energía, y que la energía que él-
gasta en el trabajo ya no puede ser recuperada al tér-
mino del contrato por el mismo trabajador, por lo que
realmente se presenta en este caso es la compraventa-
de energía.

Esta tesis es refutada por Castorena, que dice que en la compraventa, el comprador adquiere la libre disposición de lo que compra, lo que no ocurre -- con el trabajador, que puede dejar de trabajar cuando quiere, además de que la energía humana es consumida -- al momento mismo de generarse, y que lo que el patron -- aprovecha, son los resultados de la energía, no la -- energía misma, ya que de aceptarse esta afirmación, se estaría ante un caso de esclavitud. (14)

Una tercera corriente de la teoría civilista es la que afirma que el contrato de trabajo es un contrato de sociedad, ya que sostiene que en el contrato de trabajo, y en el de sociedad, existen las siguientes semejanzas:

1.- El obrero tiene necesidades inmediatas -- que satisfacer, y recibe un sueldo antes de la venta -- del producto, al igual que los socios reciben adelan -- tos de sus ganancias.

2.- El obrero tiene los riesgos de los paros, del cierre de las fabricas, de la reducción de los salarios, etc. y los socios corren riesgos también.

3.- La sociedad como los obreros, tienden a un fin común, que es la producción de objetos, armonía de actividades coordinación, subordinación, máximo rendimiento, etc. (15)

La principal objeción a esta teoría es la de que el salario y la subordinación tienen un carácter -- fijo, y en la sociedad los riesgos y beneficios son -- variables.

Por otra parte, es falso que el patrón y el trabajador tengan o persigan los mismos fines como en una sociedad pues lo que trata de hacer el patrón, es que su capital aumente, y el trabajador trata de obtener la máxima retribución por la prestación de sus ser -- vicios.

La cuarta teoría que exponen los tratadistas civilistas es la que sostiene que la naturaleza juri --

dica del contrato de trabajo es la del mandato, ya que indican sus sostenedores que como en el mandato el mandatario realiza todos los actos de representación por ordenes o instrucciones del mándante, bien puede asimilarse este al contrato de trabajo.

Planiol refuta este argumento y explica que el mandato es un contrato por el cual el mandatario se obliga a efectuar los actos en representación del mandante, y que en el contrato de trabajo, el trabajador realiza actos ordenados por el patrón, pero sin ninguna idea de representación, pues el trabajador actúa -- por cuenta propia. Además, los actos objeto del contrato de mandato, son por regla general jurídicos, y los actos que efectúa el trabajador no lo son;

* A mayor abundamiento, el contrato de mandato bien puede ser gratuito u oneroso, y el contrato de trabajo tiene que ser necesariamente oneroso.

Una quinta corriente de los civilistas es la que dice que el contrato de trabajo es simplemente un contrato innominado, pero que encuentra su regulación en el Código Civil.

La corriente opuesta a la llamada civilista, es la que sostiene que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, es la relación de trabajo, pero en cuanto al nacimiento de la relación de trabajo, existen varias teorías.

Unos autores opinan que la relación de trabajo nace al momento de celebrarse el contrato de trabajo entre el patrón y el trabajador, o nace simplemente por la incorporación del trabajador a la empresa, llamándose la primera la teoría del contrato, y a la segunda, la teoría de la Incorporación.

El Lic. Mario de la Cueva, nos dice que hay que distinguir entre el contrato y la relación de trabajo, y explica que el contrato es el simple acuerdo de voluntades que motiva el hecho de que el trabajador quede enrolado en la empresa, siendo hasta que se lleva a cabo a este enrolamiento, cuando nace la relación de trabajo. Esta relación produce los efectos normales

que la ley atribuye. (16)

Relación según Cabanellas, es "tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el vínculo o comunicación entre dos o más personas. Su uso en derecho equivale a conexión, sinónimo de enlace, trabazón-concatenación" (17)

Así pues, relación de trabajo es la conexión que existe entre la persona que presta sus servicios - y la persona a quien como patrón se le prestan esos -- servicios.

En concreto, para esta teoría la relación de trabajo se establece con el simple hecho de que el trabajador empiece a prestar sus servicios con el patrón-independientemente del origen que tuvo esa prestación-de servicios; esto es, dicen estos tratadistas, con el fin de proteger al trabajador, ya que la simple prestación de servicios crea derechos a su favor, aún en aquellos casos en los que por cualquier causa el contrato pudiese anularse.

Esta postura es criticada por los tratadistas de otra corriente, pues manifiestan que de aceptar dicha teoría se está negando validéz al acuerdo de voluntades, pues esto dá lugar a que una persona se enrola a trabajar al servicio de otra sin su consentimiento, o aún en contra del mismo, dando lugar a un hecho-antijurídico o a un absurdo. Por otra parte, es imposible que existan las subordinaciones si el titular de esa subordinación no existe o la ignora.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado abunda esta crítica a la teoría de la relación de trabajo con un ejemplo a contrario sensu, y espone que si un patrón y un trabajador se ponen de acuerdo en contratar y prestar servicios respectivamente, fijando el salario, las condiciones de trabajo, la fecha y lugar del inicio de labores etc. y llegado el momento, el patrón se niega a proporcionar el empleo al trabajador, la relación de trabajo no se ha iniciado, y de acuerdo con la teoría que critica, el trabajador quedaría indefenso ante tal situación. Sin embargo, la realidad demuestr

tra que en virtud del acuerdo de voluntades exteriorizado quedó constituido el contrato de trabajo que el trabajador podrá hacer valer en defensa de sus intereses. (18)

Así pues, se puede observar que para el derecho del trabajo no basta una situación de hecho, o un hecho jurídico, como lo es la prestación de servicios, sino que se requiere de un acto jurídico plasmado en el acuerdo de voluntades, que da nacimiento a un contrato de trabajo, para que a su vez tengan nacimiento los derechos y obligaciones de las partes ligadas por la relación laboral.

Puede decirse que la subordinación es el sello que distingue las relaciones reguladas por el derecho del trabajo, de las relaciones que regulan las demás ramas jurídicas. Esta subordinación está representada en la obligación del trabajador de cumplir con las actividades que el patrón le designa, a seguir las instrucciones que le son dadas, y a procurar el mayor rendimiento en provecho del patrón.

Al respecto, nuestra Ley Federal del Trabajo adopta una postura ecléctica, pues en la exposición de motivos, después de hacer un análisis somerísimo de estas doctrinas, manifiesta que se toma como base la doctrina que sostiene que la naturaleza de la relación entre patrón y trabajador es la relación de trabajo, pero menciona al contrato como un acto en ocasiones indispensable para dar nacimiento a la relación de trabajo.

El Artículo 20 de la mencionada Ley Federal del trabajo establece que se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Después, el mismo artículo 20 equipara en sus efectos a la Relación de Trabajo con el Contrato de Trabajo.

CITAS DEL SEGUNDO CAPITULO:

- 11.- Marcel Planiol.- "Traité pratique de Droit Civil"
Tomo XI página 6.
- 12.- García Oviedo.- "Derecho Social".- página 105
- 13.- Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo I, página 370.
- 14.- J. Jesús Castorena.- "Manual de Derecho Obrero"
página 52
- 15.- Mario de la Cueva.- "Obra citada".- página 450.
- 16.- Mario de la Cueva.- "Obra citada".- página 393.
- 17.- Guillermo Cabanellas.- "Tratado de Derecho Laboral"
Tomo I. página 88
- 18.- Alfredo Sánchez Alvarado.- "Instituciones del Dere-
cho Mexicano del Trabajo"
página 339.

TERCER CAPITULO;

**El Contrato de Trabajo en el Derecho
Positivo Mexicano:**

TERCER CAPITULO:

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

Una vez estudiada la naturaleza del Contrato individual del trabajo, y vista la concepción que de él encontramos en la Ley Federal del Trabajo procederé a dar su definición, y a analizar los elementos que de la misma definición se desprenden.

Contrato Individual de Trabajo es aquél por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De esta definición se desprende la existencia de los siguientes elementos:

- I.- Trabajador.
- II.- Patrón.
- III.- Prestación de un trabajo personal
- IV.- Subordinación; y
- V.- Salario.

I.- El trabajador, que es necesariamente una persona física, hombre o mujer, con capacidad legal para ser sujeto de relaciones jurídicas de carácter laboral. El trabajador representa la energía de trabajo sea física o mental, que adquiere por voluntad propia obligaciones y derechos con el patrón en forma recíproca. Encontramos a estos en el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo.

II.- El patrón, es aquel que emplea los servicios de trabajadores, y a diferencia del trabajador puede ser una persona física o moral indistintamente. No es necesario que el patrón sea una empresa organizadora de los factores de la producción, como tampoco lo es el hecho de que tenga o no capital, e inclusive dicho patrón puede tener la calidad del trabajador en relación a un tercero.

Dicho patrón tiene que tener también, como -- el trabajador, la capacidad legal necesaria para ser su jeto de relaciones jurídico-laborales. Su definición legal se encuentra en el artículo 10 de la Ley Federal -- del Trabajo.

III.- La prestación de un trabajo personal, -- es el desarrollo de la actividad que el trabajador en -- forma personal se obliga a llevar a cabo para satisfa -- cer las necesidades del patrón. El segundo párrafo del -- artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, la define co -- mo toda actividad humana, intelectual o material, inde -- pendientemente del grado de preparación técnica requeri -- da por cada profesión u oficio.

IV.- La subordinación consiste en el ánimo -- del trabajador, de considerarse sometido a la voluntad -- del patrón; esto desde luego, haciendo resaltar que ese -- sometimiento es completamente voluntario, en razón de -- la lógica y buena marcha de los intereses, tanto del -- trabajador como del patrón, y a que si este sometimien -- to no fuera voluntario, dicha situación jurídica no po -- dría jamás ser considerada como relación de trabajo.

V.- El salario está definido por el artículo -- 82 de la Ley en cuestión como "La retribución que debe -- pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Este es -- el principal objetivo que persigue el trabajador, pues -- mediante el salario, satisface sus necesidades.

Contrato Colectivo de Trabajo.- Este contrato -- en principio, es igual en sus elementos al contrato in -- dividual de trabajo, con la diferencia de los sujetos, -- que en vez de ser un trabajador y un patrón, deberá de -- estar celebrado entre uno o varios sindicatos de traba -- jadores, y entre uno o varios patrones, o uno o varios -- sindicatos de patrones. El objeto del contrato colecti -- vo de trabajo es el de fijar las condiciones de trabajo -- en una o varias empresas o establecimientos.

La definición que del contrato colectivo de -- trabajo nos dá la Ley Federal del Trabajo, la encontra -- mos en su artículo 386.

Este contrato tiene ciertas ventajas sobre el contrato individual, ya que por razón lógica establece la igualdad entre los trabajadores, evitando el que se les pueda presionar en forma individual en contra de sus intereses, por lo que paulatinamente ha venido imponiéndose, en substitución de aquél.

Contrato-Ley.- Este contrato es el que celebran 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 de trabajo que deben prevalecer en una determinada rama de la industria, el cual es declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Esta definición, y la regulación del mencionado contrato, se encuentra en los artículos del 404 al 421 de la Ley Federal del Trabajo.

Contrato Colectivo-Ley.- Este tipo de contrato es la imagen más elevada que se trata de obtener en el Derecho del trabajo.

Este contrato busca la unificación nacional en las condiciones de trabajo, persiguiendo las mejores buscando la igualdad en todos los trabajadores, aún de diversas empresas y trata de evitar la competencia desleal. (19)

La consecuencia del contrato colectivo ley es la armonía entre las fuentes de trabajo evitándose luchas intergremiales e interpatronales.

(20 - 1)

CITAS DEL TERCER CAPITULO:

19.- Enrique Tapia Aranda.-

**"Derecho procesal del Trabajo".
página 92.**

(20 - 2)

CUARTO CAPITULO:

"La Teoria Integral"

CUARTO CAPITULO:

LA TEORIA INTEGRAL:

La Teoria Integral tiene por objeto el explicar el derecho del trabajo como un orden jurídico tendiente a proteger, a dignificar, y a reivindicar a -- aquellas gentes que con su trabajo ya sea material o -- intelectual luchan para obtener la satisfacción de sus necesidades directas. En otras palabras, la Teoria Integral trata de obtener el bienestar de la comunidad obrera, la seguridad colectiva, y la socialización de -- los bienes de la producción.

Por otra parte, la Teoria Integral sostiene la práctica de la asociación profesional y el ejercicio del derecho de huelga. Es pues, un análisis revolucionario del artículo 123 de nuestra Constitución.20)

La Teoria Integral ubica al derecho del trabajo dentro del derecho social, extrayéndolo tanto del -- campo del derecho público como del derecho privado. Explica además que a partir de la Constitución de 1917, -- su Artículo 123 se convierte en un instrumento protectorista y reivindicador del trabajador, abarcando a -- toda aquella persona que preste un servicio personal a cambio de una remuneración, con el objeto de que el -- trabajador recupere la plusvalía de los bienes de la -- producción.

Sostiene esta teoría que tanto las leyes laborales de fondo como del proceso, y las Autoridades -- encargadas de aplicarlas deben proteger y tutelar a -- los trabajadores frente a sus explotadores imponiendo a las autoridades inclusive, la obligación de aplicar el principio de la suplencia en caso de deficiencia de la queja, como lo establece la fracción II del artículo 107 de nuestra Carta Magna.

El doctor Alberto Trueba Urbina, creador de esta Teoria Integral nos dice: "La Teoria Integral es, en suma, no solo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 - precepto revolucionario, y -- de sus leyes reglamentarias - productos de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, --

haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país" (21)

De la exposición antes transcrita, se puede deducir que la elaboración de la Teoría Integral tuvo como objeto nobilísimo el de procurar que el hombre trabajador sea liberado de la explotación, del maltrato, de la injusticia, y de muchas otras circunstancias de opresión, las cuales ha sufrido desde tiempo inmemorial

Por esto, todos aquellos que conocemos el Derecho debemos esgrimir éste para lograr que los principios de la Teoría Integral sean aplicados en la realidad, para que los propósitos de ésta rindan frutos.

Como sabemos, los factores de la producción son dos: Capital y Trabajo, y entre estos dos factores de la producción siempre han existido antagonismos, originados por los intereses propios de cada uno de ellos, que son diametralmente opuestos; el Capital, siempre ambicioso, buscando obtener el máximo de utilidades a costa de la explotación del trabajo; el Trabajo, luchando siempre en defensa de esa explotación de que es objeto.

Con la aparición del artículo 123 de nuestra Constitución, se presenta un régimen que trata de poner freno a esa explotación franca y desenfrenada que del trabajo hace el capital, y precisamente basándose en los principios y textos de este precepto legal, aparece la Teoría Integral, como un instrumento para la clase trabajadora, útil para liberarse del yugo de la explotación, de la indignidad, etc., de que tradicionalmente ha sufrido, reivindicándose así por medio suyo.

Por esto, se dice que el Derecho del Trabajo ha sido, es y será un derecho de clase, porque protege a una clase en especial, la clase obrera, en sus derechos y como el medio de realizar esa protección, la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, propone la socialización del capital y de la vida en general.

La Teoría Integral del derecho del Trabajo, pues nace o tiene su fundamento en el artículo 123, Constitucional y es el estudio explicación y difusión cientí

fica y entrañablemente profunda del mismo artículo 123 y del Derecho del Trabajo en General. Por esto, ésta - Teoría es Integral.

En su función de divulgación del derecho del trabajo y del artículo 123 Constitucional, nos dice: la Teoría Integral que: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana" (22)

De esto se desprende que el artículo 123 Constitucional persigue dos fines inmediatos: el primero - consiste en proteger jurídica y económicamente a los trabajadores, entendiéndose estos como cualquier persona física que presta sus servicios personales a otra. - El segundo fin que persigue el numeral en estudio es - el de reivindicar a ese trabajador la plusvalía que -- aporta a los bienes de producción, por medio de la socialización del capital.

Esto es reconocido y confirmado por la mayoría de los tratadistas como por ejemplo Porrás López, - y Juan B. Climent, quienes señalan que el derecho del trabajo es completamente tutelar y proteccionista de - la clase débil en los factores de la producción, que - es la clase obrera, persiguiendo la desaparación del - capitalismo y procurando la socialización de los bienes de la producción, como una medida tendiente a ha - cer desaparecer la explotación y opresión que soporta - la clase trabajadora.

Nos dice el Maestro Trueba, que "el artículo 123, no expresa la voluntad de la clase capitalista, - porque sus creadores no pertenecían a esta clase, eran de extracción obrera como Jara, Victoria, Zavala, Bon - Versen, Gracias, marxistas como Macías, Mógica, y -- otros" (23).

Digo antes que el derecho del trabajo es un derecho de carácter social que no puede ser encuadrado dentro del derecho público, ni dentro del derecho privado, porque siguiendo la tradicionalista teoría que -

divide estas dos grandes ramas del derecho, nos puede dar cuenta de que las materias que pertenecen a cada una de ellas tuvieron su origen en circunstancias mucho muy diferentes a las que dieron origen al derecho del trabajo; es decir, que al crearse las diversas disciplinas de los derechos público y privado, se trataron de proteger y regular intereses privados o proteger y custodiar intereses de carácter público respectivamente.

En cambio, al crearse el derecho del trabajo se aplicaron principios sociales tendientes a lograr una justicia social que reivindicará al trabajador.

En otras palabras, el derecho del trabajo está constituido por normas protectoras y de reivindicación para la clase trabajadora.

Desde este punto de vista, es decir, al través de la Teoría Integral, no puede hacerse referencia al orden público cuando se hable del derecho del trabajo, pues las normas de este no son de carácter imperativo ni de subordinación, ya que como se dijo antes, son normas de franco carácter proteccionista.

Este punto fué claramente establecido por el Diputado Constituyente Macias durante el Congreso Constituyente de 1917 al señalar que las normas relativas al trabajo debían estar señaladas en la Constitución, pero no en el capítulo de garantías individuales como derechos públicos subjetivos sino en capítulo aparte. Por otra parte, calificó al derecho de huelga, como un derecho social económico.

Además, señalan varios tratadistas, el enmarcar al derecho del trabajo dentro del derecho privado en concreto, el civil, sería dar marcha atrás sobre lo avanzado, ya que volvería a equiparse el trabajo con el arrendamiento la compra-venta etc., cuya posibilidad ha quedado descartada con anterioridad.

En diversa cita nos dice el Doctor Trueba Urbina que a la Luz de la Teoría Integral, el derecho del trabajo no nació del derecho civil, sino de la di

lectica de la Revolución Mexicana, que al igual que el Derecho Agrario nacieron en el momento mismo en que se transformaron en derecho social habiendo quedado plasmados en los artículos 27 y 123 de la Constitución Política. Agrega además que las normas que constituyen el Derecho del Trabajo son normas autónomas que señalan derechos exclusivamente para los trabajadores. (24)

El derecho del trabajo, nacido del artículo 123 Constitucional, se conforma de dos tipos de normas: las normas Substantivas y las normas Procesales, que dan nacimiento al Derecho Substantivo del Trabajo, y al derecho procesal del trabajo, pero ambas gravitan dentro del ámbito del derecho social, y aunque las normas substanciales y las procesales están íntimamente relacionadas, guardan a su vez autonomía entre sí.

Este derecho del trabajo, en su actual configuración de derecho social, nació en México al amparo de tantas veces invocado artículo 123 de nuestra Constitución de 1917 por lo que con verdadero orgullo podemos decir que es una Institución netamente mexicana, e inclusive imitada o acogida por los órdenes jurídicos de otros países, habiendo sido creada no para la minoría privilegiada, sino para las inmensas mayorías explotadas.

Sin embargo, además de todo lo que se ha tratado en este capítulo, también hay que recordar que si la Ley Federal del Trabajo es proteccionista para con la clase trabajadora otorgándole un sin fin de derechos, no puede pasar por alto el sentido opuesto de correspondencia de esos derechos; es decir, que paralelamente establece obligaciones por parte de los mismos trabajadores, los cuales tienen que ser cumplidos por estos, para poderse encontrar en los supuestos requeridos al tratar de hacer valer esos derechos.

Aún en la actualidad, el Estado continúa con una labor intervencionista en materia de trabajo, tendiente a lograr la mayor perfección posible en cuanto a la institución tutelar de la clase trabajadora. (25)

En resumen, cuando las normas del derecho laboral están estableciendo una jornada máxima del trabajo, un salario mínimo que sea suficiente para satisfa-

cer las necesidades del trabajador y su familia; una --responsabilidad del patrón de indemnizar al trabajador que sufre un accidente o una enfermedad de trabajo, etc. Está protegiendo y dignificando al trabajador en su carácter de elemento débil entre los factores de la producción.

Cuando las normas del derecho laboral están otorgando al trabajador derechos para participar en las utilidades que el patrón percibe, para formar asociaciones profesionales (sindicatos) en defensa de sus intereses, está reivindicando al trabajador para que éste participe en la plusvalía que operan los bienes de la producción.

CITAS DEL CUARTO CAPITULO:

- 20.- Alberto Trueba Urbina.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".- Página 317
- 21.- Alberto Trueba Urbina.- "Nuevo Derecho del Trabajo" página 319.
- 22.- Alberto Trueba Urbina.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- páginas 199 -135
- 23.- Alberto Trueba Urbina.- misma obra.- pags. 122 y 254
- 24.- Alberto Trueba Urbina.- "Nuevo Derecho del Trabajo" página 225.
- 25.- Octavio M. Trejo.- "Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo".- página 9

(26 - 2)

QUINTO CAPITULO:

**Efectos jurídicos y la Cesación de ellos
en los diferentes contratos de trabajo.**

QUINTO CAPITULO:

EFFECTOS JURIDICOS, Y LA CESACION DE ELLOS EN LOS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABAJO.

Una vez analizados los antecedentes históricos y la evolución del derecho del trabajo; los diversos contratos de trabajo en nuestra legislación, así como el espíritu de lo que es y significa la Teoría -- Integral, se hace necesario el estudio de los efectos-jurídicos que producen esos contratos de trabajo.

Ya quedó explicado que el verdadero lazo de unión entre el patrón y el trabajador es el contrato de trabajo, y también se hizo notar que no obstante lo anterior, nuestra legislación laboral acepta eclecticamente que también la relación de trabajo genera efectos jurídicos entre ambos factores de la producción.

Pues bien, del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los efectos jurídicos que nazcan entre el patrón y el trabajador, dependen en -- forma directa de lo que se haya estipulado en el contrato, o de la misma relación de trabajo, en cuanto no se opongan a las normas de trabajo, a la buena fé, y a la equidad.

Existen muchos y muy variados criterios que tratan de llevar a cabo la clasificación de los derechos y las obligaciones que nacen entre el patrón y el trabajador, es decir, de los efectos jurídicos que nacen de la celebración de un contrato de trabajo.

El maestro Gonzalez Blanco, dice que las obligaciones y los derechos que nacen de un contrato de trabajo, se clasifican de la siguiente manera:

A).- Obligaciones que nacen antes de iniciar se la prestación del servicio, como por ejemplo, de -- parte del trabajador, de someterse a examen médico; y por parte del patrón, de adoptar medidas de seguridad e higiene.

B).- Obligaciones que nacen después de la -- prestación del servicio, como por ejemplo, de parte -- del trabajador de desocupar dentro de los quince días -- siguientes al en que terminan los efectos del contrato de trabajo, la casa que por parte del patrón ocupe y -- por parte del patrón, extender una vez terminado el -- contrato, una constancia de la eficiencia del trabajo -- y su conducta, si así lo solicita el trabajador.

C).- Obligaciones que nacen de la prestación del servicio, que pueden subdividirse en principales -- y accesorias:

1.- Una de las obligaciones principales, por parte del trabajador, es la prestación del o de los -- servicios contratados en forma personal, y bajo la di -- rección y dependencia del patrón o persona en quien de -- legue esa facultad, en el lugar, tiempo y condiciones -- convenidas. Por parte del patrón, existe la obligación principal de pagar al trabajador el salario convenido.

2.- Entre otras, una obligación accesorias -- por parte del trabajador, es la obediencia que debe -- prestar al patrón. Por parte del patrón, existe la o -- bligación accesorias de proporcionar trabajo a los obre -- ros.

Añade además las obligaciones sociales y mo -- rales, que dice, son idénticas para ambas partes, como -- son las de guardar buena conducta, no presentarse en -- estado de embriaguez, o bajo el efecto de alguna droga -- enervante, etc.

Otra clasificación más acerca de los dere -- chos y obligaciones que nacen de la celebración de un -- contrato de trabajo es la que hacen los tratadistas es -- pañoles Bayón Chacón y Pérez Botija, la cual exponen -- como sigue:

1.- Derechos del Empresario:

- a).- Derecho de elección del trabajador
- b).- Limitaciones por circunstancias -- extraordinarias.

- c).- Derecho de adquisición del resultado del trabajo
 - d).- La facultad de mando y de manifestaciones.
 - e).- El poder de dirección.
 - f).- Potestad disciplinaria.
- 2.- Deberes del empresario:
- a).- El deber general de protección y sus manifestaciones.
 - b).- El deber de respeto a la dignidad del trabajador.
 - c).- El deber de seguridad e higiene del trabajo.
 - d).- El deber de ocupación efectiva.
 - e).- El deber de capacitación del trabajador.
- 3.- Deberes del trabajador:
- a).- Deber de prestación personal del trabajo.
 - b).- Deber de obediencia.
 - c).- Deber de rendimiento o diligencia.
 - d).- Deber de fidelidad.
 - e).- Deber de Lealtad.
 - f).- Deber de secreto profesional.
 - g).- Abstención de una competencia-
ilítica (26).

Otra clasificación más nos dá el argentino -

Alfredo J. Ruprecht; y nos dice que las obligaciones -- del patrón pueden ser convencionales o legales, según hayan sido establecidas de común acuerdo entre las partes, o por la Ley, aclarando que las primeras tienen -- como límite a la Ley misma.

Las obligaciones legales pueden ser consideradas como generales, que se aplican a todos los trabajadores, y específicas que son aplicables a los trabajadores del comercio y la industria.

Considera como principales, el dar trabajo - efectivo, el pagar el salario, el señalar el ámbito de trabajo, el proporcionar los elementos de trabajo, el otorgar descansos, vacaciones anuales, etc.

Como obligaciones del trabajador señala: - - Prestación de trabajo normal, sometimiento al régimen-laboral y disciplinario, deber de obediencia, devolución de la vivienda proporcionada por el patrón a la - extinción del contrato, etc. (27)

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que - las obligaciones del trabajador pueden ser principal - y accesorias.

La principal, es la prestación de servicios- y como accesorias encontramos una serie de ellas, que son consecuencia de la principal, y esquemáticamente - las muestra así:

Obligaciones del Trabajador:

- 1.- Obligación principal.- Prestación - del servicio en forma personal, en el lugar, tiempo y condiciones conve- nidas, en forma eficiente.
- 2.- Obligaciones accesorias.- Deber de obediencia y fidelidad.

En cuanto a las obligaciones del patrón, nos dice que también pueden ser principal y accesorias, y nos las muestra así:

Obligaciones del patrón:

- 1.- Obligación principal.- El pago del-
- 2.- Obligaciones accesorias.- Proporcionar el trabajo.- Recibir el producto del trabajo proporcionar material y útiles necesarios para el trabajo, etc. (28)

En mi opinión, tomando en cuenta los temas tratados con anterioridad, respecto a la naturaleza del vínculo laboral que es el contrato, creo que las obligaciones que nacen del contrato se pueden clasificar en obligaciones de Dar de Hacer y de No hacer.

Por ejemplo, las obligaciones de dar en cuanto a los patrones, puede decirse que son:

- 1.- El pago de salarios e indemnizaciones.
- 2.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos o materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- 3.- Proporcionar lugar seguro para que el trabajador guarde sus instrumentos y útiles de trabajo
- 4.- Mantener el número suficiente de sillas o asientos para los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, etc.
- 5.- Expedir constancia escrita, sobre los días trabajados y el salario percibido, a solicitud del trabajador.
- 6.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe, dentro de los tres días, constancia escrita relativa a sus servicios.
- 7.- Proporcionar a los trabajadores medicamentos profilácticos determinados por la autoridad sanitaria donde existan enfermedades tropicales o peligro de epidemia.

8.- Proporcionar a los sindicatos cuando lo soliciten, en los centros rurales de trabajo, local de socupado en arrendamiento, para la instalación de sus oficinas.

9.- Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas de los trabajadores, proporcionandoles equipo y útiles indispensables.

10.- Proporcionar habitaciones a los trabajadores.

Estas obligaciones las encontramos consignadas en las fracciones II, III, IV, V, VII, VIII, XIX, XXI, XXV, del artículo 132, y en el capítulo III del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Entre las obligaciones de hacer, por parte de los mismos patrones, encontramos las siguientes:

1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos. Frac.- I del art. 132 LFT.

2.- Registrar los instrumentos y útiles propiedad del trabajador, que éste dejó a guardar en el local proporcionado por el patrón. Frac. IV del art. - 132 LFT.

3.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones populares, y para cumplir como Jurado, etc. cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo, Frac. IX del art. 132 LFT.

4.- Comunicar al Sindicato titular del contrato colectivo, y a los trabajadores de la inmediata inferior categoría, los puestos de nueva creación, y las vacantes definitivas y temporales que existan. Frac. XI del art. 132 LFT.

5.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública. Frac. XII del art. 132 LFT.

6.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores. Frac. XIII del art. 132 LFT

7.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designándolo en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro.- Frac. XIV del art. 132 LFT.

8.- Organizar permanente o periodicamente -- cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de éstos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades de Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o Departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las -- autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas. Frac. XV del art. 132 LFT.

9.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo, de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la --

mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimientos. Frac. XVI del art. 132 LFT.

10.- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables a juicio de las autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presenten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a las autoridades competentes de cada accidente que ocurra. Frac. XVII del art. 132 LFT.

11.- Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo. Frac. XVIII del art. 132 LFT.

12.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté en una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima. Frac. XX del art. 132 LFT.

13.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 frac. VI. Frac. XXII del art. 132 LFT.

14.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 frac. VI. Frac. XXIII del art. 132 LFT.

15.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán

exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan. Frac. XXIV del art. 132 LFT.

Las obligaciones que tiene el patrón de no hacer son las siguientes:

1.- El patrón no debe retener los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro. -- Frac. IV art. 132 LFT.

2.- El patrón debe de abstenerse de dar maltrato de palabra o de obra a los trabajadores, y guardarles a los trabajadores la debida consideración. Frac. VI art. 132 LFT.

3.- El artículo 133 de la Ley Federal de Trabajo es el que contiene todas las obligaciones de no hacer, y a la letra dice: "Queda prohibido a los patrones

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad.

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separan o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Ahora bien, en cuanto a los trabajadores, encontramos que las obligaciones de dar, son las siguientes:

1.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

2.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

3.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Estas disposiciones están contenidas en las fracciones V, VI y VIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

Las obligaciones de hacer, respecto a los trabajadores, son las siguientes:

1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las -

que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

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

4.- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

5.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

6.- Integrar los organismos que establece la ley.

7.- Someterse a los reconocimientos médicos-previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad del trabajo, contagiosa o incurable.

8.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

9.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Estas obligaciones se encuentran consignadas en las feacciones I y II del art. 134; III del art. 132 IV del artículo 134; VII del artículo 132; IX, X, y XI del artículo 134; y XII del artículo 130 todos de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

En cuanto a las obligaciones de no hacer, -- respecto de los trabajadores, encontramos las siguientes:

1.- No revelar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos re --

servados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa. Frac. XIII del Art. 134 LFT.

2.- No ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en el que el trabajo se desempeñe.

3.- Faltar al trabajo sin causa justificada sin permiso del patrón.

4.- No sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima ya elaborada.

5.- No presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

6.- No presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

7.- No portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Quedan exseptuadas de la disposición, las armas punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

8.- No suspender las labores sin autorización del patrón.

9.- No hacer colectas en el establecimiento o lugar del trabajo.

10.- No usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquélla que estén destinados.

11.- No hacer propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Estas disposiciones se encuentran contenidas en las fracciones I, II; III; IV; V; VI; VII; VIII; IX y X del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo

Contrato Colectivo de Trabajo:

El Contrato colectivo de Trabajo, como ya vimos, es aquél que celebran entre una o varias asociaciones profesionales y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en las empresas o establecimientos.

Este contrato, como todos, crea derechos y obligaciones entre las partes.

Ahora bien, nuestra legislación no hace mención expresa sobre los efectos jurídicos que el contrato colectivo de trabajo produce, por lo que para poder deducirlos, analizaremos diferentes preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 395 establece que si el contrato colectivo lo indica, el patrón solo podrá admitir como trabajadores a miembros del sindicato contratante.

La Fracción XI del artículo 132, establece que el patrón tiene la obligación de poner en conocimiento del sindicato titular del Contrato Colectivo, los puestos de nueva creación, así como las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.

El segundo párrafo del artículo 395, establece que el patrón estará obligado a despedir a los miembros del sindicato contratante que renuncien o sean expulsados de él.

Por lo demás, el contrato Colectivo de Trabajo surte los mismos efectos que el contrato individual.

En cuanto a los efectos jurídicos que genera el contrato Ley, se puede decir que también son los mismos que genera el contrato colectivo.

Ahora bien, una vez estudiados los efectos jurídicos que producen los diferentes contratos de trabajo, veremos que esos efectos dejan de operar en determinadas circunstancias; es decir; los contratos de trabajo, cesan en sus efectos.

Cesar, en su acepción gramatical, significa-terminar, suspender; es decir, detener, diferir una acción. Cuando algo cesa, suspende sus efectos.

Este término, aplicado al derecho del trabajo y en concreto, al contrato de trabajo, dá una idea de tensión en los efectos contraprestacionales.

Cabanellas nos dice que cuando un contrato de trabajo cesa, o se suspende, es cuando los efectos y las obligaciones principales como son la prestación del servicio y el pago del salario, están paralizados, aunque se dan casos de que no todos los efectos recíprocos cesan de operar pues a veces puede cesar la obligación del trabajador, de prestar sus servicios, no obstante que la obligación del patrón, de pagar el salario subsista. En estos casos se está en presencia de derechos adquiridos por el trabajador, o establecidos por el legislador como imposición. (29)

Por lo anterior, podemos decir que la cesación de efectos jurídicos en los contratos de trabajo, nace al realizarse los supuestos mismos señalados por la Ley expresamente pero no podemos precisar un concepto de cesación de efectos porque la Ley no nos lo señala.

CITAS DEL QUINTO CAPITULO:

- 26.- Eugenio Pérez Botija.- "El Derecho del Trabajo".-
Editorial Revista del Dere
cho Privado.- Madrid.
- 27.- Alfredo J. Ruprecht.- "Contrato de Trabajo".-
Buenos Aires 1960
- 28.- Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del Trabajo.
- 29.- Guillermo Cabanellas.- "Tratado de derecho Laboral"
Tomo II, página 615.

(40 - 2)

SEXTO CAPITULO:

**Diversas causas que motivan la cesación
de efectos en los contratos de trabajo:**

SEXTO CAPITULO:

DIVERSAS CAUSAS QUE MOTIVAN LA CESACION DE EFECTOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo; es decir, que las obligaciones y derechos que de él emanan, son exigibles periódicamente, por lo que su cumplimiento y observación son constantes y permanentes.

Como en determinadas ocasiones los efectos -- producidos por los contratos de trabajo dejan de operar la ley, evitando así que el vínculo laboral se extinga, acepta la posibilidad de que esos efectos, al dejar de operar, unicamente cesen o se suspendan en forma temporal. En otras palabras esos efectos jurídicos que han nacido del contrato de trabajo, no se extinguen sino que subsisten en estado latente, para volver a operar posteriormente, una vez que desaparece la causa que ocasionó la suspensión.

Esta explicación refuerza el concepto que se ha expresado de que la naturaleza del vínculo laboral es el acuerdo de voluntades plasmado en el contrato de trabajo, y no solo la relación de trabajo, pues esta -- queda suspendida sin que el contrato se extinga.

Nos dice Ruprecht que la cesación de efectos debe siempre tener un plazo, ya sea cierto o incierto, ya que si falta este plazo, se estará ante un despido, -- pues la cesación o suspensión, no implica terminación.
(30)

Varias son las causas que originan que cesen los efectos jurídicos de los contratos de trabajo, y -- existen diversas clasificaciones respecto de ellos.

Cabanellas nos dice que la cesación o suspensión de los efectos de los contratos de trabajo puede -- ser clasificada como sigue:

- 1.- Por sus causas: por sanción disciplinaria; por Fuerza Mayor o por circunstancias imprevistas; por hechos que hacen imposible durante determinado tiempo -- la prestación del servicio del trabajador.

2.- Por el número de participantes:- Individual o colectiva.

3.- En atención a las obligaciones de las partes:- Suspensión de Trabajo; o Suspensión de prestación de servicios; Suspensión de sueldos, o Suspensión de participación de salario; Suspensión de servicios, o suspensión de salarios.

4.- En cuanto a su regulación:- Por disposición imperativa de la ley, por convenio entre las partes.

5.- Por razón de la causa determinante:- Suspender al trabajador por falta injustificada; Suspensión imputable al patrón cuando no proporciona útiles necesarios o no dá instrucciones sobre el trabajo; No prestación de servicios por causas ajenas al patrón y al trabajador, como falta de energía, carencia transitoria de materia prima; Cesar el servicio por causas del trabajador sin su culpa o por enfermedades o accidentes in culpa; no prestación del servicio por el cumplimiento de deberes legales impuestos al trabajador (Servicio Militar).

Las causas por las cuales cesan los efectos de los contratos de trabajo en la legislación española, son clasificados por Pérez Botija como sigue:

1.- Causas biológicas como la maternidad y enfermedades. El descanso en el parto es potestativo para la obrera y forzoso para el patrón.

2.- Causas fisico-economicas, como los accidentes que incapacitan temporalmente al trabajador, o como los incendios o las inundaciones.

3.- Causas político-administrativas como el llamado a las filas; el cumplimiento de algún cargo público o del sindicato.

Causas político-sociales, como son la huelga y el paro.

5.- Causas jurídico-penales, como la detención y proceso de un trabajador, seguidos de sentencia absolutoria. Suspensión del trabajador como medida disciplinaria resultante de la aplicación del reglamento interior de trabajo; la suspensión de este tipo tiene un máximo de tiempo, el cual si se excede, se le considera como despido injustificado.

Cuando por haber sido violadas por parte del patrón determinadas normas, cuya consecuencia es el -- cierre temporal de la empresa por orden de autoridad, -- también se está ante la cesación de efectos jurídicos derivados del contrato de trabajo, de carácter jurídico-penal.

Pérez Botija sostiene que igual ocurre cuando la empresa es cerrada definitivamente, pues dice, -- que en caso de reapertura queda latente el derecho de los trabajadores, de ser preferidos a otros.

El despido injustificado es otro caso de cesación de efectos jurídicos emanados de un contrato de trabajo, pues como el nombre lo indica, es un despido que sufre el trabajador sin haber justa causa para -- ello, pudiendo -- en la legislación española --, a elección del patrón, ser reinstalado en su trabajo, o bien ser indemnizado.

En nuestra legislación actual es más claro -- este ejemplo, pues queda a elección del trabajador despedido injustificadamente, el demandar su reinstalación o la indemnización correspondiente como lo establece el artículo 48 de nuestra Ley Federal del Trabajo

En la legislación argentina nos dice Ramírez Gronda, hay ocasiones en las que por variadas causas -- se suspende el pago del salario, sin que por ello termine el contrato de trabajo; es decir, puede cesar la relación de trabajo, y señala algunas de las causas -- por las que cesa temporalmente la relación de trabajo:

1.- Porque el trabajador tenga que prestar -- su servicio militar, cesa la relación de trabajo hasta

30 días después de que obtenga su licenciamiento. Si - pasados esos 30 días el trabajador no se presenta nuevamente a su trabajo; entonces quedará rescindida la - relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Mientras esa relación de trabajo se encuentre en estado de suspensión el trabajador que ocupe el lugar del primero, tiene la calidad de sustituto, y a su vez terminará su contrato sin responsabilidad para el patrón, - cuando el primer trabajador regrese. (Ley No. 11-729)

2.- Otra circunstancia que motiva que la relación de trabajo cese es la enfermedad o el accidente de trabajo que el empleado sufre, siempre y cuando hayan sido involuntarios. Esta cesación temporal tiene - tal carácter hasta determinado término, de acuerdo con la antigüedad del trabajador.

De-entro del tiempo señalado por la Ley que - marca un máximo de seis meses, si dura la enfermedad, - el patrón tiene la obligación del pago de las presta - ciones que el trabajador recibía, además de guardarle - el empleo. Después de los diez meses, hasta un año des - pués, perdura la obligación del patrón de guardar el - empleo aunque ya sin goce de salario.

Para tasar el pago del salario en este caso, se promedian las percepciones de los últimos seis me - ses considerando como despido injustificado el no cum - plimiento del patrón con el pago del salario.

La misma legislación argentina establece la - prohibición al trabajador de colocarse en otro empleo - cuando está suspendido en la relación de trabajo por - decisión del patrón; sancionando su desobediencia con - el despido sin justificación.

En el caso de que el trabajador suspendido - ocupe casa como prestación, si la suspensión tiene po - cos días de duración deberá pagar el importe de la ren - ta y si dura bastante tiempo dicha suspensión, el tra - bajador deberá desocupar la casa. (Ley No. 11-729-)

3.- La maternidad es otra de las causas que - hacen que cesen temporalmente los efectos de la rela - ción de trabajo, y la legislación que analizamos, se -

prohíbe a los patrones aceptar mujeres antes de que -- transcurran seis semanas de que hayan dado a luz; y antes de seis semanas de que sobrevenga el parto deberán quedar inactivas. Ningún patrón podrá despedir a ninguna mujer con el pretexto o con motivo del embarazo, y su puesto se conservará para su regreso aunque dicho regreso se retrase debido a causas originadas por el mismo embarazo o parto.

Durante este periodo, la mujer recibirá íntegro su salario.

Además, después de las incapacidades señaladas, las madres de lactantes tendrán dos descansos de media hora para amamantar a sus hijos, dentro de la -- jornada de trabajo, o más cuando así lo indique un certificado médico. (Ley Especial No. 11-317)

En opinión de Ramírez Gronda, las disposiciones de esta legislación en cuanto al señalamiento de las causas que dan motivo para que cesen las relaciones de trabajo, son omisas, pues dejan de mencionar varias de ellas.

En nuestra legislación mexicana, encontramos que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo señala en 7 fracciones, diferentes causas de suspensión o cesación temporal, de las relaciones de trabajo en el aspecto individual y a la letra dicen:

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

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador -- seguida de sentencia obsolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del --

tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. - de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 frac. III de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

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

Deben entenderse por enfermedades contagiosas las producidas por diversos gérmenes patógenos que se transmiten de una persona enferma a otra sana por diversos mecanismos, siempre y cuando sean siempre los mismos para una misma enfermedad. En estos casos es fácil comprender el porqué deben cesar los efectos jurídicos de un contrato de trabajo, ya que de no aislarse la persona enferma, podría propagarse la enfermedad en todo el centro de trabajo, y hasta en los hogares de los mismos trabajadores. Ésta es la razón por la que la fracción I del numeral citado reglamenta esta circunstancia.

En cuanto a la fracción segunda del mencionado artículo, el accidente o enfermedad que ocasionen incapacidad temporal del trabajador, será todo aquello que no constituya un riesgo de trabajo, entendiéndose por é ello los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo del trabajo según se desprende de la lectura del artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, extendiéndose dicha circunstancia, a los accidentes que sufra el trabajador

al trasladarse directamente del lugar de trabajo a su domicilio o a la inversa, como lo establece el segundo párrafo del artículo 474 de la mencionada Ley.

Analizando la fracción segunda del artículo en cuestión, hay que decir que la ley dispone que cesen los efectos de la relación de trabajo, en virtud de la imposibilidad física que impide al trabajador presentarse a realizar sus labores. Sin embargo, esas relaciones pueden volverse a reanudar, en el caso de que el trabajador sea absuelto por sentencia ejecutoriada; es decir, que no porque el trabajador sea aprendido y procesado, necesariamente tenga que resultar culpable del delito que se le imputa, por lo que no sería justo en este caso, que fuera privado de su empleo.

Como la ley no establece el tiempo que dura la cesación de efectos, debe entenderse que es por todo lo que dure el proceso.

Por otra parte, es justo que si el trabajador es privado de su libertad y procesado por haber obrado en defensa de la persona o los intereses del patrón, quede éste obligado a pagar los salarios que aquél no hubiera percibido, pues creo que debe recom pensar la lealtad demostrada por el trabajador, debiendo ser, a mi juicio, aún en el caso de que la sentencia que se dicte en contra del trabajador sea condenatoria.

Respecto a lo que establece la fracción IV del artículo en cuestión, referente a la suspensión de efectos cuando sobrevenga el arresto del trabajador, creo que debía de operar la misma circunstancia para el caso de que el trabajador obre en defensa del patrón o de sus intereses.

Los servicios a que se refiere la fracción V del artículo en análisis, son los concernientes a las armas, (el servicio militar); a fungir como miembros de jurados populares; a desempeñar cargos concejales y de elección popular; funciones electorales y censales; y servicio social profesional, que son los enumerados en el artículo 50. de nuestra Constitución y -

en la frac. III del 31 de la misma Carta.

Las fracciones VI y VII son claras y se explican en sí mismas, en cuanto a los presupuestos que establecen.

La Ley Federal del Trabajo también establece las causas que motivan que la relación de trabajo cese en sus efectos de manera temporal, en el ámbito colectivo en su artículo 427, que a la letra dice:

Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o es establecimiento:

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

II.- La falta de materia prima no imputable al patrón.

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

La fuerza mayor, nos dice el maestro Rojina-Villegas, son situaciones creadas por las fuerzas naturales, o humanas equiparables a las primeras, y son: una guerra, un siniestro, etc. El caso fortuito es provocado por hechos naturales como los terremotos, las inundaciones, etc. (31)

Para nuestra Ley Federal del Trabajo son --- iguales en sus efectos la fuerza mayor y el caso fortuito, pues lo que ambos provocan, es que cese la relación de trabajo.

El contenido de la segunda fracción del artículo que se comenta es fácilmente explicable, ya que si el principal objetivo de una empresa de producción es exactamente la producción, ésta no podrá llevarse a cabo si falta la materia indispensable para la elaboración de los productos, lo que hace comprensible que la relación de trabajo, cese, siempre y cuando la escasez de dicha materia prima no sea imputable al patrón.

También el supuesto establecido por la fracción tercera es comprensible, ya que si el ritmo de producción de una empresa se hace excesivo en relación -- con la demanda del producto, se hace necesario el reducir o suspender en su caso, dicha producción, para mantener un nivel de costeabilidad en dicha producción.

La incosteabilidad de que habla la cuarta fracción es también una razón muy lógica para que cese la relación de trabajo entre ambos factores de la producción, al igual que el enunciado de la quinta fracción.

La falta de ministración por parte del estado a que se refiere la fracción sexta, se presenta en empresas descentralizadas o concesionadas especialmente, y en ocasiones en empresas particulares que contratan con el estado.

Del análisis de los artículos mencionados, se puede apreciar que las causas que dan origen a que cese la relación de trabajo, son limitadas, aunque la Ley no clasifica como tal a la huelga, que en estricta aplicación, es una suspensión de la relación de trabajo, como se desprende de la misma definición que de ella nos dá el artículo 440, que a la letra dice:

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de -- trabajadores".

De esta definición, se puede deducir claramente que se trata de una suspensión, pues cesa el trabajo. Por otra parte, es de carácter colectivo, pues la misma definición exige que sea llevada a cabo por una coalición de trabajadores, y es quizá, la más importante, ya que los fines que persigue, son transformaciones radicales en la prestación de servicios.

CITAS DEL SEXTO CAPITULO:

30.- Alfredo J. Ruprecht.- "Contrato de Trabajo".-
Buenos Aires 1960

31.- Dr. Rojina Villegas.- "Teoría General de las Obligaciones".- Tomo I página 644

(50-2)

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

CONCLUSIONES.

I.- Aunque desde los albores de la humanidad existió el trabajo, no puede decirse que desde entonces haya existido el Derecho del Trabajo, ya que eran muy distintas las relaciones que existían antes a las de ahora, entre las personas que desarrollaban el trabajo, y las que lo aprovechaban.

II.- No obstante que en la edad media se vislumbran circunstancias que permiten pensar en el nacimiento del Derecho del Trabajo, en mi opinión, fué Alemania la que logró verdaderas conquistas en la rama, - debido tal vez, como se dice antes, a la gran evolución industrial que tuvo.

III.- La naturaleza jurídica del contrato de trabajo no puede ser encontrada en ninguna de las otras ramas del Derecho que no sea en el mismo Contrato de Trabajo, ya que este contrato sui géneris, con elementos propios y peculiares, y completamente autonomos.

IV.- En nuestro Derecho Positivo Mexicano, - existen tres clases de contratos de trabajo: Contrato Individual de Trabajo; Contrato Colectivo de Trabajo; - y el Contrato Ley, que regulan las relaciones de trabajo, en diferentes ámbitos respecto al número de personas que intervienen en ellos, o bien, respecto a las entidades federativas en las que se aplican.

V.- La Teoria Integral, una institución neta y orgullosamente mexicana, estudia, explica y divulga la naturaleza y el verdadero contenido del Derecho del Trabajo y del Artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, ostentándolos como un Derecho Social - que protege, dignifica y Reivindica a la clase débil, - a la clase trabajadora, ante la explotación capitalista, con el fin de lograr la seguridad colectiva y la -- justicia social.

VI.- Los efectos jurídicos principales de -- los contratos de trabajo son dos: Obligación del patrón de pagar un salario justo y remunerador; y la obligación del trabajador de prestar un servicio personal.

VII.- Cuando se presenta cualquier circunstancia que hace que cese la relación de trabajo, por causas no imputables ni al patrón ni al trabajador, queda esa relación de trabajo en estado latente, para resurgir cuando dejen de operar la o las circunstancias que originaron la suspensión.

VIII.- Aunque nuestra Ley Federal del Trabajo menciona limitativamente cuales son las diversas causas que hacen que cese la relación de trabajo entre los factores de la producción, creo que la más importante es la Huelga, pues ésta tiene como efectos la mejoría casi siempre, de las condiciones de trabajo.

IX.- En mi opinión, creo que la cesación o suspensión de efectos en los contratos de trabajo, se oponen a los principios que establece la Teoría Integral, pues por medio de dicha suspensión, se priva a los trabajadores del salario que constituye su único patrimonio, como satisfactor de sus necesidades inmediatas.

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

- I.- Leonardo Graham Fernández.- "Los Sindicatos en México."
- II.- Guillermo Floris Margadant.- "Derecho Romano"
- III.- C. Martín Saint León.- "Ensayo sobre el origen de las Guildas"
- IV.- Alfredo Sánchez Alvarado.- "Instituciones del derecho Mexicano del trabajo"
- V.- Mario de la Cueva.- "Derecho mexicano del trabajo"
- VI.- J. Jesús Castorena.- "Manual de derecho obrero"
- VII.- Mario de la Cueva.- "México y la cultura del trabajo"
- VIII.- García Oviedo.- "Derecho Social"
- IV.- Guillermo Cabanellas.- "Tratado de derecho laboral"
- X.- Enrique Tapia Aranda.- "Derecho Procesal del Trabajo"
- XI.- Alberto Trueba Urbina.- "Nuevo derecho procesal del trabajo"
- XII.- Alberto Trueba Urbina.- "Nuevo derecho del trabajo"
- XIII.- Octavio M. Trejo.- "El derecho del trabajo"
Editorial Revista de derecho privado.- Madrid.
- XV.- Alfredo J. Ruprecht.- "Contrato de Trabajo"
Bueno Aires.- 1960
- XVI.- Rafael Rojina Villegas.- "Teoría General de las obligaciones.- Tomo I"