



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGON"

LA NECESIDAD JURIDICA DE COMPLEMENTAR
Y ADICIONAR EL PRECEPTO 42 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A:
Antonio Cortés Mayorga.
Asesor de Tesis: Lic. Martha Rodríguez Ortiz.

Aragón, Estado de México,

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Índice.

| | |
|-------------------|---|
| Introducción..... | 7 |
|-------------------|---|

CAPITULO PRIMERO

DESCRIPCION CONCEPTUAL DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

| | |
|--|----|
| 1.1.- Generalidades | 8 |
| 1.2.- Referencia histórica de la relación de trabajo | 9 |
| 1.3.- Conceptualización jurídica de la relación individual de trabajo..... | 35 |
| 1.4.- Conceptualización jurídica de Contrato individual de trabajo..... | 39 |

CAPITULO SEGUNDO.

ESTUDIO DOCTRINARIO DE LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

| | |
|---|----|
| 2.1.- Noción jurídica | 43 |
| 2.2.- Fundamento jurídico-racional de la suspensión laboral | 46 |
| 2.3.- Estudio de la suspensión en las relaciones de trabajo en la ley laboral de 1931 | 46 |

CAPÍTULO TERCERO.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1.- | La rescisión de la relación de trabajo | 65 |
| 3.2.- | La terminación de la relación de trabajo.... | 70 |
| 3.3.- | Distinción entre terminación, rescisión y suspensión | 73 |

CAPÍTULO CUARTO.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA LEY PERUANA DEL TRABAJO VIGENTE.

| | | |
|--------|--|-----|
| 4.1.- | Enfermedad contagiosa del trabajador | 78 |
| 4.2.- | Incapacidad temporal producida por un accidente o enfermedad que no consti tuya un riesgo de trabajo | 81 |
| 4.3.- | Prueba preventiva del trabajador seguido de sentencia absolutoria | 88 |
| 4.4.- | Ausencia del trabajador | 91 |
| 4.5.- | Cumplimiento de servicios ordenados en la Constitución | 93 |
| 4.6.- | La elección o designación como representante de los trabajadores oficiales .. | 94 |
| 4.7.- | La falta de documentos que exigen las leyes o reglamentos | 95 |
| 4.8.- | Tempido | 96 |
| 4.9.- | Cumplimiento de funciones especiales | 98 |
| 4.10.- | Permisos y licencias | 99 |
| 4.11.- | Aplicación de sanciones reglamentarias | 102 |

CAPITULO QUINTO.

CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL DEL EMPLEADO.

| | |
|---|-----|
| 5.1.- Entre trabajadores y patronos | 104 |
| 5.2.- De carácter económico | 109 |
| 5.3.- Seguridad Social | 111 |
| Conclusiones | 121 |
| Bibliografía | 127 |

Introducción.

En el presente estudio realizamos un análisis con un método integral, de la figura jurídica de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, contemplada en nuestro Derecho Laboral.

En nuestro Derecho Laboral, entre los bienes jurídicamente tutelados, destaca el derecho a la estabilidad del trabajador en su empleo.

En forma sucinta, el presente trabajo, presenta en primer término los antecedentes históricos, de nuestro Derecho del Trabajo; posteriormente nos referimos a las causas de suspensión de las relaciones de trabajo establecidas en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931; a continuación analizamos las causales de suspensión de las relaciones laborales en nuestro ordenamiento laboral vigente; en la parte final realizamos las consecuencias jurídicas inherentes, que se generan con motivo de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo.

Así mismo tratamos de plantear algunas modificaciones en aspectos que consideramos importantes y trascendentes en relación con la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, y de los cuales estimamos requieren una exacta y precisa regulación de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente. Para que los tribunales laborales fallen con equidad y justicia la Ley, en aquellos conflictos laborales que se presentan en relación con la suspensión laboral.

CAPITULO PRIMERO.

DERECHOS CONCRETOS EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1.1.- GENERALIDADES.

Es de trascendencia para el presente estudio, el análisis de lo que significa jurídicamente la "relación de trabajo" que se produce entre el individuo que presta un servicio personal y aquél que lo utiliza y a cuya dependencia queda subordinado para la ejecución de las labores establecidas.

A continuación explicaremos lo que es la relación laboral; algunos conceptos se han expuesto para interpretar los principios jurídicos en los que se apoya la relación laboral. La teoría contractualista y la teoría relacionista, son las tendencias que han debatido la conceptualización jurídica de la relación de trabajo; la primera basada en el criterio civilista del acuerdo de voluntades para la celebración del contrato de trabajo; la segunda, fundamentada en el criterio social proteccionista del trabajador, que por la prestación del trabajo, éste es fundamental en la relación, y no así la autonomía de la voluntad de los individuos.

Es de importancia la Corriente Contractualista, en el sentido de que el ilustre Maestro Mario De La Cueva, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", publicada en 1943, considerará al contrato de trabajo, el principal fundamento de obligaciones en

Derecho del Trabajo; y posteriormente sería el mínimo exponente en nuestro país de la corriente relacionista.

Por lo que es relevante el estudio jurídico de la relación individual de trabajo así como del contrato de trabajo.

1.2.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

"Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía al señalar que la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza". (1)

La relación de trabajo como vínculo social tuvo su origen en la aparición del hombre; así observamos que en las tribus la distribución de las formas de trabajo, como lo eran el cazar, combatir, cultivar se realizaban en favor de la comunidad; lo que representaba que el trabajador obtenía a su vez lo indispensable como resultado de su trabajo.

A través del desarrollo humano el trabajo ha sido observado de distintas formas; ya no era contemplado como el instrumento por el cual satisfacía requerimientos imprescindibles, sino que se le dieron aspectos ideológicos diferentes; así advertimos que al trabajo se le juzgó como una maldición de orden

1. Citado por RENE IGLESAS, UNIVERSIDAD DE Derecho del Trabajo Tomo I. Quinta edición. Porrúa. México, 1964. Pág. 17.

degrádico, como lo señaló la sociedad feudalista: "Colócate el pie con el sudor de tu frente". Así culminando al trabajo, a través de la trayectoria histórica del hombre percibimos una evolución paulatina en forma particular y subjetiva en la eficiencia del trabajo; en el antiguo estado griego existían trabajos considerados humillantes, como lo eran los manuales exclusivos de los esclavos, y despreciables para los ciudadanos; además la jerarquía social de los ciudadanos era en razón de la cantidad de esclavos que tenía bajo su subordinación.

El jurista Jesús Castorena alude en su volumen "Manual de Derecho Obrero" que en Roma, el que podía darle su libertad "manumittere servum" formaba la de una bufeta; sin embargo, aún con la libertad no adquiría la calidad de ciudadano sino sólo la clase y denominación de liberto". (2)

En la etapa histórica del Renacimiento los individuos que obtenían su modo de vida ejerciendo trabajos mecánicos o manuales se les nombraba "menestrales"; los cuales eran considerados de indignos y vergonzosos, así la clase burguesa solamente se ocupaba en cuestiones religiosas y humanistas; ya que actividades como, la medicina y la música eran observadas con menosprecio por las clases altas; así mismo algunos eruditos como arquitectos, pintores, astrónomos, matemáticos eran utilizados por la burguesía con el propósito de exponer su ciencia; así en

2. CASTORENA, JESÚS J. Manual de Derecho Obrero. Tercera edición. s/editorial. México. 1959. Pág. 26.

centros que en el Renacimiento importantes pintores, elaboraron obras que enmarcaron a la Iglesia, se hicieron una cantidad ingenua a dichas obras y por tanto con ellas que las ciencias y las artes se en contraban al servicio de las clases superiores y no en relación a la valoración científica, ni a la bu que de la veracidad científica.

En el trayecto histórico, del feudalismo a la etapa del mercantilismo, las relaciones de trabajo se transformaron como consecuencia de la Revolución Francesa, que modificó a la sociedad con la re claración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada en 1789 por la Asamblea Constituyente de Francia.

Pero la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano tuvo como resultado el agra var la condición social y económica de los trabajadores; ya que la Revolución Francesa se dio exclusivamente entre la clase burguesa, esto significa el ciclo transitorio del feudalismo al mercantilismo; por lo que la Revolución no benefició la situación en la que se encontraban las clases desprotegidas y proletarias.

Como consecuencia de la situación económica deplorable de la clase trabajadora se provocaron dos revoluciones con propósitos muy semejantes; son la re volución mexicana y la rusa; conflictos sociales que tenían como propósito dignificar a las clases débiles es decir que se respetara al obrero, al campe-

sino y no se los consideraron como esclavos subordi-
nados a la clase burguesa.

En nuestro país el artículo 161 constitu-
cional, en primer término y posteriormente la Ley Fe-
deral del Trabajo, establecieron con el contrato de
trabajo mejores condiciones en favor del trabajador
en la relación laboral.

Para nuestro estudio presentamos la signifi-
cante exposición breve de los antecedentes históricos
de la legislación mexicana del trabajo.

Los orígenes de nuestro Derecho del Trabajo
datan desde la etapa colonial, en la cual existió
una estructura corporativa que se equiparaba a la es-
tablecida en el continente europeo.

"Las corporaciones en España al igual que
en toda Europa, se formaban por organizaciones de
artesanos es por ello razonable el pensar, que Es-
paña al conquistar a México. El régimen corporativo
de la Colonia era similar e idéntico en casi to-
dos los aspectos al régimen del viejo continente;
sin embargo existían diferencias que singularizaban a
éste en México; conviene anotar dichas diferencias:

1. Los estatutos de las corporaciones no se
hicieron extensivos a la raza indígena, o sea que
se dejó en libertad a los aborígenes a ejercer
la profesión o trabajo que quisieran sin someterse
al rigorismo de la corporación. Una sola excepción
encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los úni

que que permitiera a los indios producir para su propio uso, como los españoles; no permitió la práctica de ese oficio a los indígenas;

2. Cuando los indígenas practicaban un oficio de los regidos a régimen cooperativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no era objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los objetos que producían;

3. La producción de la producción formaba parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Gobierno de la Ciudad de México, a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad, el régimen cooperativo tuvo en México como en Luro por la características de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo". (3)

En la época de la Colonia, encontramos como las leyes laborales de mayor trascendencia a las llamadas leyes de Indias, que tenían la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los indígenas; las mencionadas leyes reglamentaban la jornada laboral, pago de salarios en efectivo y prohibía las tiendas de raya.

En la etapa histórica de la Independencia, la representación americana que existió a las discusiones de Ginebra en 1820, se encontraba compuesta en la delegación norteamericana por mayoría de criollos, propuso la igualdad en la opción a los empleos, para americanos y españoles. Posteriormente,

3. Ibid. pág. 35.

el General Morelos, publicó una proclama intitulada "Breve razonamiento que el siervo de la Nación hace a sus conciudadanos y también a los europeos", que fue atacada por considerarla comunista, y estar encaminada a los principios de la clase burguesa.

A continuación citaremos los principios fundamentales que contenía la proclama expedida por el general Morelos, el 3 de Noviembre de 1813 y son los siguientes:

"Deben tenerse como encaigos a todos los ricos nobles y empleados de primer orden, y apenas se ocupe una población se les deberá despojar de sus bienes, para repartirlos por mitad entre los vecinos pobres y la caja militar.

En el reparto a los pobres se procurará que nadie enriquezca y todos queden socorridos. No se excluyen para estas medidas los muebles y alhajas, ni tesoros de la iglesia.

Deben derribarse todas las acanuas, garitas y edificios reales, quemarse todos los archivos, excepto los parroquiales, y quemarse los efectos ultramarinos, sin perdonar los objetos de lujo ni el tabaco.

Deben inutilizarse las haciendas cuyos terrenos de labor pasen de dos leguas, para facilitar la pequeña agricultura y la división de la propiedad.

Deben ser también inutilizadas las oficinas de hacendados ricos, las minas y los ingenios de azúcar, sin respetar más que las semillas y alimen-

tos de primera necesidad". (6)

El primero de noviembre de 1905 se expidió la Ley sobre trabajadores, promulgada por la Junta Protectora de las clases trabajadoras; los puntos fundamentales de la citada ley se encierran en los siguientes términos: estableció la libertad de trabajo, reguló la jornada diaria de trabajo, en lo concerniente hebdomadario; el pago del salario en moneda; no imponía condiciones a los trabajadores para comprar en determinados establecimientos; prohibió el contrato de empeño de los hijos por los padres; y estableció para en caso de infringir esta ley una pena pecuniaria simbólica.

El Código Civil de 1870 reguló diversos contratos de trabajo, como el doméstico, de aprendizaje, de obras, de portadores y alquiladores, por jornal, a destajo; sin embargo a principios de este siglo se constituyeron organizaciones de trabajadores, como la sociedad de obreros León XIII, Sociedad Mutuística del Hierro, Círculo de obreros libres de Orizaba; estos organismos se propusieron con tendencias a mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de vida de la clase trabajadora.

"El 10. de junio de 1906 marca un punto de partido en la historia de la legislación del Trabajo de México. Los trabajadores de la mina de Cana

4. TEJERA ZARÁN, AFRANCO. Del papel de la noche triste al cerro de las cascadas. Tomo II. Sexta. edición. Editorial. Puebla Nuevo. México, 1990. pág. 74.

nea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos. Derivaron un convenio que se presentó a los oficiales que tenía la compañía en la población de Cananea a formular verbalmente las peticiones; llamada la policía, ésta atacó a los representantes de los trabajadores por medio de las armas. El ataque dio como saldo la muerte de un niño que los acompañaba. Los trabajadores de la mina al tener noticia de esos hechos, suspendieron sus labores, se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente, pero ya no nada más por la policía sino también por los empleados norteamericanos de la empresa que fueron armados por ella; la macerera de ésta fue incendiada por los huelguistas. El poblado se convirtió en un campo de batalla, en el que combatieron trabajadores, policía y empleados extranjeros de la empresa. El gobernador del Estado vino al sitio de los acontecimientos haciéndose acompañar por trescientos "rangers" norteamericanos. La tranquilidad fue impuesta por medio de la fuerza; se procedió al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores y condenados, fueron trasladados a San Juan de Ulúa. En cambio se provocó de salvavidas, para que huyeran, a los empleados de la empresa a quienes resultaron responsabilidades". (5)

Posterior a la huelga de Cananea, estallaron

las de Velardeña, Petricena y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

Los principales causas por las cuales se originó la huelga textil de 1907 fueron: el abuso cometido por los empresarios en complicidad con las autoridades.

Los trabajadores de Río Blanco, se negaron a obedecer el primer laudo arbitral en materia laboral emitido por el entonces Presidente Porfirio Díaz, el cual en su primer artículo ordenaba a los trabajadores huelguistas el regresar a sus trabajos el día 7 de enero de 1907, subordinados a los reglamentos existentes y a las costumbres establecidas; los obreros de Río Blanco al ver el laudo se negaron a acatarlo y no regresaron al trabajo el día 7 según estaba ordenado. El resultado fue que los huelguistas fueron diezmados por las tropas federales en cantidades que no se pudieron determinar jamás.

Las leyes en materia de trabajo que en primer término encontramos fueron las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada expedida el 30 de abril de 1904 en el estado de México; a continuación en 1906 la Ley de Bernardo Reyes para el Estado de Nuevo León.

La Ley de Vicente Villada ordenaba: " 1) La presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entre tanto no se probará que había tenido otro origen; Estableció las bases de la teoría del riesgo profesional; 2) Las in

demeritaciones consistian en dar media paga durante tres meses; 3) En caso de fallecimiento el patrón debía el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio; 4) La Ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales; 5) Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador". (6)

"La Ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes de trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes de trabajo son aquellos que sufren los trabajadores; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanentemente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses a dos años, según las cargas de la familia del trabajador". (7)

Posterior a la expedición de la Ley Villada se promulgaron diversas leyes laborales; señalando entre las más importantes: en 1914 la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar; Ley del Estado de Jalisco, de Manuel Aguirre Berlanga, promulgada el 7 de octubre del mismo año, fijo un salario mínimo para los obreros; en 1915 el proyecto sobre el Contrato de

(6). Ibid. pág. 41 y 42.
(7). Ibid. pág. 42.

Trabajo; en 1917 en las leyes del Estado de Coahuila creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

El 9 de abril de 1915, en Celaya Guanajuato, el General Álvaro Obregón, en representación del primer Jefe de Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza, promulgó el decreto relacionado al salario mínimo, y a las relaciones laborales obrero-patronales; en tanto se expidiera la Ley General sobre el Contrato de Trabajo, que tendría aplicación en el ámbito federal. Esta última reglamentación fue por decreto del 26 de abril del mismo año, expedido en el estado de Veracruz por Don Venustiano Carranza.

Era manifiesta la intención de Don Venustiano Carranza de crear una Ley sobre trabajo que sirviera para disminuir el descontento social existente entre la clase trabajadora y los obreros de nuestro país.

Por lo que se convirtió en muy controvertido el asunto de elaborar una Ley del Trabajo; así lo señala el ingeniero Palavicini en su relato de la siguiente forma:

" Estábamos en plena actividad para dotar al país de una completa legislación social. Se formuló un proyecto de Ley del Trabajo que por su trascendencia quiso el señor Carranza que se discutiera en consejo de gabinete... Pero allí manifestó el señor Licenciado Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Go-

bierno, que tenía a su vez, un proyecto que presentar. Apenas se dió una lectura general a ambos proyectos, se empujó el debate, porque llegaron telegramas urgentes". (8)

Estos son los antecedentes históricos a la reunión del poder constituyente de Queretaro de 1917.

Posteriormente con la promulgación de la Constitución Queretana de 1917, y en específico con la regulación del derecho laboral, en el artículo 123 constitucional; las clases trabajadoras y proletarias encontraron cristalizados los motivos por los cuales se lanzarán a la lucha armada, y a los sacrificios que tuvieron que sufrir.

Sin embargo ya existía el antecedente histórico en el Programa del Partido Liberal que suscribieron en San Luis Missouri el 10 de Julio de 1906 Ricardo Flores Magón, Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Librado Rivera, Manuel Sarabia, Rocalio Bustamante, a continuación mencionaremos el capítulo "Capital y Trabajo", del citado programa, en secuencia con el artículo 123 de La Constitución de 1917:

I. Establecimiento de un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo de la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país en que el promedio de los salarios es inferior al

(8). CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México, 1961. pág. 117.

citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este sa lario no bastaría para salvar de la miseria al tra bajador. (Fracciones I y VI del artículo 123 consti tucional).

II. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio. (Considerada en la ley re glamentaria).

III. Adoptar medidas para que con el traba jo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo. (Contempladas en la Ley reglamentaria).

IV. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años. (Fracción III del artí culo 123, aunque admitió el trabajo a menores de ca torce años).

V. Obligar a los dueños de minas, fábricas talleres, a mantener las mejores condiciones de hicie na en sus plantaciones y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios. (Fracción IV del artículo 123, que incluye penas para los patronos que no le den cumplimiento).

VI. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajado res, cuando la naturaleza del trabajo de estos exi ga que reciban albergue de dichos patronos o propie tarios. (Fracción XII del artículo 123 y LXX, que promueven el funcionamiento de cooperativas de vivien das baratas para la clase trabajadora).

VII. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo. (Fracción. IIV del artículo 123).

VIII. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos. (Fracc. XXIV del artículo 123 que libra de responsabilidad de deudas contraídas por el trabajador a sus hijos y familiares; lo radical del Programa del Partido liberal en exonerar de sus deudas a los trabajadores, se debió a los innumerables e inhumanos abusos de que en aquella época se hicieron culpables los grandes latifundistas, especialmente, al cargar de por vida las deudas al trabajador del campo).

IX. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los meuceros. (No regula este aspecto la Ley Federal del Trabajo).

X. Prohibir a los patronos, bajo severas penas que paguen al trabajador cualquier otro modo que no sea en dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se le retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se le separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiencas de raya. (Fracción X del artículo 123 y los incisos "e" y "f" de la fracción XXVII del mismo artículo).

XI. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajado re sino una minoría de extranjeros. No permitir en

ningún caso que trabajos de la misma clase se pague peor al nacional que al extranjero en el mismo establecimiento o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros. (Regulado por la ley del trabajo, en parte).

XII. Hacer obligatorio el descanso dominical. (Fracción IV del artículo 123). (9)

El citado Programa liberal influyó en los constituyentes de Querétaro, para la elaboración del artículo 123 de la Constitución de 1917, así lo observamos en los siguientes puntos:

I. Institute el derecho de asociación profesional en favor de los trabajadores y patrones en defensa de sus propios intereses. (Fracción XIV del artículo 123).

II. Otorga como un derecho, a los trabajadores, la huelga, para equilibrar jurídicamente los conflictos que se suscitan entre la fuerza de trabajo y el capital. (Fracción XVII del artículo 123).

III. Concede a los patronos la posibilidad de realisar "paros"; tal suspensión de labores se podrá llevar a cabo siempre y cuando el exceso de la producción exista y se realice para mantener los precios en un límite estable; la segunda condición para realisar el paro, es la autorización previa de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. (Fracción XVIII del artículo 123).

9. SILVA HERRERA, JUAN. Prova Historia de la Revolución Mexicana. Tomo I. Séptima edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1973. págs. 115-117.

cción XIX del artículo 123).

IV. Constituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y decisiones de los conflictos de trabajo. (Fracción XX del artículo 123 Constitucional).

V. Concede el carácter de imperativo a las normas legales, pues todas aquellas cláusulas que dentro del Contrato de Trabajo impliquen la renuncia a cualquier derecho que las leyes conceden a los trabajadores se darán por no puestas y nulas. (Fracción XXVII del artículo 123).

VI. Se dispone que son de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, y similares; así mismo el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar y apoyar la estructuración de organismos de esta especie, para proyectar la prevención popular y social. (Fracción XXIX del artículo 123).

VII. Así también se ordena que serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas-habitación destinadas a los trabajadores, los cuales las obtendrán mediante créditos; (Fracción XXX del artículo 123).

VIII. Se constituye de carácter general las bases constitucionales que rigen el trabajo, para los obreros, jornaleros, empleados y artesanos y además el que emana de todo contrato de Trabajo. (Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal).

El General Cándido Aguilar expidió el 14 de enero de 1918 en el estado de Veracruz, la Ley del Trabajo para ese estado, que posteriormente sería completada por la ley de riesgos profesionales del 18 de junio de 1924; siendo está modelo para leyes estatales subsiguientes, así mismo como para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del General Cándido Aguilar, entre sus principios básicos, tiene el de su ámbito de aplicación, ya que fue la que "Inició el error, continuado en la Ley Federal del Trabajo, de excluir de los beneficios de la Legislación a los Trabajadores al servicio del Estado". (10). Así mismo en su artículo quinto conceptualiza al Contrato de Trabajo, "como aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo la dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria. Así mismo otro punto relevante de ésta ley, fue el de instituir la participación de los utilidades a los trabajadores; pero anteriormente a la Ley del 5 de Julio de 1931, que definió con mayor precisión la participación de utilidades, no se tenía claridad del concepto, ante esa dificultad decidió el legislador a fijar como participación de los trabajadores en las utilidades el importe de un mes de salario, que se le pagaría anualmente como excedente del que se hubieren devengado. Esta ley reglamento, como contratos especiales, el trabajo agrícola, el de los do-

(10). CUEVA, MARIO DE LA. Ob. cit. pág. 129.

mésticos, el de los empleados y el de los aprendices". (11).

Así también la ley Del Trabajo del Estado de Veracruz, fué la que inicio con la libertad sindical y derecho de huelga, beneficios hacia la clase trabajadora de nuestro país.

La ley de Yucatán del 2 de Octubre de 1918, de Carrillo Puerto, y posteriormente la ley del 16 de Septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz son de gran trascendencia en la legislación obrera en Nuestro sistema jurídico laboral.

"La Ley del Trabajo de Carrillo Puerto de 2 de Octubre de 1918 siguió los lineamientos generales de la ley de Veracruz y sólo subsistió de la Ley Alvarado, la terminología y reglamentación de los convenios industriales, aún cuando ya se dieron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las atribuciones que competían al Tribunal de Arbitraje". (12)

La Ley del 16 de Septiembre de 1926, de Alvaro Torres Díaz, estableció dos relevantes reformas:

a) El artículo 104 establecía que "Unicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivaran, las ligas de resistencia y además asociaciones adscritas a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del

(11). Ibid. pág. 130.

(12). Ibid. pág. 133.

Sureste, reforma que subordinó la organización de los trabajadores a un partido político de Estado." (13).

b) La segunda reforma es contradictoria ya que los conflictos colectivos de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje debería tener conocimiento y resolución al respecto, y en el supuesto de inconformidad con el dictamen podían, de no acceder el patrón a sus peticiones, declarar la huelga.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a través de su Secretario el licenciado Luis H. Morones, giró una circular el día 28 de abril de 1926, en la que informaba a los gobernadores de las entidades federativas que en el supuesto de algún conflicto ferrocarrilero, dicho asunto debía ser turnado al Departamento de Trabajo de La secretaría, los motivos de tal determinación tuvieron fundamento en que "numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados. ¿Que hacer cuando surgía un conflicto se extendía, por regla general, a dos o más Estados y no era, por tanto, posible que ninguna de las Juntas Locales lo resolviera, a menos que intervinieran, con el peligro evidente de que se dictaran resoluciones contradictorias". (14)

Se expide el 5 de marzo de 1927 una nueva circular en la cuál se informa a los gobiernos

(13. Idem.

14. Ibid. pág. 135.

de los estados que aquellos conflictos que se relacionen con la industria minera, debían ser enviados de igual forma que los de ferrocarriles, al Departamento de Trabajo de la Secretaría, fundamentado en que la Ley reglamentaria del artículo 27 constitucional estableció de su competencia los conflictos relativos esa rama de la industria.

Se giró una tercera circular el 10 de Marzo de 1927 en la cual se señalaba, que los obreros y patrones de la rama textil, habían suscrito un contrato-ley, a nivel nacional; así mismo se estableció que cualquier controversia originada en relación con el citado documento debía ser igualmente enviada para resolución al Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Posteriormente, el 17 de septiembre de 1927 el poder ejecutivo, delegado en el licenciado Plutarco Elías Calles, expide un decreto por el cual crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y las Juntas Federales de Conciliación, decreto que hace imposible la intervención de las autoridades locales, en los asuntos relacionados con las industrias minera, petrolera, ferrocarrilera y de textiles; ya que tal decreto se declaró reglamentario de las leyes de esas industrias; así mismo se estableció el 26 de Septiembre del mismo año el reglamento orgánico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de septiembre de 1927.

Sin embargo se presentaron conflictos con la aparición y aplicación de leyes estatales, y ante tal situación el poder revivir de la Constitución, decidió el 1 de septiembre de 1929, reformar el párrafo introductorio del artículo 123, y la fracción X del artículo 73 Constitucionales, para ordenar que: "La ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma". (15)

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional; el Presidente Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, en la fecha citada, el Código fue elaborado por una comisión integrada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu; al citado proyecto se le denominó Proyecto Portes Gil, en reconocimiento al entonces titular del Poder Ejecutivo Federal.

El Proyecto de Código Federal del Trabajo, de 1929, fue objetado por las Cámaras legislativas y el movimiento obrero; ya que entre sus puntos controvertidos, se encontraba el reconocimiento de solo dos clases de asociación profesional: el sindicato gremial y el de la industria; imponiendo como requisito para su reconocimiento legal que contarán con

15. CUTVA, PATIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa, México, 1985. pág. 53 y 54.

la mayoría de los trabajadores de profesión del Municipio al que pertenecieran, para estructurar sindicatos gremiales; así mismo se requería de la mayoría de los trabajadores de la empresa para poder establecer un sindicato industrial. Fue refutada tal disposición por considerarse un impedimento a la libertad de asociación profesional. Otra cuestión de este proyecto que fue criticada, fue el relativo a la huelga, al ordenar el Arbitraje obligatorio bajo el artificioso título de "Arbitraje semi-obligatorio"; ya que cuando se declarará una huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían de resolver en cuanto al fondo del conflicto, excepto la libertad de las partes, de no someterse al arbitraje, en cuyo supuesto la Junta procedía en los términos establecidos por la fracción XXI de artículo 123 Constitucional, es decir, dar por terminados los contratos de trabajo, y en caso de que la negativa fuese por parte del patrón, a condenarle al pago de las respectivas indemnizaciones.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convocó en 1931, a una asamblea obrero-patronal, con el propósito de aportar ideas para reformar el proyecto Portes Gil, y de esta forma crear uno nuevo; en la elaboración de éste proyecto tuvo una relevante participación el licenciado Eduardo Suárez, quien ya no le dio el nombre de Código sino el de Ley; el nuevo proyecto fue aprobado por el entonces Presidente, el ingeniero Pascual Ortiz Rubio, quien remitió el proyecto al Congreso de la Unión, donde

fue extensamente discutida; y con algunas modificaciones el 12 de agosto de 1931, fue aprobado y promulgado.

"La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1940, fue reiteradamente reformada y modificada. Teria sucesivamente prolijo -y nos tenemos que incurrir en-, hacer una relación precisa de sus modificaciones. Basta señalar algunas de las más importantes: a) en el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) en el año de 1941 se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga; e) por decreto de 20 de diciembre de 1962 se reglamentaron las normas constitucionales del mismo año relativas a los trabajadores de mujeres y menores, salario mínimo, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo". (16)

Entre los puntos de mayor importancia que tuvo la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos "en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho a la huelga, que de la

16. MEX: IOTLFB, HUNTON, EN. Ob. Cit. páginas. 339 y 340.

manera como fuerón reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armonico de las relaciones obrero-patronales". (17)

La nueva ley Federal del Trabajo del 10. de Mayo de 1970, tuvo su origen en las constantes transformaciones sociales presentadas en nuestro país. Estos cambios llevarón en 1960 al entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos, a designar una comisión encargada de elaborar un anteproyecto de la ley del Trabajo; citada comisión quedó compuesta por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, el ilustre Maestro Mario de la Cueva, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, los licenciados Cristina Calmorán de Tamayo y Rómulo Lozano, respectivamente.

Con el nuevo proyecto de ley, fue necesario reformar el artículo 123 constitucional, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A", ya que de no ser así se contrapondría con lo establecido en la constitución. Por lo que se reformaría lo relativo a la edad mínima para poder

17. Ibid. pág. 340.

trabajar que aumentaría a catorce años; así mismo la reglamentación para determinar el salario mínimo; la regulación de un sistema idóneo para la fijación de un porcentaje en el reparto de utilidades a los trabajadores; así también una concepción integral de lo que representa jurídicamente la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; por último establecía en términos concretos la jurisdicción entre las autoridades locales y federales. Estas iniciativas fueron remitidas al Congreso de la Unión en Diciembre de 1961, mismas que fueron aprobadas en Noviembre de 1962. El presidente presentó en 1962 a las cámaras las iniciativas para reformar la ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1967, el entonces Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, comisionó una segunda delegación, estructurada con las mismas personalidades de la anterior comisión, y con la intervención del licenciado Alfonso López Aparicio, con la finalidad de crear un segundo proyecto. En 1968, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, indicó al presidente que el nuevo proyecto está terminado. El Presidente Díaz Ordaz remitió copia del anteproyecto a los sectores interesados a fin de obtener sus opiniones y observaciones. La clase trabajadora manifestó sus criterios al respecto en los primeros cuatro meses, en contra posición el sector patronal no vertió críticas al respecto. La clase patronal nombró un grupo de abogados a efecto de emitir sus ideas, las cuales eran negativas hacia el anteproyecto en general, oponiendo

se radicalmente a las mejoras en las prestaciones establecidas en favor de los trabajadores.

Después de haber analizado las opiniones de los trabajadores y las críticas de los patrones, la comisión redactó el proyecto final, mismo que el poder ejecutivo, remitió al Congreso de la Unión, donde nuevamente volvieron a intervenir los sectores obrero y patronal. La parte que representaba a los patrones presentó un estudio en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, que se subdividieron en conflictos administrativos y económicos; y aspectos inaceptables. "De estos últimos, recuerda el ilustre Maestro Mario De la Cueva, la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto del empleado de confianza, de seguros, trabajos a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de la "rendisaje". (18)

Posteriormente la Cámara de diputados y el Senado realizaron algunos cambios que no variaron el documento original en términos generales.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1970 y entró en vigor el 10 de Mayo del mismo año.

18. BUEN LOZANO, Maestro De. Ob. Cit. Tomo I. pág. 360.

En 1980 se reformó la Nueva Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a que se incluyó los procedimientos paraprocesales o jurisdicción voluntaria en los artículos 982 a 991; se adicionó un párrafo final al artículo 42, y se modificaron los títulos XIV, XV, y XVI de la Ley.

Es así como observamos el trayecto de las clases trabajadoras a través de las diversas etapas históricas de nuestro país.

Así mismo la creación y transformación de la legislación laboral, teniendo como resultado, la Nueva Ley Federal del Trabajo, conteniendo está los mínimos derechos y prestaciones que todo trabajador debé disfrutar al prestar un servicio personal subordinado.

1.3.- CONCEPTUALIZACION JURIDICA DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Se entiende por relación "conexión de una cosa con otra. Correspondencia, trato, comunicación, de una persona con otra". (19) Respecto a la relación jurídica, es el vínculo en virtud del cual las partes, adquieren derechos y obligaciones.

La relación jurídica se define de la siguiente forma: es la vinculación, entre dos partes determinadas por un sistema legal.

19. LAROUSSE, ILLUSTRADO. Ediciones Larousse. México. 1979. pág. 885.

La relación laboral es el acto en virtud del cual una persona denominada trabajador presta un servicio personal subordinado a otra denominada patrón a cambio de una remuneración pecuniaria.

En nuestro Derecho del trabajo, el máximo exponente de la tendencia relacionista es el Maestro Mario De La Cueva, quien señala: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos sociales, de la Ley de trabajo de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". (20)

De su definición el Maestro De La Cueva, deduce los siguientes puntos importantes:

"a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado y personal;

b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente

20: CUEVA, MARIO DE LA. Ob. Cit. Tomo I. pág. 187.

tablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrón, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo;

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo: en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo... la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, de la Ley y de los contratos colectivos, ya que, es posible que se establezcan prestaciones más elevadas".(21)

A las anteriores consideraciones, el Maestro Mario De La Cueva, anexa los siguientes puntos:

"e) No es requisito esencial para la formación de la relación laboral, el acuerdo de voluntades.

f) la relación laboral adquiere una idea propia por sus principios específicos, pues la ley y los contratos colectivos son los rectores de la vida de ésta.

g) Suele darre un acuerdo de voluntades en

21. Ibid. págs. 187 y 188.

los casos de los trabajadores domésticos, trabajadores de confianza y los de la pequeña industria; sin embargo, ésta no es obstáculo para que con posterioridad se llegue a modificar el contenido de ese acuerdo originario.

h) La voluntad empresarial es cada vez menos patente, en la contratación de personal, pues, el contrato colectivo puede establecer la admisión exclusiva de aquellos trabajadores que sean miembros del sindicato contratante; de ahí que la voluntad empresarial sea en la actualidad solo aparente y no verdadera.

i) La relación laboral puede eventualmente nacer a través de un contrato, pero como señala, el concepto contrato no debe ser considerado en el contexto contractualista del Derecho Civil; su significación radica en que el patrón se obliga a pagar un salario y el derecho de utilizar la fuerza de trabajo que se obliga el trabajador a poner a disposición, del patrón a partir de la fecha establecida.

j) El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada, debe de considerar el trabajador que verdaderamente la prestación de sus servicios es un trabajo subordinado; que si se aceptó de buena fe, para formar una prestación de servicios libres, bajo la rectoría del Código Civil, pero si llegara a ser otro el fin de éste, debe imponerse la razón de la relación laboral, por que el derecho laboral no protege el acuerdo de voluntades, sino la energía del trabajo del hombre.

(22).

22. CUBVA, MARIO DE LA. Ob. Cit. Tomo I. pág. 180- 196.

Por lo expuesto, afirmamos como requisitos imprescindibles de la relación laboral los siguientes: un servicio personal, subordinación, derecho a recibir una remuneración es decir un salario, y así mismo el pago de ese salario.

Los derechos y obligaciones en la relación de trabajo se originan de las normas de trabajo como consecuencia del hecho de la prestación personal del servicio en forma subordinada, de donde resulta que el acto jurídico que le dio origen es irrelevante para los efectos de la aplicación de la Ley, aún en el Contrato Colectivo ya que en este caso, solamente se formalizan las condiciones de trabajo en los términos legales.

1.4.- CONCEPTUALIZACIÓN JURIDICA DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Se define el contrato como "el acuerdo de dos o más individuos para generar o producir derechos y obligaciones.

Para el profesor Cabanellas, el Contrato de trabajo, "es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación

escutativa de aquel que obtiene los beneficios". (23)

Para el maestro Ernesto Krotoshin, el contrato de trabajo es aquel "por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, sobre todo en cuanto al desarrollo de su personalidad". (24)

El doctrinario, Ramírez Gronda, define al Contrato de Trabajo de la siguiente forma: "es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero), pone su actividad profesional a la disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración". (25)

La conceptualización de "relación de trabajo" refleja un contenido más amplio, de lo que representa el "contrato de trabajo"; la relación de trabajo engloba la totalidad de los vínculos que unen a los trabajadores con los patronos, así lo deducimos del artículo vigesimo de la Ley Federal del Trabajo que

23. Citado por GANTON MOJER, NICHOL. Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cardenas Editores, México, 1977. pág. 6.
24. KROTOSHIN, ERNESTO. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Segunda edición. Depalma. Argentina, 1965. pág. 172.
25. RAMÍREZ GRONDA, JUAN DE. El Contrato de Trabajo. s/editorial. Argentina. 1945. pág. 198.

establece:

"Artículo 20. 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 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".

De la definición que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al contrato individual de trabajo, en su segundo párrafo, se deducen los siguientes elementos del mismo y son:

a) Que el servicio sea personal; esto significa que los servicios serán otorgados por una persona imputable de derechos y obligaciones;

b) La subordinación como requisito, es decir que el servicio ejecutado, debé ser bajo las indicaciones del patrón;

c) El pago de una remuneración es decir un salario, ya que de no otorgarse estaríamos ante la presencia y el supuesto de alguna forma de servidumbre o inclusive de esclavitud; y no es la exacta aplicación de la legislación laboral.

Para nosotros el Contrato Individual de Tra-
bajo es aquel en virtud del cual un sujeto denomi-
nado trabajador establece una vinculación de subordi-
nación con otro sujeto denominado patrón, prestando a
éste un servicio personal; y obligandose el patrón al
pago de un salario como contraprestación, y a cuidar
la integridad del trabajador mientras se encuentre ba-
jo dependencia.

CAPITULO SEGUNDO.

ESTUDIO DOGMATICO DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL EN TRABAJO.

2.1.- NOCIÓN JURÍDICA.

En el presente capítulo realizaremos un estudio integral relativo a la conceptualización del término suspensión en sentido genérico y desde el ambito jurídico; así mismo analizaremos el fundamento jurídico de la institución de la suspensión de las relaciones laborales y efectuaremos un análisis dogmático a las causas de suspensión de los contratos de trabajo establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Se entiende por "suspensión", "acción y efecto de suspender o suspenderse", y etimológicamente suspender significa "diferir, parar o detener por algún tiempo una acción o alguna obra". (26)

El Maestro Mario De La Cueva define la suspensión de las relaciones individuales de trabajo en los terminos siguientes, "es una institución que tiene por objeto conservar la vida en las relaciones, suspendiendo la producción de los efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta a los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su servicio". (27)

26. LAROUSSE, ILLUSTRADO. Ediciones Larousse. México 1979. pág. 970.

27. CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Tra-
bajo. Tomo I. pág. 234.

El jurista Guillermo Camacho Henríquez, define la suspensión de las relaciones de trabajo, estableciendo, "se entiende el fenómeno jurídico laboral en virtud del cual se interrumpe temporalmente la ejecución de la mayoría de las obligaciones enajenadas de un contrato individual de trabajo, para ambos contratantes". (28)

El maestro Manuel Alonso García, determina, "la suspensión entraña la idea de temporalidad. Por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación en las consecuencias que van ligadas a su existencia misma como tal". (29)

Los jurisconsultos españoles Bayón Chacón G. y Eugenio Pérez Botija, considerán que, "la suspensión no afecta a la extinción, sino a la ejecución del contrato, por tanto, ha de definirse como el cese de los efectos de éste durante cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción." (30).

Por lo expuesto, podemos concluir que la suspensión de la relación de trabajo significa, detener, parar o interrumpir los efectos de la misma,

28. CAMACHO HENRIQUEZ, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Bogotá, Colombia, 1961, pág. 318.
29. ALONSO GARCÍA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. España. 1973. pág. 562.
30. BAYON CHACON, G. Manual de Derecho del Trabajo. segunda edición. Librería Gral. Victoriano Suárez. España. 1958. pág. 228.

caracterizándose por el elemento temporalidad, es decir, que la suspensión no imposibilite definitivamente la posterior continuación de la relación laboral, ya que en caso contrario estaríamos ante la presencia de la terminación de aquella.

El Maestro Mario De La Cueva, de su conceptualización destaca las siguientes particularidades de la suspensión, y son: "a) la suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que se recupere su funcionamiento tan pronto como cesa la causa que la produjo y puede surtir nuevamente todos sus efectos; b) su función consiste según el artículo 42, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del servicio, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, este es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo, y como consecuencia de ella, el pago de un salario; c) la suspensión tiene un carácter temporal: el uso de éste forma un recurso subsidiario, pero la legislación prefirió conservarlo porque es de empleo conjunto entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y tuvo temor de que la suspensión pudiera dar origen a una interpretación equivocada; d) el carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanuda los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a

prestar el trabajo y el patrono pagará el salario".
(31).

Consideramos que aparte de las particularidades que se desprenden de la conceptualización de suspensión del maestro De la Cueva, podemos añadir una más; es la relativa a la suspensión de la antigüedad, ya que al presentarse algunas causas de suspensión de la relación de trabajo, se deja de generar antigüedad a favor del trabajador; misma que vuelve acrecentarse en el momento en que el trabajador se reincorpora a su trabajo, y no exactamente en el momento en que desaparece la causa de la suspensión; con excepción de que cuando el trabajador sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional de conformidad con lo dispuesto en el art. 31, fracción III de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Podemos definir a la suspensión de la relación individual de trabajo de la siguiente forma:

Es la institución laboral en virtud de la cual se detiene o pausa temporalmente los efectos de la relación de trabajo por causas no imputables a las partes, que establece la ley.

2.2.-FUNDAMENTO JURIDICO-RACIONAL DE LA SUSPENSIÓN LABORAL.

La suspensión tiene intrínsecamente el elemento temporalidad. Lo que nos conlleva a indicar que

31. CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, pág. 239.

en el cese de la causa determinante de la suspensión, la relación laboral vuelve a producir todos los efectos legales inherentes a la misma; por lo que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo en su naturaleza jurídica, "es una aplicación de la idea de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, en una medida que tiene el propósito de fortalecer la estabilidad. Dicha institución tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores a a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones; los obreros no prestarán sus servicios y los patrones no pagarán sus salarios; no incurriendo ninguno de los dos grupos en responsabilidades. La suspensión de las relaciones de trabajo pueden originarse en hechos que afectan a trabajadores o a empresas. Por lo que el efecto principal de ésta institución es el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento proviene del trabajador en caso de enfermedad, el patrón tiene el deber de restituir al trabajador en su empleo cuando se encuentre en aptitud de reanudar el servicio y si el impedimento procede de la empresa, tiene también el deber el patrón de restituir a los trabajadores suspendidos en sus propios empleos, tan pronto se reanuden las actividades. En cambio, el obrero, en regla general no tiene el deber de reanudar el trabajo; solamente en un caso existirá tal deber. Según el artículo 50. Constitución, si el trabajador no puede obligarse a una prestación de servicios por un período mayor de un año; en consecuencia, si la suspensión de la relación de

trabajo se produce durante ese período, el obrero debe reanudar el trabajo, y si no lo hace, queda sujeto a la eventual responsabilidad civil.

Se deduce pues, de lo expuesto que la medida en su conjunto, es una norma de protección al trabajo". (32)

2.3.- ESTUDIO DE LA SUSPENSIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA LEY LABORAL DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente de la República el ingeniero Pascual Ortiz Rubio, y en vigor el 18 de agosto del mismo año; contemplaba en su Título II, Capítulo XI, las causas de suspensión de los contratos de trabajo; era el artículo 116 de la citada Ley el que establecía las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo así como de las colectivas.

El artículo 116, de La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía lo siguiente:

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

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

II.- la falta de fondos y la imposibilidad

32. CUWA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1959.
pág. 774.

de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueban plenamente por el patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

IV.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;

V.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;

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

VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VIII.- La muerte o incapacidad del patrón; cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal del trabajo, y

IX.- La falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta

de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato".

El artículo 117 de La Ley Federal del Trabajo de 1931, prevenía que la suspensión podía producir efectos en toda una empresa o establecimiento o solamente en parte ella. Así mismo en los supuestos contemplados en las fracciones V, VII y VIII del artículo 116, tenían los patronos, o sus representantes o causahabientes dar aviso de la suspensión de la relación laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta, mediante la acreditación del hecho notificado, sancionara o desaprobada dicha suspensión. En las hipótesis previstas en las fracciones I, II, III, IV, VI, y IX, los patronos interesados, previamente a la suspensión de la relación laboral, solicitaban la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para ejecutarla, ofreciendo todos los elementos y requisitos necesarios para acreditar y fundamentar su solicitud, conforme a lo establecido en el artículo 113.

Al desaparecer la causa de suspensión de la relación de trabajo, debían de reanudarse los trabajos, en forma parcial o total, y el patrón debía anunciar con la debida oportunidad la fecha de la iniciación de los servicios; así también el patrón tenía la obligación de informar por los medios idóneos, a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los obreros que prestán sus servicios en el establecimiento o empresa cuando la

suspensión fuerá secreta, y tenía la obligación de reinstalarlos en los cargos que desempeñaban con anterioridad, siempre que se presentaran dentro del término que el mismo patrón determinaba, y que no podía ser menor de treinta días, computados desde la renuncia de las actividades. (Art. 100)

Las causas de suspensión establecidas en la Ley lateral de 1931, se pueden catalogar en los siguientes términos:

1. Las originadas por fuerza mayor o caso fortuito; y
2. Las de carácter económica.

Las de fuerza mayor o caso fortuito podían ser de índole personal, esto significa, que la imposibilidad de realización era de la persona trabajador o de la persona patrón, o bien, pueden influir en el establecimiento o empresa.

A continuación citaremos las personales del trabajador, que eran:

La enfermedad contagiosa, que imposibilitará al trabajador; el accidente de trabajo; el arresto por faltas administrativas y la prisión preventiva emitida por órganos jurisdiccionales. En estos supuestos se suspendían los efectos de la relación laboral. La suspensión fue una acción proteccionista del trabajador, con el propósito de preservar la estabilidad de aquél en su trabajo.

Las personas relacionadas con el patrón producían la suspensión de todos los contratos de trabajo de los trabajadores a su servicio. Las establecidas en la ley eran: la muerte del patrón o su incapacidad, siempre que produjera la necesidad imprescindible de suspender las actividades.

Las causas que influían en un establecimiento o empresa son aquellos hechos que por ser insuperables, producían la suspensión de los trabajos, ya se trate de hechos de la naturaleza, por ejemplo: temblores, inundaciones, etc. o también por acontecimientos generados por el hombre como podían ser incendios, una guerra, etc., también por actos de autoridad, ya sea que prohíba una autoridad o la autoridad, la asuma. En todos estos supuestos el patrón podía suspender o solicitar la autorización para suspender las actividades.

Los hechos de carácter económicos, los enumeró la ley laboral y eran: la falta de materia prima; la falta de fondos o imposibilidad de obtenerlos para continuar la explotación normal; el exceso de producción de la explotación con sus propias condiciones económicas y las fluctuaciones en el mercado; la inestabilidad y la falta de ministración por parte del Estado de aquellas cantidades a que se obligaba para la continuación de los trabajos o servicios que hubiere contratado con anterioridad con el empresario.

Todas estas causas se establecían en favor

del patrón, y por lo tanto no suspende o solicita la suspensión de los trabajadores. Este derecho lo asistía y en caso de estar fundamentado lo era sin responsabilidad de pagar los salarios a los trabajadores.

En la Ley General del Trabajo de 1931, se contemplaba esta suspensión sujeta a regimenes especiales, tales como el derecho de huelga; la que provenía del despido injustificado del trabajador, las ordenadas para la mejora de condiciones sociales o de una comisión pública; estas suspensiones con--prencían la producción del trabajo, así mismo el pago del salario, y los trabajadores sustitutos, tenían la calidad de interinas.

En cuanto a lo relativo al derecho de huelga, ésta es la suspensión temporal del trabajo ejecutada por una coalición de trabajadores.

A continuación estudiaremos las causas de suspensión contempladas en artículo 116 de la Ley Laboral de 1931.

Fracción I.- la falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;" está causal se decreta la suspensión, y debía de ser tal la naturaleza de la falta de materia prima en la negociación, que impidiera la producción, paralizando toda actividad, y por siendo imputable al patrón. La materia prima está sujeta a eventualidades variados por ejemplo, las del transporte; una de

teria prima de importación puede también faltar por un conflicto bélico, incluso un movimiento de huelga puede impedir que se suministre la materia prima a alguna negociación o empresa, etc; la ley establecía como requisito en la causal en cuestión, de que la falta de materia prima no fuera ocasionada por el patrón para ejercitar el derecho a la suspensión en su beneficio. En caso de responsabilidad en este sentido, por parte del patrón, la falta de materia prima de hecho, que originaría la suspensión de jure no subsistiría ya que las reparaciones económicas en favor del trabajador ordenadas en la ley, seguirían a posteriori manteniendo la existencia virtual de la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente ejecutoria en relación con la causal en estudio:

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Si una empresa cierra su negocio por incosteabilidad y falta de materia prima pero no solicita de la Junta de Conciliación y Arbitraje, autorización para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado con el sindicato demandante ni plantea el conflicto de orden económico a que esta obligada, debe ser condenada al pago de los salarios que dejan de percibir los trabajadores por ese motivo, ya que siendo el objetivo de la legislación laboral salvaguardar la fuente de trabajo y evitar el desempleo de los trabajadores sin justificación evidente, al cederse a los patronos en dichos casos para el cierre de sus negocios en los casos antes apuntados a efecto de que sean mínimos los perjuicios que resientan sus trabajadores, sino hace uso de ellos, las Juntas no pueden tener como válidas excepciones de tal naturaleza.

Directo 3862/1961. Sindicato Industrial de Aceiteros de Ciudad Anáhuac, N.L. Resuelto el 4 de enero de 1960. (Ejecutoria).

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

Si el establecimiento o la empresa ya no cuenta con capital suficiente para continuar con los trabajos, o bien carece de crédito o avales que le faciliten recursos económicos al patrón para la prosecución habitual de sus actividades, nos encontramos en el supuesto de la segunda fracción, y por consiguiente se paralizan los trabajos de inmediato. Otro presupuesto contemplado para que opere esta causal en favor del patrón, es el relativo a que se compruebe eficazmente la falta de fondos por el patrón para evitar cualquier maniobra o acto ilícito y fraudulento en perjuicio de los trabajadores.

Al respecto de ésta causal de suspensión de los contratos de trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció su criterio en la siguiente ejecutoria:

FALTA DE FONDOS PARA REANUDAR LOS TRABAJOS. Si la empresa prueba que no tiene fondos suficientes para reanudar los trabajos a que le condene un laudo, puede concederse su suspensión si se ocasionan daños y perjuicios de difícil reparación.-

EXECUTORIA.- SEMANARIO JURÍDICO. T. XXXIV, p. 144.

FRACCIÓN III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada.

Está causal se relacionaba con la figura JU

rídica de el paro, aunque para ejecutarse se requiera la aprobación de la autoridad competente, y citación de los trabajadores a quienes afectara el paro.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía en su precepto 277, "el paro es la suspensión de carácter temporal parcial o total del trabajo como resultado de una coalición patronal". Los paros eran lícitos cuando el exceso de producción hiciera necesario suspender el trabajo para mantener los precios en límite costeable, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. La misma Junta después de consultar a los interesados, hacía concluir el paro, cuando consideraba que ya no existían las causas que lo originaron. Al momento de reiniciarse las actividades el patrón tiene la obligación de admitir a los mismos trabajadores en su anterior puesto y bajo las mismas condiciones laborales antes de decretarse el paro. Los trabajadores tenían un término de treinta días a efecto de presentarse a laborar a partir de la fecha de reanudación de los trabajos.

Cuando se detectava ilícitud en el paro, se aplicaban penas a los responsables, sin perjuicio de obligar también a los patrones a la reanudación de las actividades y a la retribución de los salarios que dejaron de percibir los trabajadores durante el período de suspensión. En el supuesto de paro lícito, el patrón no estaba obligado a pagar salarios, ni emolumento e inactividad.

PARO, LICITUD DEL 197. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite cortante, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de modo que la empresa que pretenda decretar un paro, debe ante todo solicitar el permiso correspondiente de la citada Junta, rindiendo las pruebas relativas al exceso de producción, con citación a los trabajadores afectados por el paro.
(Apéndice de Jurisprudencia. Tomo 734, págs. 1348).

Fracción IV.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada.

La inestabilidad puede ser efecto de una diversidad de factores que influyen en la producción o explotación de algún producto o servicio. Estos factores son: el mercado, la recaudación de contribuciones, la inflación, el transporte, etc; pero cualquiera que fuese el factor de la inestabilidad, ésta debe de ser transitoria, ya que en caso de ser definitiva no se equipararía a una suspensión de la relación laboral sino estaríamos en el supuesto de la terminación de la relación de trabajo.

Fracción V.- La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.

Nuestro Derecho Social ha establecido que la fuerza mayor y el caso fortuito tienen los mismos elementos y caracteres y por lo tanto no ordena diferencia alguna entre aquéllas. Así mismo considerará a las citadas figuras de origen natural es decir de

fenómenos de la naturaleza en los cuales no interviene la voluntad del hombre. Por lo que una vez desaparecido la causa o fenómeno que dio origen a la suspensión de la relación laboral, el patrón está obligado a reponer en sus empleos a los trabajadores en las mismas condiciones en que lo ejectionaban.

Se han emitido las siguientes resoluciones tratando de definir la fuerza mayor en los siguientes términos:

FUERZA MAYOR. De cualquiera causa extraña e imprevista, que no pueda imputarse a un hecho que dependa de la voluntad.

(Consulta resuelta por el Departamento del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo.- T. 6p. 379.)

LLUVIA, GRANIZO, VIENTO, ETC. Por suspensión de labores debida a fenómenos físicos como los citados, el trabajador tiene derecho al pago íntegro del salario; pero no a compensación alguna, si la remuneración es "a destajo", salvo estipulación de los contratos o la costumbre y el uso. (Consulta resuelta por el Departamento del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo.- T. 3. p. 201.)

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

Esta causal está relacionada con la contemplada en la fracción II, en el sentido de que si el Estado deja de proveer a las empresas, se origina la suspensión de la relación laboral; la suspen-

sión tiene efectos de temporizada, y bien puede ser parcial o total.

Fracción VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa".

Esta causal se estableció con el propósito de preservar la salubridad en el ambiente de trabajo y evitar contagios con los demás trabajadores de la negociación o empresa, así mismo con el patrón. Por lo que debería de tratarse de una enfermedad contagiosa pero curable, para evitar el carácter contagioso del mal; y cuando el trabajador sanaba el patrón tenía la obligación de recibirlo en su anterior puesto y en las mismas condiciones de trabajo; en cuanto al término que tenía el trabajador para reincorporarse a laborar la ley no ordenaba al respecto disposición alguna, por lo que por analogía y en relación con el artículo 115 de la Ley Laboral, en la parte relativa a riesgos profesionales, y que tratándose de estos hechos involuntarios a la voluntad, disponía que el patrón debería reinstalar al trabajador en su ocupación en cuanto estaba capacitado, si no había transcurrido un año a partir de la fecha en que se encontraba inhabilitado. En relación con la causal en cuestión se ha emitido la siguiente resolución:

ENFERMEDAD CONTAGIOSA. En un obrero constituye causa de suspensión temporal, no de rescisión del contrato de trabajo.-

CONSULTA RESUESTA POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO.
REVISIÓN MEDICINA DEL TRABAJO.- T. 2, p. 201.

Fracción VIII.- la muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo, y ".

Esta causal se refería en aquellos casos en los cuales el patrón dirigía por sí mismo las labores de su negociación o empresa y por ello su muerte, prácticamente imposibilitaba la continuación de los trabajos por no existir mando ni dirección de la empresa, produciendo la suspensión de los contratos de trabajo.

Fracción IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato."

Esta causal generaba una suspensión individual del contrato de trabajo; en virtud de que el trabajador dejaba de asistir a su trabajo, por encontrarse detenido y sujeto a un juicio criminal, y tenía la posibilidad de reincorporarse a sus labores después de dictarse una sentencia absolutoria en su favor; más sin embargo si la sentencia era de carácter condenatorio hacia el trabajador, entonces se le rescindía el contrato de trabajo. Así mismo esta causa prevenía el supuesto de arresto judicial o administrativo, y se producía la suspensión del contrato

de trabajo, con la excepción que tratándose de un arresto, y a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje considerará que dába lugar a la rescisión del contrato laboral.

En relación con la causal en estudio la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes resoluciones:

ARRESTO. En caso de arresto del trabajador, procede la suspensión del mismo, no la rescisión del contrato. PRECEDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- T. 4 p. 8.

ARRESTO IMPUESTO POR AUTORIDAD JUDICIAL O ADMINISTRATIVA.- Origina la suspensión del contrato de trabajo, a menos que la Junta estime que haya lugar a la rescisión. CONSULTA RESUELTA POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- T.6, p. 7.

PRISION DEL TRABAJADOR.- si es consecuencia del contrato que desempeñaba, el patrón debe resarcirle los perjuicios consiguientes.- EJECUTORIA.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Hernández Saturnino, C. 23 de Julio de 1936.

PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.- Origina la suspensión del contrato, en virtud de la natural desconfianza que inspiran las personas sujetas a proceso penal.- CONSULTA RESUELTA POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- t. 6. p.7.

PRISION DEL TRABAJADOR.- Origina la suspensión del Contrato de trabajo.- EJECUTORIA. SERENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- T. XLIII. , p.570.

Por lo anteriormente expuesto observamos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no diferenciaba en apartados diferentes la suspensión individual del contrato de trabajo, y la suspensión de naturaleza colectiva; por lo que nuestro actual y vigente ordenamiento laboral si establece la distinción entre la suspensión de carácter individual y la colectiva.

En comentarios anteriores citamos que las causas de suspensión contempladas en artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no eran las únicas causales ordenadas en este ordenamiento, sino que se disponían otras causas de suspensión del contrato de trabajo, reguladas por regímenes especiales, así mismo también contenidas en el título de trabajos especiales, y a continuación señalamos:

Se establecía que el reglamento interno de trabajo, debería contener sanciones disciplinarias; en los casos de suspensión por corrección disciplinaria el patrón no podía castigar al trabajador por un término mayor a ocho días; otra situación especial, era la que contenía el capítulo VIII, referente a las obligaciones de los patrones, explícitamente en su artículo 111, fracción XI, Se refería a que el patrón debería permitir a los trabajadores faltar a sus actividades para el desempeño de una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, teniendo como requisito el que el trabajador avisará con oportunidad a su patrón, y que el número de trabajadores comisionados no perjudicara la buena y normal producción de la negociación o establecimien

to. "Cuando la comisión era de carácter permanente o se trataba de desempeñar a ojos públicos de elección popular el trabajador o trabajadores podían volver al puesto que ocupaban, conerva de todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresasen a sus labores dentro de un término de cuatro años. Los trabajadores sustitutos tenían la calidad de interinos en estos casos, considerándoseles como de planta, después de un periodo de cuatro años."

Por lo que se relaciona a cuestiones procesales simplemente daremos el fundamento sustantivo en virtud del cual era considerada la huelga una causa de suspensión de los contratos de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo de 1931:

Huelga (Art.259), es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores; la huelga, sólo suspende el contrato laboral por el tiempo que ella durara sin extinguirlo, ni terminarlo; eventualmente si por autoridad competente se declarara ilícita, se daba por terminado los contratos laborales. El patrón tenía la libertad de celebrar nuevamente contratos de trabajo.

Por lo expuesto en éste capítulo observamos que la suspensión jurídica de la suspensión tiene como finalidad la sustitución del trabajador en su empleo, y el principal efecto consiste en que el trabajador deja de prestar sus servicios y el patrón por consiguiente no paga el salario.

Así mismo analizamos las causales de suspensión de los contratos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931; encontramos que no se realizaba la distinción entre causas de suspensión individual y las de naturaleza colectiva por lo que se enmarcaban en un precepto legal todos los supuestos legales que producirían la suspensión de la relación de trabajo; más sin embargo en la Ley Federal del trabajo vigente, está hecha en forma explícita, separada y con mayor precisión y claridad las causas de suspensión de las relaciones individuales y colectivas.

CAPITULO TERCERO.

ANALISIS COMPARATIVO DE SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

A continuación estudiaremos en forma breve las instituciones jurídico laborales a fines a la suspensión de la relación individual de trabajo, como lo son la terminación y la rescisión de la relación laboral, con la finalidad de indicar los caracteres de cada una de estas figuras legales, así mismo señalaremos las principales distinciones que existen entre las mismas, y especificaremos los objetivos que cada una de las configuraciones jurídicas mencionadas persiguen en la relación de trabajo.

3.1.- LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El concepto jurídico de rescisión se define de la siguiente manera; es aquel acto por el cual, una de las partes de la relación laboral es decir, trabajador o patrón da por terminada la relación de trabajo; en forma unilateral, aplicando una causa de incumplimiento y que es imputable al otro sujeto.

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".
(13).

Las relaciones de trabajo en las que únicamente se aplica la rescisión es en las relacio-

nes individuales ya que no opera en las colectivas. Nuestro Ordenamiento Laboral no especifica causas, ni procedimientos para que haya lugar a una rescisión de un contrato colectivo de trabajo.

La rescisión es consecuencia de la facultad que tiene cada una de las partes de la relación laboral, en caso de alguna de ellas incumplir con sus obligaciones a las cuales se haya comprometido, por lo que, el trabajador o patrón puede ejercitar ese derecho o bien abstenerse de ejercerlo.

"El ejercicio de esa potestad está condicio nado por algunos presupuestos:

a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación de trabajo;

b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta; el incumplimiento ha de referir se a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. Apoyamos esta idea en la fracción XV del artículo 47 de la Ley nueva, que califica

de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden;

c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano empujado por necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado". (34)

Para que la rescisión opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según el caso, no basta con invocar la causa, sino que es necesario probarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el juicio relativo.

A la rescisión llevada a efecto por el patrón se le conoce como despido; cuando se trata del trabajador se habla de retiro.

Al respecto se han emitido las siguientes resoluciones:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, CAUSAS ANALOGAS. La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere", de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión debe relacionarla con alguna de aquellas contenidas en las fracciones precedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además de no hacerse así, se priva al actor de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

Amparo directo 38/75. Rafael Hernández Martínez. 22 de junio de 1976. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Tesis 29, página. 349.

34. Ídem. pág. 241.

RESCISION. No debe considerarse legalmente justificada la rescisión del contrato de un trabajador, cuando las faltas de asistencia al trabajo que se le atribuyen son le gal y oportunamente justificadas ante el patrón con los certificados de incapacidades extendidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social a su favor, aunque no sean producto de un riesgo de trabajo. Amparo directo. 6827/77. Carlos Vázquez Aragón. 12 de Julio de 1978. CUARTA SALA. Sección Segunda. Precedentes que no constituyen. Jurisprudencia. Tesis 68, página. 39.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA JUSTIFICADA. Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirla, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo ju stificadamente del puesto, que desempeñe; derecho que si no ejercita en la forma prevista por la ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. Amparo directo. 3037/75. Juan Pérez Damian. 30 de Agosto de 1976. CUARTA SALA. Sección Segunda. Precedentes que no constituyen jurisprudencia. Tesis 59, página. 36.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, LA MODIFICACION UNILATERAL DEL HORARIO DE TRABAJO ES CAUSA DE LA.- Si bien ninguna de las ocho fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece que sea causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, el hecho de que el patrón modifique unilateralmente el horario de trabajo de aquél, la fracción IX del propio artículo establece que son causas de rescisión: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera gra ves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere", hipótesis en la que se encuentra el cambio del horario de trabajo sin consentimiento del trabajador, pues en esencia constituye una causa de rescisión que es análoga a la falta de probidad del patrón que previene la fracción II del artículo invocado. Amparo Directo. 44/84.

Industrias Rivierra, S.A. de C.V. 24 de febrero de 1984
Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquinca Muñoz.-
Secretaria; Clara Eugenia González Avila Urbano.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Como se aprecia del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales le rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado textualmente dice: "El patrón debiera dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión", así si no aparece demostrado en forma alguna que el patrón hubiere dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la demanda basadas precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso escrito; pues de lo contrario el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.
Tesis de jurisprudencia, S.J.F. Séptima Epoca Vol.60.
Sexta Parte, página. 74.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 46 establece: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

En Nuestro Ordenamiento Laboral, es casuística la forma en que dispone los supuestos y cau-

sas de rescisión laboral; en su artículo 47 establece las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón; así mismo el artículo 51 de la Ley, ordena las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, la rescisión es una prerrogativa imputable a las partes de la relación laboral por lo que pueden ejercerla en el momento en que se afecten sus intereses individuales así también cuando el trabajador o patrón; incumplan en forma mayúscula con sus respectivas obligaciones.

3.2.- LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La palabra terminación etimológicamente, significa "acción de terminar y terminar significa encaminarse, dirigirse una cosa a su fin u objeto".
(35.)

La terminación de la relación laboral, se entiende como la liquidación de sus efectos a partir de determinado momento; ellos nos conlleva a explicar que al producirse determinado evento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio personal subordinado y la de pagar el salario.

Se entiende por terminación "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consenti--

35. LARROUSE, ILLUSTRADO, Ediciones Larousse, México 1979.
pág. 993.

miento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (36)

Son diversas las causas de terminación de la relación de trabajo. Algunas se pueden prever y determinar desde el momento en que se inicia la relación laboral. Así mismo existen causas de índole natural como lo son la incapacidad o la muerte del trabajador; así también la Ley Federal del Trabajo contempla causas de terminación laboral por razones económicas como lo dispone el artículo 434 que ordena en su fracción II: "La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación"; "Fracción III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva".

En la terminación individual de la relación laboral las causas legales representan un obstáculo que impide la continuación de una sola relación de trabajo. Es totalmente involuntaria al patrón o al trabajador, con excepción del mutuo consentimiento establecido en la ley. Al presentarse, se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio personal subordinado y la del patrón de pagar el salario, sin responsabilidad para las partes; se acaban las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquellas con las que no ha cumplido el patrón. En supuesto conflicto laboral, el patrón

36. CUEVA. Ob. Cit. pág. 242.

tiene la carga de la prueba en el juicio correspondiente, de las causas de la terminación, sino lo hace se equipara a un despido injustificado y el trabajador tiene la posibilidad de demandar la reintegración en su anterior puesto que ocupaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y tendrá la facultad de que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el plazo correspondiente.

Las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, son el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término estipulado o la inversión del capital determinado; y la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que imposibilite la prestación del servicio. Cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho el trabajador a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios prestados, de conformidad con las normas de la prima de antigüedad, o de ser posible, si lo desea, a que se le otorgue otro puesto compatible con sus posibilidades y habilidades, independientemente de las prestaciones que conforme a la ley le corresponden.

Al respecto se ha dictado la siguiente tesis de Jurisprudencia:

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR CONVENIO. ES RETIRO VOLUNTARIO. Si al trabajador se le pagó la incapacidad parcial permanente que padecía, mediante convenio respectivo y en el mismo además el trabajador manifiesta

que por convenir a sus intereses daba por terminada la relación de trabajo, se está en presencia de un retiro voluntario para el caso del pago de la prima de antigüedad.

Amparo Directo. 6539/77. Jose Maria León Moreno. 23 de Octubre de 1978. CUARTA SALA. Sección Primera. Tesis de Jurisprudencia. Tesis 83, Página 47.

La terminación de la relación laboral es la consecuencia de una decisión de carácter personal o de un acuerdo de partes. Esto puede ser a nivel de relaciones individuales de trabajo así como de colectivas.

La Naturaleza jurídica de la terminación de las relaciones de trabajo consiste en que ha sobrevenido algún hecho o circunstancia que imposibilita en forma absoluta y total la continuidad de la relación laboral. Así la terminación de las relaciones de trabajo se origina sin culpa de las partes

3.3.- DISTINCION ENTRE TERMINACION, RESCISION Y SUSPENSION.

La terminación de la relación laboral, consiste en la disolución del vínculo jurídico existente entre patron y trabajador y que se origina por algún hecho, independientemente de la voluntad de las partes o bien por mutuo consentimiento que imposibilita la continuación de la relación de trabajo.

La rescisión de la relación de trabajo, se

produce por la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones y puede ser invocada por alguna de las partes.

La rescisión tiene como características básicas que es un acto unilateral es decir; solamente una de las partes de la relación laboral; es un acto potestativo esto significa que cualquiera de las partes afectadas por el incumplimiento de la otra, bien puede o no hacer uso de ese derecho de rescindir la relación laboral.

La relación de trabajo es interrumpida o es extinta por la rescisión, en situaciones no contempladas al momento de celebrarse, esto significa que se trata de una terminación anticipada.

La rescisión debe ser apoyada en alguna de las causas establecidas en la Ley y aquellas deben ser fundamentadas y además tener consecuencias respecto al trabajo. La conducta podrá ser positiva como el hecho de injurias cometidas por el patrón al trabajador o viceversa. Así conductas de omisión, como una insubordinación a una orden relacionada con el trabajo o bien el pago de una cantidad infima al salario pactado.

La suspensión de la relación laboral es la detención o paralización de los efectos de la misma, teniendo como nota característica ésta institución la temporalidad es decir, que la suspensión no conduzca a imposibilidad definitiva, pues resulta

ría entonces la terminación de ácuella.

Las características fundamentales de la suspensión son: que mantiene viva, en un estado latente la relación de trabajo; paraliza la prestación de los servicios y como consecuencia de ello es reelevado el patrón del pago del salario; tiene un carácter temporal; al concluir la causa que origina la suspensión se reanuden los efectos legales y económicos de la relación, y por tanto, el trabajador deberá regresar a laborar y el patrón pagará el salario, en los mismos términos y condiciones anteriores a la suspensión.

La diferencia entre las instituciones de - la terminación y la rescisión de las relaciones laborales consiste en que la rescisión se origina por el incumplimiento de las obligaciones, mientras la terminación es el resultado de un hecho, ajeno a la voluntad de las partes que se impone al vínculo jurídico. Los efectos de la distinción es de trascendencia, ya que la diversidad de causales produce consecuencias diferentes, tanto en lo relacionado a las formas de operación, así como en la resuelta de disolución.

Esta distinción en relación a la figura jurídica de la suspensión, radica en que la terminación y la rescisión cuando se presentan originan la extinción total y absoluta de la relación de trabajo; mientras tanto en la suspensión queda latente los efectos de la relación laboral. Así mis-

mo en la rescisión interviene la voluntad de las partes; mientras tanto en la terminación con excepción del mutuo consentimiento y en la suspensión las causales son ajenas a la voluntad del patrón y trabajador.

Por lo expuesto observamos que la suspensión tiene como finalidad preservar la estabilidad del trabajador, en su empleo, y es una medida proteccionista en favor del trabajador para conservar su trabajo.

Mientras tanto la terminación y la rescisión de la relación de trabajo son configuraciones legales que pretenden lisa y llanamente la disolución del vínculo jurídico laboral.

CAPITULO CUARTO.
CAUSAS DE SUSPENSION EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

A continuación realizaremos el estudio de las causas de suspensión de la relación individual de trabajo, establecidas en la Sección Segunda, Título Segundo, capítulo III, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y en forma particular ordenadas en el artículo 42 del citado ordenamiento laboral.

Por lo consiguiente nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en artículo 42 lo siguiente:

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

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

IV. El arresto del trabajador;

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

misma Constitución;

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

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

Así mismo existen casos de suspensión de la relación individual de trabajo sujetos a régimenes especiales, como lo son el despido, cumplimiento de funciones sindicales, permisos y licencias, aplicación de sanciones reglamentarias.

Por lo que respecta a la suspensión de orden colectivo, el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ordena las causales de ésta; y así también encontramos otro supuesto de régimen especial como es, la huelga, como causa colectiva de la suspensión de la relación laboral.

4.1. ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.

El artículo 42 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, ordena que es causal de suspensión de la relación individual de trabajo, el hecho de que el trabajador contraiga o se infecte de alguna

enfermedad contagiosa. La finalidad de esta causa, es el evitar la posibilidad de algún contagio de los demás trabajadores, como del mismo patrón, salvaguardando la salubridad del lugar donde se ejecután los trabajos. La fracción en cuestión se correlaciona con el artículo 43, fracción I, que dispone que dicha suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que concluya el término dispuesto por el Instituto Mexicano del Seguro Social. El trabajador tendrá que reincorporarse a su trabajo al día siguiente de la fecha en que se extingue la causal de suspensión, conforme a lo establecido en la primera fracción del precepto 45 de la Ley Laboral.

La suspensión originada por enfermedad contagiosa del trabajador, no podrá exceder del término de 104 semanas, ya que conforme al artículo 99 de la Ley del Seguro Social, el término para la asistencia médica de enfermedades no profesionales es de 52 semanas, ampliándose de ser necesario por 52 semanas más citada período, previo dictamen médico, de acuerdo al artículo 100 de la Ley del Seguro Social. Por disposición en la Ley del Seguro social, se considerará como fecha de iniciación de la enfermedad contagiosa, aquella en que el Instituto Mexicano del Seguro Social diagnostique y confirme la afección. (Art.93)

El artículo 95 de la Ley del Seguro Social ordena que en el supuesto de enfermedad contagiosa el Instituto provee de hospitalización para pre

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

venir cualquier contagio posterior.

Cuando se trate de enfermedad contagiosa y está sea incurable, ella no es causal de suspensión, sino de la extinción de la relación laboral.

Con el propósito de que el trabajador no oculte su enfermedad contagiosa o incurable, el art. 134, fracción X, de la Ley Laboral, establece como obligación del trabajador:

"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 de trabajo contagiosa o incurable".

En caso de que el trabajador no lleve a efecto los exámenes médicos, y en virtud de ser una desobediencia a obligaciones relacionadas al trabajo contratado, con fundamento en la fracción XI, del artículo 47, de la Ley Laboral, es una causal de rescisión de la relación de trabajo; y el hecho de no dar aviso el trabajador al patrón, que padece una enfermedad contagiosa y seguir trabajando, con fundamento en la fracción XV, del artículo 47, es también una causa de rescisión, por considerarse análoga, y de gravedad y efectos semejantes a las causas enumeradas en las primeras catorce fracciones del precepto citado.

Así mismo, el artículo 134, en su fracc.XV de la Ley Federal del Trabajo, establece la obliga-

ción al trabajador, de avisar tan pronto tenga conocimiento de padecer alguna infección contagiosa, a su patrón. En caso de un padecimiento contagioso contraído por el trabajador, el patrón al tener conocimiento de élla, deberá suspender, previo dictamen médico, la relación laboral; el incumplimiento de esta obligación produce el derecho de los demás trabajadores de rescindir su relación de trabajo, al existir un peligro grave para la salud, y no cumplir el patrón con requisitos y prevenciones sanitarios; la facultad de rescindir el contrato laboral por parte de los trabajadores, fundamentado en la fracción séptima del artículo 51, y en la fracción XVII del precepto 132, de nuestro ordenamiento laboral.

4.2.- INCAPACIDAD TEMPORAL PRODUCIDA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO.

La segunda fracción del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, es la relativa a incapacidad temporal ocasionada por enfermedad o accidente no profesional.

Por lo que esta segunda causal circunscribe varios puntos, por lo cual antes de estudiar esta causa, explicaremos brevemente los conceptos relacionados con incapacidad temporal, accidente y enfermedad profesional así mismo establecer sus diferencias con los términos enfermedad o accidente no profesionales.

Incapacidad.- "es la alteración de la norma-

lidad anatómica en el que la padece y limitación en su posibilidad funcional para el trabajador. Manifestación de ideas que se presentan en un resultado anatómico-funcional desfavorable al trabajador". (37)

Nuestro Ordenamiento laboral clasifica a las incapacidades, en razón de la persistencia de la incapacidad, y las divide en temporales y permanentes.

Incapacidad temporal- la Ley Federal del Trabajo en su artículo 478 la define así: "es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo". El maestro Mario De La Cueva la conceptualiza "la incapacidad temporal resulta de una situación incierta, pues no se conoce y, en ocasiones, ni siquiera puede predecirse la condición final de las lesiones sufridas por el trabajador". (38)

Incapacidad permanente.- "supone la consolidación de las lesiones, y en consecuencia, el conocimiento de la condición de la víctima; la incapacidad permanente es el resultado final de las lesiones sufridas por el obrero, o bien, son las consecuencias permanentes de las lesiones sufridas por el trabajador". (39)

A su vez la incapacidad permanente se sub-

37. CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta edición. Porrúa. México, 1961. pag 134.

38. Ibid. pág. 141.

39. Idem.

divide en incapacidad permanente parcial y en incapacidad permanente total y la Ley Federal del Trabajo las define.

Incapacidad permanente parcial.- artículo 479, de la Ley, señala: "es la disminución de las facultades de una persona para trabajar".

Incapacidad permanente total.-"Art. 480.- es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

La ley Federal del Trabajo establece los conceptos de accidente y enfermedad de trabajo, en los artículos 474 y 475.

"Art. 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

"Art. 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Por lo referente a la diferencia existente entre accidente y enfermedad de trabajo, el ilustre maestro De La Cueva lo interpreta en los siguientes términos: "es la instantaneidad o progresividad de la causa productora lo que distingue al accidente de la enfermedad". (40)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 473, enmarca los accidentes y enfermedades de trabajo, como riesgos de trabajo, y ordena que son aquél los que sufren los trabajadores en ejercicio o con motivo o consecuencia del trabajo.

Por lo expuesto, encontramos que una enfermedad o accidente de trabajo genera una incapacidad en el trabajador que le impide el desempeño de su trabajo. En relación con la causal en estudio, está se refiere a enfermedad o accidente no profesional es decir una incapacidad ocasionada por un riesgo natural o no profesional.

NO obstante que la Ley Laboral, no nos define lo que representan los riesgos naturales, debemos de entender a contrario sensu, por riesgo natural o no profesional, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores fuera del ejercicio, desempeño o con motivos o circunstancias diferentes del trabajo.

En consecuencia podemos señalar al accidente no profesional, como toda lesión orgánica perdur
40. Ibid. pág. 114.

lación funcional o muerte general, repentinamente por
ra del desamparo o por causas diferentes del trabajo.

Así mismo podemos conceptualizar a un enfer-
medad natural, como todo suél padecimiento crónico,
consecuencia de una acción reiterada de una causa
que se origina por circunstancias diferentes al tra-
bajo o en un lugar distinto a aquél en el que tra-
bajador desarrolla sus actividades laborales.

Los accidentes o enfermedades no profesiona-
les pueden producir en el trabajador una incapacidad
temporal, una incapacidad permanente parcial, una incapaci-
dad permanente total o la muerte. La fracción II
del artículo 41, establece estrictamente como causal
de suspensión de la relación individual de trabajo,
a los riesgos no profesionales que provocan al tra-
bajador una incapacidad temporal, para el desempeño
de su trabajo.

Conforme al artículo 43, Fracción I, el pe-
ríodo de suspensión de la causal en cuestión, se
inicia desde que se produce la incapacidad para el
trabajo hasta que termina el término fijado por el
Instituto Mexicano del Seguro Social, que de acuerdo
al artículo 51, de la Ley del Seguro Social, el
término máximo para el tratamiento de enfermedades no
profesionales es de 52 semanas, pudiéndose ampliar
por 50 semanas más dicho período, previa dictamen mé-
dico, así lo establece el artículo 100 de la Ley
del Seguro Social.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 93, de la Ley del Seguro Social, se considerará como la fecha de iniciación de la enfermedad o accidente acaída en la cual el Instituto Mexicano del Seguro Social, certifique el padecimiento o afección.

En caso de enfermedad, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el inicio de la enfermedad y durante el término de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado término el tiempo que se realice el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las costas correspondientes; así lo ordena el artículo 99 de la Ley del Seguro Social.

En virtud de que la Ley del Seguro Social salvaguarda los derechos e intereses de sus asegurados, y tratándose de no dejarlos sin percepción alguna en el tiempo en que se encuentren incapacitados; el artículo 104 del citado ordenamiento establece: cuando se presente alguna enfermedad no profesional en el asegurado, éste tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se cubrirá a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

En el mismo orden, si al concluir dicho período

el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen médico del Instituto, se pagará por el pago del subsidio hasta por veintidós semanas más".

Los artículos 105 y 106 de la ley del Seguro Social indican las formas y sistemas que se aplicarán para el pago del subsidio en caso de enfermedad no profesional.

Sin embargo a pesar de ser una garantía económica para los trabajadores el subsidio que otorga el Instituto, puede ser retirado por éste, en el caso que establece el artículo 107 de la ley del citado Instituto:

"Art.- 107. En caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin autorización debida, se suspenderá el pago del subsidio".

Cuando el Instituto realice la hospitalización del asegurado, el subsidio establecido en el artículo 105, se pagará a él o a sus derechohabientes de acuerdo a lo ordenado en el artículo 106, de la Ley del Seguro Social.

Por último señalar que, en el supuesto contemplado en la causa en estudio, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores, al siguiente día de la fecha en que se extinga la causa que genera la suspensión; así lo ordena la primera fracción del artículo 49, de nuestro ordenamiento laboral.

4.3.-PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR EN SEGUNDA DEL MINISTERIO ABOGADO GIL.

Se entiende por prisión preventiva la privación de la libertad corporal por presunción en la comisión de un delito, entendiéndose a éste como el acto u omisión que sancionan las leyes penales.

Por consiguiente el trabajador se encuentra sujeto a un procedimiento penal instaurado en su contra. En el supuesto de que se decreta prisión preventiva al trabajador, quedan suspendidos los efectos de la relación individual de trabajo, hasta que se dicte sentencia definitiva en la cuál se resuelva la responsabilidad penal del trabajador condenándolo ala cumplimentación de la pena, o bien se le absolva mediante sentencia absolutoria, y pudiendo el trabajador reincorporarse a desempeñar su trabajo en las condiciones en que lo desarrollaba antes de ser privado de su libertad.

En relación a la causal en estudio el ilustre Maestro De La Cueva, manifiesta, "la interpretación de ésto ha presentado algunas dificultades: ¿desde cuándo y hasta qué fecha queda suspendida la relación de trabajo? Dice la ley que la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria suspende los efectos de la relación de trabajo, pero ha ocurrido que el trabajador, sujeto a prisión preventiva, obtenga su libertad bajo caución; ¿debe entenderse que a partir del momento en que se obtenga la libertad

care de producir efectos la causa de suspensión y que el trabajador deba presentarse desde luego a su trabajo, se pena de sucular reparado definitivamente, coresponsable de su nueva de empleo? la Corte se encargó de este aspecto del problema en la ejecutoria del 10. de febrero de 1935, Tomo 2198/33/2a. Joaquín Dahl Chiosa:

La interpretación que debe darse a la fracción IX del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, no puede ser en el sentido que la suspensión del contrato de trabajo motivada por prisión preventiva, sólo proceda cuando el trabajador se encuentre imposibilitado físicamente para presentarse al desempeño de sus labores, pero no cuando goce de libertad provisional bajo fianza, pues siendo esta libertad un beneficio concedido por la Constitución, que no modifica la situación del acusado, quien permanece sujeto a proceso y sobre el cual existe una presunción de responsabilidad criminal, y procediendo el motivo de esa disposición legal de la natural desconfianza que existe en el patrono para una persona sujeta a un proceso penal, es lógico que esa desconfianza tiene que aumentar cuando el delito que se le imputa al trabajador consiste en el robo cometido en bienes del patrono, por lo que debe concluirse que el contrato de trabajo queda en suspenso hasta en tanto se dicte sentencia absolutoria, pues será entonces cuando desaparezca el elemento de desconfianza".

La Corte tiene razón en su ejecutoria, pues si el patrono no puede estar obligado a aceptar al trabajador sujeto a proceso, no es posible exigir del obrero que se presente a solicitar el puesto ni reclamar que ha abandonado el empleo cuando espera a que se dicte sentencia absolutoria". (41)

Añadimos que en la causa en cuestión la
41. CUWA, NÚMERO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II. págs. 777 y 778.

Ley Laboral, impone la obligación al patrón del pago de salarios que haya dejado de percibir el trabajador, habiendo obrado éste en defensa de los intereses o de la persona del patrón; consideramos que es justa esta disposición, en virtud de que no podemos señalar que el patrón paga verdaderamente el salario al trabajador, más que éso, entendemos que es empleado el término salario como una manera de medición o base de una retribución que la ley establece como deber al patrón, por haber obrado en favor de su persona o intereses.

Así mismo consideramos que en este último supuesto no sería aplicable la primera ejecutoria, en virtud de que si el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, es pertinente que el patrón admita la reincorporación del trabajador en su trabajo, ya que éste obró en defensa de la persona e intereses del patrón, pues no estimamos conveniente el hecho de que el patrón niegue la reinstalación del trabajador, en virtud de que lo afectado por el trabajador constituya una desconfianza en el patrón.

Sin embargo nosotros consideramos que aplicando en stricto sensu el artículo 42 en su fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que establece como causa de suspensión de la relación individual de trabajo la "prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria", y en el supuesto de que el trabajador se le inculpe de la comisión de algún delito, pero obtiene su libertad

Bajo coacción y sin que sujeta a proceso por lo consiguiente no se encuentre privado de su libertad, lo que nos conlleva a señalar que debe de ser agitado y aceptado en su trabajo y el patrón tiene la obligación de recibirlo en el desempeño de sus labores y en las mismas condiciones laborales; ya que en caso contrario, si el patrón se negase a recibir a el trabajador, el patrón estaría prejulgando al trabajador, antes de que este sea absuelto o condenado; así mismo de reconocer lo expuesto estaríamos ante la presencia de un despido injustificado y dejando al trabajador en un estado de total indefensión jurídica.

Conforme al artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo e tá causal de suspensión surta su efecto desde el momento en que el trabajador acredite estar privado de su libertad, hasta que sea absuelto mediante sentencia definitiva. El trabajador deberá regresar a sus labores dentro de los quince días siguientes a la privación de su libertad. (Art. 45 fracción II).

4.4.- ARRESTO DEL TRABAJADOR.

La fracción IV del artículo 42 de nuestro Ordenamiento Laboral se refiere al arresto del trabajador impuesto por autoridad administrativa, como causa generadora de la suspensión en la relación individual de trabajo. Conforme al artículo 21 constitucional la aplicación de penas es exclusiva de

los órganos jurisdiccionales; esto significa las penas ordenadas en el Código Penal para los presuntos responsables en la ejecución de alguna conducta delictiva.

Así mismo el citado precepto constitucional establece, "Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sancionar por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas. Pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutara ésta por el arresto correspondiente, que no excedera en ningún caso de treinta y seis horas".

Por lo consiguiente, el arresto del trabajador generará la imposibilidad corporal de concurrir al desempeño de sus labores. Por disposición del artículo 43, fracción tercera, de la Ley Laboral, la suspensión ocasionada por la causal en estudio, surge sus efectos en el momento en que el trabajador acredite encontrarse arrestado y hasta la fecha en que concluya el arresto administrativo.

El trabajador deberá reincorporarse a laborar al día siguiente en que la autoridad administrativa lo dejó en libertad. (Art.45, Fracc. I).

4.5.- CUMPLIMIENTO DE SERVICIOS ORDENADOS EN LA CONSTITUCIÓN.

Es causa de suspensión de la relación laboral el cumplimiento de los servicios y el incum-

peño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 21, fracción III, de la misma Constitución.

El párrafo tercero del artículo 50. Constitucional establece:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 133, (que se refieren a la jornada máxima de trabajo de ocho horas y la de siete horas como duración máxima para el trabajo nocturno con prohibición para los menores de dieciséis años para desempeñar labores nocturnas tanto en la industria como en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche)".

La relación con el causal en análisis el párrafo cuarto del precepto constitucional invocado ordena: "Los servicios públicos podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, jurados, desempeño de cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Menos las funciones electorales y censales de censo, obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley con las excepciones que ésta señale".

El supuesto contemplado en la fracción V, del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las obligaciones constitucionales establecidas en el artículo 31 fracción III, de la Constitución. Dicho ordena como obligación la de: "alistarse y servir en la Guardia Nacional conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria así como la tranquilidad y el orden interior".

La suspensión de la relación individual de trabajo generada por el desempeño de obligaciones constitucionales surte sus efectos desde la fecha en que debían realizarse los servicios o desarrollo de los cargos hasta por un período de seis meses.

El artículo 49 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, ordena que el trabajador deberá reincorporarse a sus labores dentro de los quince días posteriores a la conclusión de los servicios desarrollados.

4.6.- LA DIRECCION DE EMPLEADOS CIVILES REPRESENTANTES ANTE ORGANISMOS OFICIALES.

La causal de suspensión de la relación individual de trabajo la designación de representantes como representantes ante organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional

para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

Consideramos que al presentarse el supuesto contemplado en esta causal, los patronos deben dar las facilidades a los trabajadores para el desempeño de sus funciones en los organismos oficiales citador, así mismo permitiendo participar en las comisiones que se nombren para acudir ante las autoridades laborales.

La causal genera por el desempeño de funciones oficiales, surge por efectos desde la fecha en que debían presentarse los servicios o desempeñar los cargos, hasta por un término de seis años conforme lo ordena en tercera fracción del artículo 43, de nuestro ordenamiento laboral. Así mismo el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo dentro de los siguientes quince días a la extinción de la causa que origina la suspensión. (Art.43, fracc.II).

4.7.-LA FALTA DE DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS.

El artículo 43 fracción VII, dispone: "la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

Entendemos por documento, toda aquélla representación material, diploma, carta, relación u otro escrito que ilustre algún hecho, y que en caso no

cesario pueda servir como probanza. En relación con la causas analizadas, tenemos que el documento necesario para el trabajador en la prestación del servicio, es aquella representación material en la cual estén inscritos y consten los requisitos indispensables y necesarios para poder ejecutar su trabajo.

Nuestro ordenamiento laboral define lo que es documento público, art.795. documento público es aquél cuya formulación está recomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública así como el que expide en ejercicio de sus funciones.

El artículo 43, fracción IV, de la Ley Federal del trabajo, ordena que el trabajador dispone del término de dos meses para el arreglo de sus documentos a partir de la fecha en que el patrón se entere del hecho, debiendo reincorporarse a su trabajo al siguiente día en que termine la causa que generó la suspensión de la relación laboral. (Art.45, fracc.I).

4.8.- DESPIDO.

El despido puede generar una suspensión de la relación individual de trabajo sui generis. En relación con el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador despedido, puede elegir entre demandar el pago de la indemnización de tres meses de salario o bien la reinstalación en su empleo en las mismas condiciones y categoría o grado.

Si demanda el pago de la indemnización, la relación de trabajo queda extinta en forma definitiva; pero si demanda la reinstalación se pueden presentar los supuestos.

El primer supuesto que se puede presentar es el que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador, y puede hacerlo si se encuentra en alguno de los presupuestos de excepción que establece el artículo 45 de la ley, y debiendo indemnizar al trabajador en términos del artículo 59 de la ley Laboral y cuando extinta la relación laboral.

El segundo supuesto, es el hecho de que el patrón se someta al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque así lo desea o bien porque no pueda negarse a reinstalar por no encontrarse en los casos contemplados en el artículo 45, por lo tanto, la resolución queda pendiente de decisión judicial, hasta que cause ejecutoria el laudo dictado por la junta respectiva.

En este segundo supuesto, si el laudo es absoluto no se presenta una suspensión de la relación de trabajo, sino de la terminación de la misma. Pero si la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta un laudo condenatorio opera una suspensión de la relación individual de trabajo con características especiales.

Por lo consiguiente desde la fecha del deg redo hasta la complementación del laudo que condena

al patrón a reinstalar al trabajador en su empleo en las mismas condiciones y puesto, no existe prestación de servicios, ni pago de salario; pero en la fecha en que sea reinstalado el trabajador, el patrón tendrá que pagar los salarios vencidos correspondientes, aplicando los incrementos que se hayan dado en el tiempo en que estuvo suspendida la relación laboral. Siendo así en virtud de que el patrón que despidió injustificadamente a un trabajador, quedá obligado a reparar los daños y perjuicios, ya que al trabajador se le privó de su trabajo injustamente y como consecuencia no percibió su salario, siendo éste una percepción lícita y legal, y esto último ocasionado por circunstancias imputables al patrón.

Por lo tanto, el despido puede generar una suspensión sui generis de la relación individual de trabajo, por lo que desde el momento del despido del trabajador, hasta aquel en que cause ejecutoria el laudo dictado, no se presta el servicio, ni se paga remuneración alguna por concepto de salario.

4.9.- CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES SINDICALES.

De entre las obligaciones del patrón encontramos la ordenada en la fracción X, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "Art.132.- Son obligaciones de los patrones:
Fracción X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o

permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá ser compensado al trabajador o no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándose como de planta después de seis años."

Esta obligación patronal genera la suspensión de la relación individual de trabajo. Al no existir disposición relativa al momento en que el trabajador deba reincorporarse a su trabajo, consideramos a nuestro criterio que el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de aquél en que termine la comisión accidental; y dentro de los quince días siguientes a la terminación de las funciones de la comisión con carácter permanente.

4.10.- PERMISOS Y LICENCIAS.

La Ley Federal del Trabajo, señala que dentro del contenido del reglamento interior de trabajo debió de considerarse los permisos y licencias, como una medida proteccionista de los trabajadores, así lo establece el artículo 423, fracción IX, de la Ley.

Por lo consiguiente el patrón debe de conceder los permisos, cuando se presente el suceso previsto; sin embargo, el trabajador tiene la obligación de solicitar oportunamente el permiso, así lo afirma la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PERMISO, ES NECESSARIO NO SOLO SOLICITARIOS ANTES DE EMERGENCIAS Y CASOS, SINO OBTENER CON LA AUTORIZACIÓN RESPECTIVA. No basta la sola solicitud del permiso a que tenga derecho, ni el aviso de que va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el caso es justificando. En consecuencia, el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado.

6a. Época. 5a. parte.

Vol. CXXIII. pág. 29 A.D. 5895/70. Felipe Fatino Domínguez.

Vol. 33 pág. 29 A.D. 5895/70. Raymundo Maciel Gordova.

" 34 pág. 13 A.D. 634/71. FF.32.33. de México.

" 36 pág. 27 A.D. 3713/54. Petróleos Mexicanos.

" 36 pág. 27 A.D. 1112/63. Teresa Mengualit Saldaña.

Es presupuesto imprescindible para que opere esta causal de suspensión el consentimiento del patrón. Cuando el patrón niega su autorización al trabajador para obtener el permiso, y a pesar de ello el trabajador no se presenta a trabajar, las faltas que acumule el trabajador se considerarán injustificadas, en virtud de ser indisponible la autorización expresa del patrón.

Al día siguiente de terminado el permiso o la licencia, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores, sin que pueda prorrogarlo, ya que se

empezarían a computar como faltas injustificadas, salvo que pudiera posteriormente justificarse el trabajador. Como efecto inherente a esta causal de suspensión, también se suspende la antigüedad en favor del trabajador.

4.11.- APLICACIÓN DE SANCIONES REGLAMENTARIAS.

Es causal de suspensión de la relación individual de trabajo, el artículo 423, en su fracción X, de la ley Federal del Trabajo, que ordena: "Art. 423.- El reglamento contendrá:

Fracción X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción."

Por consiguiente, para que opere esta causal se requiere como presupuesto la existencia de un reglamento interno de trabajo, y además que la medida disciplinaria se encuentre prevista en el citado reglamento. Sin embargo nuestro máximo tribunal la Suprema Corte, reconoce la licitud de la corrección disciplinaria, cuando se contemple en el Contrato Colectivo de Trabajo, o bien en el Contrato Individual de trabajo.

En la última parte de la fracción X del artículo 423, se aprecia el derecho de audiencia al señalar que el trabajador tendrá derecho a ser oído

antes de que se le imponga la medida disciplinaria.

El término máximo de un castigo disciplinario es de ocho días, si el patrón impone una medida disciplinaria de un período mayor, se equipara a un despido injustificado, así lo interpreta la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente Jurisprudencia:

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO.- Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal.

Jurisprudencia: Apéndice 1970, 5a. Parte. 4a. Sala.
Tesis 254. pp. 239 y 240.

Para que produzca efectos la suspensión por está causal en estudio, se requieren de algunos presupuestos, como lo son la existencia de un reglamento interno de trabajo, que se contemplen medidas disciplinarias en el citado reglamento, el supuesto de la comisión de alguna conducta de indisciplina del trabajador, y el derecho de audiencia en favor del trabajador.

El día siguiente en que se extinga el castigo el trabajador deberá reincorporarse a sus labores.

Cabe hacer notar, la diferencia que existe entre la suspensión y la interrupción; ya que son figuras jurídicas diferentes. La suspensión mantiene

en un estado estático los efectos de la relación de trabajo, manteniendo la existencia de la ésta. Existen otros supuestos que no constituyen causas de suspensión, pero que también llegan a generar el cese momentáneo de la obligación de trabajar por un período determinado, subsistiendo la obligación de pagar el salario; la suspensión, sabemos paraliza las obligaciones tanto de prestar el servicio como del pago remunerativo del salario, por consiguiente la situación que describimos no constituye la generación de causas de la suspensión sino "causas de interrupción de la prestación del servicio".

Las causas más comunes de la interrupción de la prestación del servicio que se hayan en nuestro ordenamiento laboral son: el descanso semanal, (art.69), los días de descanso obligatorio (art.74); descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo, (art.63); los reposos extraordinarios para la lactancia (art.170-IV), el reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de dieciséis años (art.177) las vacaciones (art.76), la maternidad, (art.170-V).

Así mismo en la práctica laboral en algunos contratos colectivos se incluye como causa de interrupción de la prestación del servicio las funciones sindicales en virtud de que se pacta la obligación patronal de cubrir el salario a los funcionarios sindicales, sin que exista la correlativa de prestar el servicio.

CAPITULO QUINTO.

CONSECUENCIAS JURIDICAS EN LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A continuación realizaremos un análisis integral relativo a los efectos inherentes generados por la suspensión de la relación laboral, y que se producen entre las partes, así también los aspectos económicos y así mismo los orígenes en relación con la seguridad social en beneficio de los trabajadores.

5.1.- Entre Trabajadores y patronos.

La institución jurídica de la suspensión de la relación individual de trabajo, produce como consecuencia, la conservación y estabilidad del empleo; al extinguirse la causal de motivo la suspensión de la relación laboral, el trabajador tiene la facultad de reincorporarse a su empleo, y el patrón tiene la obligación de recibirlo en las mismas condiciones y ocupación o grado, y en el supuesto de que el patrón se niegue a reinstalarlo, estaríamos ante la presencia de un despido injustificado, dejando al trabajador en un estado de indefensión jurídica.

La figura jurídica de la suspensión, es una medida proteccionista de la clase trabajadora, y en virtud de la cual, no se extinguen la relaciones de trabajo, sino que en el momento producirse alguna causa de suspensión, se mantiene existente, y en una situación latente la relación laboral.

En lo relativo a la fecha en que la suspensión produce sus efectos, consideramos en relación con la Ley Federal del Trabajo, que lo ordena en los siguientes términos:

En los supuestos previstos en las fracciones I y II del artículo 42 de la Ley Laboral, y que son, enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad derivada de una enfermedad o accidente no profesional respectivamente; la suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para laborar, y se prorrogará hasta que termine el período determinado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para trabajar sin que exceda el período fijado en la Ley del Seguro Social, para el tratamiento de enfermedades que no constituyen un riesgo de trabajo.

Si se trata de la causal prevista en la fracción III del artículo 42, consistente en prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, la suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar a disposición de la autoridad judicial, hasta la fecha en que cruce ejecutoria la sentencia definitiva que lo absuelva.

En lo referente a la fracción IV, relativa al arresto del trabajador ejecutado por autoridad

des administrativas, surtirán efectos la suspensión desde el momento en que el trabajador justifique en contrario arrestado, y a disposición de la autoridad administrativa, hasta la fecha en que finalice el arresto.

Las causales relativas al cumplimiento de obligaciones constitucionales y escape de funciones ante organismos oficiales, establecidas en las fracciones V y VI del artículo 42, respectivamente; la suspensión surte sus efectos desde la fecha en que debán prestarse los servicios o desempeñarse las funciones, hasta por un término de seis años; en el supuesto contemplado en la fracción VII del citado precepto legal, que corresponde a la falta de documentos exigidos por leyes o reglamentos imputables al trabajador y necesarios para la prestación del servicio, la suspensión surte sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho y hasta por un término de dos meses.

El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, ordena los términos en que surte efectos las distintas causales de suspensión de la relación individual de trabajo.

Dentro de las causales de suspensión de la relación laboral, no contempladas en el artículo 42 de la Ley; encontramos al despido, siendo éste una forma sui generis de suspensión, se presenta en el supuesto de que el patrón se someta al arbitraje

de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, porque así lo desea o bien porque no se puede negar a reinstalar al trabajador, por no estar contemplado en alguno de los supuestos excepcionales del artículo 41 de nuestro ordenamiento laboral; y en éste supuesto queda pendiente a la decisión de la junta correspondiente, hasta en tanto cause ejecutoria el laudo dictado, por la junta competente. Si el laudo absuelve al patrón en lo relativo a la reinstalación del trabajador, no se genera la suspensión de la relación laboral, sino que la extinción de la misma; sin embargo si el laudo condena al patrón a la reinstalación del trabajador, el término comprendido entre el despido y la ejecución o cumplimiento del laudo, dictado por la junta, no existe prestación del servicio, ni la correlativa obligación del pago del salario, por lo tanto se genera la suspensión de la relación de trabajo; pero en momento de la reinstalación el patrón deberá pagar los salarios caídos, así como los aumentos que haya tenido los salarios durante el término en que estuvo la relación laboral suspendida.

La causal de suspensión de la relación laboral, originada por el desempeño de funciones sindicales, surte sus efectos de acuerdo a la duración de la comisión; tratándose de una accidental, la suspensión surtirá sus efectos por el término en que deba desarrollarse la comisión; y si es una comisión con carácter permanente tiene un término máximo de seis años para desempeñarla.

El artículo 423, fracción II., contempla los permisos y licencias, siendo éstas causales de suspensión de la relación individual de trabajo, el término de los permisos quedará de común acuerdo en tre trabajador y patrón, con los permisos se suspenden los efectos inherentes de la relación laboral, y en consecuencia se deja de generar antigüedad en beneficio del trabajador y que perjudica a las demás prestaciones laborales.

El reglamento interno de trabajo, debe con tener sanciones disciplinarias; la suspensión como medida disciplinaria la establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, pero la suspensión no podrá exceder el término de ocho días en caso contrario se equipara a un despido injustificado; surtirá efectos a partir de la aplicación del correctivo disciplinario y hasta el momento en que se extinga la medida disciplinaria.

5.2.- DE CARÁCTER ECONÓMICO.

Las consecuencias de carácter económico de la suspensión de la relación laboral, analizadas en relación con el Derecho Impositivo, se derivan de diversos ordenamientos de orden fiscal; principiando en forma deductiva por la Constitución Federal que establece en su artículo 31 fracción IV la obligación para persona imputable de derechos y obligaciones de contribuir para los gastos públicos, así de la federación como del Estado y municipio en que

residan, en los términos de proporcionalidad y equi-
dad que las leyes respectivas estipulan.

Así mismo el Código Fiscal de la Federa-
ción en su artículo primero, señala que las perso-
nas físicas y morales están obligadas a contribuir
para los gastos públicos. El artículo 20. de la mis-
ma ley, ordena, la clasificación de las contribucio-
nes en, impuestos, aportaciones de seguridad social,
contribuciones de mejoras y derechos.

Por otra parte, la ley del impuesto sobre
la Renta, grava los ingresos, en efectivo, en espe-
cie, tanto de personas físicas o morales, así lo
dispone el artículo 10. de la mencionada ley, y
además señala quienes son sujetos del impuesto, así
mismo se incluye a las sociedades mercantiles y to-
das las actividades que ordena el Título IV de és
ta ley; son gravadas con el pago del impuesto so-
bre la renta.

El Título IV de la ley del Impuesto so-
bre la Renta, establece las actividades de las per-
sonas físicas gravadas por éste impuesto: los resi-
dentes en México que tengan ingresos en bienes y
en crédito; los residentes en el extranjero que rea-
lizen actividades empresariales en nuestro país; los
integrantes de asociaciones civiles con fines no lu-
crativos; el ingreso por obtención de premios, en-
tre otras.

Es de notar que no se incluyen en las an

teriores actividades de las personas físicas que caen
sujetas gravamen. por la ley del Impuesto sobre la Renta
ta los ingresos por servicio, pues de manera aparte
se grava con el impuesto de los ingresos por ser-
vicios y en general por la prestación de un servi-
cio personal subordinado: que conforme al artículo
78 de la ley, "se considerará ingresos por la pres-
tación de un salario personal subordinado, los sala-
rios y demás prestaciones que derivan de una rela-
ción laboral, incluyendo la participación de los tra-
bajadores en las utilidades de las empresas y las
prestaciones percibidas como consecuencia de la ter-
minación de la relación laboral".

El supuesto contemplado en artículo 78 tie-
ne excepciones, y están comprendidas en el precepto
77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, entre
las relevantes se encuentran: "no pagará impuesto so-
bre la renta por la obtención de los siguientes in-
gresos: la remuneración por concepto de tiempo extra-
ordinario hasta el límite señalado en la Ley Fec-
dral del Trabajo; así como las prestaciones distin-
tas del salario que reciben los trabajadores de sa-
lario mínimo general por una o varias zonas ecónó-
micas, calculadas sobre la base de dicho salario,
cuando no excedan de los mínimos establecidos por
la legislación laboral; las indemnizaciones por ries-
gos o enfermedades que se otorgan en la ley o
contratos respectivos; las jubilaciones, pensiones y
haberés de retiro, en los casos de invalidez, ce-
santía, vejez retiro y muerte, cuyo monto diario no

exceda de nueve veces el salario mínimo de la zona económica del contribuyente; las prestaciones de seguridad social que otorgan las instituciones públicas; la entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional para la vivienda para los trabajadores o demás instituciones de seguridad social; los provenientes de la caja de ahorro de los trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas; la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

Por lo expuesto, tenemos un estudio integral del aspecto económico en relación con la materia de Derecho Impositivo, y consideramos que en el momento en que se genere la suspensión de la relación individual de trabajo, es de suponerse que también se efectúa la suspensión en el pago de impuestos y contribuciones, siendo lógico y normal en este razonamiento en virtud de no existir en forma temporal percepción alguna por parte del trabajador.

5.3.-SEGURIDAD SOCIAL.

El artículo 123, fracción XXIX de la Constitución Queretana de 1917, es el fundamento legal de la seguridad social en nuestro país.

El 31 de diciembre de 1947, el presidente Manuel Avila Camacho promulgó la Ley del Seguro Social, puesta en vigencia y publicada en el Diario

Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. En esta ley se establecerán los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte y cesantía en edad avanzada. Se debió a la iniciativa del entonces presidente de la República Avila Camacho la iniciación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es así como en nuestro país a continuación en la lucha de la seguridad social en beneficio de la clase trabajadora; muestra de ello es la ratificación por parte México del Convenio 102, de la Organización Internacional del Trabajo, que se intitula "Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social".

Conocido el convenio 102, como norma mínima de seguridad social, fue ratificado formalmente el día 12 de octubre de 1961, y teniendo vigencia a partir del 12 de octubre de 1961 en nuestro país.

Las principales ramas que cubre este convenio son nueve: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedades, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes; la ley del seguro social y la ley del Insti

tuto de seguridad y servicios de los trabajadores al servicio del Estado cubren todas y cada una de las ramas de seguridad social por las que se encuentra obligado el Gobierno Mexicano en virtud de la aprobación y ratificación del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio 102, tiene entre su propositos el de proteger a las **clases** más desprotegidas y auxiliar al mayor número de personas con asistencia médica y económica, así lo ordena el artículo noveno del citado convenio.

Es así como el Instituto Mexicano del Seguro Social presta un servicio público de índole humana y de seguridad social a las clases desprotegidas económicamente y socialmente; es a través del art.123 Fracc. LXIX de nuestra Constitución, en los siguientes términos:

"LXXIX. Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores y sus familiares.

Indicando brevemente los puntos más sobresalientes de lo que representa la seguridad social en nuestro país, toca encaminar, lo relativo al es

tudio de la seguridad social en función a las causas de suspensión de la relación individual de trabajo.

Por lo que respecta a las causas de suspensión de la relación laboral que establece el art. 42, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo consistentes en enfermedad contagiosa del trabajador y accidente o enfermedad no profesional respectivamente y en relación con la seguridad social; la Ley del Seguro Social establece que en caso de enfermedad el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el término de 52 semanas para el mismo padecimiento, pudiéndose prorrogar su tratamiento hasta por 52 semanas, previo dictamen médico.

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado recibirá un subsidio en dinero que se otorgará cuando la incapacidad para el trabajo sea consecuencia de la enfermedad. El subsidio se pagará a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al terminar dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen médico del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiseis semanas más, conforme a lo establecido en los artículos 99, 100, 104 de la Ley del Seguro Social.

En relación a la causal prevista en la fracción III del artículo 42 de la ley, relativa a la

prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, y relacionada con la seguridad social, conforme al art 37 de la Ley del Seguro Social, si la suspensión de la relación laboral es hasta de 14 días sólo debe cotizarse en favor del trabajador en la rama de en fermedades y maternidad. Si la suspensión es de quin ce o más días no se cotizará en ninguna rama, siem pre y cuando el patrón presente el aviso de baja correspondiente en los términos del art.43 de la Ley del Seguro Social.

Esto significa que el trabajador tendrá derecho a la asistencia médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando la suspensión de la relación laboral, causada por prisión preventiva del trabajador sea hasta de catorce días en caso de exceder éste término, el patrón dará aviso de baja en el Instituto y el trabajador perderá el derecho a recibir ayuda médico-quirúrgica.

En el supuesto de que el trabajador se en cuentre privado de su libertad por haber obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón consideramos que el patrón tiene el deber moral de seguir cotizando en favor del trabajador y no dar el aviso de baja en el Instituto, toda vez que el trabajador actuó en beneficio del patrón.

El art. 42 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracc. IV establece como causa de suspensión de la relación laboral, el arresto del trabajador, en virtud de que un arresto es de competencia de auto

ridades administrativas y en atención a lo ordenado en el art.21 constitucional, que establece que un arresto no puede exceder de treinta y seis horas; y en relación con el art. 37 de la Ley del Seguro Social nos encontramos en el supuesto de que la suspensión por causa de arresto es menor de catorce días; lo que nos conlleva a señalar que el patrón deberá cotizar a favor del trabajador en la rama de enfermedades y maternidad; durante el tiempo que subsista la causa de suspensión originada por el arresto y el trabajador gozará de la seguridad social.

El art.42 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, establece; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el art. 5o. de la constitución y el de las obligaciones consignadas en el art.31 fracción III de la misma constitución, como causa de suspensión de la relación laboral; si la suspensión de la relación de trabajo producida por ésta causal es de hasta catorce días sólo se cotizará a favor del trabajador en la rama de enfermedades y maternidad. Si la suspensión es de quince o más días no se cotizará en ninguna rama; siempre y cuando el patrón presente el aviso de baja en el Instituto conforme al art.43 de la Ley del Seguro Social; y el trabajador quedara sin los beneficios de la seguridad social.

La Ley Federal del Trabajo en su art.42, fracciones VI y VII establece como causas de la relación laboral el desempeño de funciones oficiales y a la falta de documentos exigidos por leyes o re-

glamentos imputables al trabajador, respectivamente; y enfocando estas al ámbito de la seguridad social; en contramos que si la suspensión originada por estas causales es de hasta catorce días se cotizará en beneficio del trabajador en la rama de enfermedades y maternidad; si la suspensión es de quince o más días no se cotizará en ninguna rama; con el requisito de que el patrón presente el aviso de baja en los términos de la Ley del Seguro Social.

El despido en razón de que produce una suspensión de la relación laboral sui generis, consideramos que en esta causal se aplica el art. 37 de la Ley del Seguro Social, correlacionado con el art. 118 del mismo ordenamiento este último ordena "El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación; un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutarán los beneficiarios". Por lo consiguiente el despido como causal de suspensión es ta sujeto a una decisión judicial favorable al trabajador; por lo que el hecho de reincorporarse a su trabajo el trabajador, requiere de presupuestos de orden procesal.

Por lo que respecta a las causales de suspensión de la relación laboral, consistentes en comisiones, permisos y licencias; si la suspensión produ

cida por estas causas es de hasta catorce días sólo debe cotizarse en favor del trabajador en la rama de enfermedades y maternidad. Si las causales en cuestión, producen una suspensión de quince o más días no se cotizará en ninguna rama; siempre y cuando el patrón presente el aviso de baja correspondiente en los términos de la Ley del Seguro Social.

La causa de suspensión de la relación de trabajo, prevista en la fracción X, del art. 423 de nuestro actual ordenamiento laboral, que se refiere a disposiciones disciplinarias, y en virtud de que una medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días; por lo que durante subsista la aplicación de la sanción el trabajador gozará de la seguridad social y todos los beneficios contemplados en favor del trabajador en la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de ser la seguridad social de utilidad pública, y si la suspensión de la relación individual de trabajo es de quince días o más en las causales previstas en la Ley Federal del Trabajo, el trabajador conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad, en razón de que durante la suspensión no existe la percepción del salario y no hay que gravar ingresos en favor de la seguridad social conforme a lo ordenado en el artículo 118, de la Ley del Seguro Social.

A Continuación analizaremos la maternidad como causa de interrupción de la relación laboral, por lo que durante los periodos prenatal y postnatal, la madre no presta sus servicios, por el principio de protección y seguridad que merece la maternidad, sin embargo subsiste la obligación del patrón de pagar en forma íntegra el salario; así mismo el art. 170, fracción II, ordena que las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, así también, la fracción V, señala que durante los periodos antes mencionados, percibirán su salario íntegro.

Si las madres trabajadoras están inscritas al régimen del seguro social, el art. 109, de la Ley del Seguro Social, ordena que la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al ciento por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

Ahora bien, si los periodos pre y postnatales se prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto (Art. 170, fracción III), tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días (Art. 170, fracción V). Es necesario precisar que aunque estén inscritas en el Seguro Social y tenga acreditadas las treinta semanas de cotización que exige la Ley del Seguro Social, corre a cargo del pa

trón el pagar el cincuenta por ciento mencionado. Además en los períodos pre y postnatales se computara la antigüedad para las madres trabajadoras en su favor.

Por lo expuesto consideramos de suma importancia los efectos de seguridad social en las causas de suspensión de la relación de trabajo, como medida proteccionista de la clase trabajadora.

Conclusiones.

PRIMERA.- El contrato de trabajo se encuentra regulado por normas de carácter social, diferentes en esencia al derecho de las obligaciones establecidas y contempladas en el Código Civil.

SEGUNDA.- La relación de trabajo no se opone al contrato de trabajo, por el contrario se perfeccionan ambas figuras laborales; ya sea el contrato expreso o tacito produce efectos a través de la celebración entre las partes. Lo que conlleva a reconocer jurídicamente en la tenencia relacionista no excluye como fuente de obligación laboral al contrato de trabajo. Nuestro tratamiento laboral en su artículo 20 en su último párrafo, equipara en forma similar al contrato de trabajo y a la relación laboral en sus efectos jurídicos.

TERCERA.- La figura jurídica de la suspensión de la relación individual de trabajo detiene o paralisa temporalmente los efectos inherentes de la relación de trabajo por causas o motivos no imputables a las partes de la relación laboral.

CUARTA.- La suspensión de la relación individual de trabajo tiene como principal finalidad la conservación de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es una medida proteccionista en beneficio de los trabajadores, es el propósito de fortalecer la estabilidad. Toda institución tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y

patrones del cumplimiento de sus principales obligaciones.

QUINTA.- La suspensión de la relación individual de trabajo tiene como características, el mantener existente la relación de trabajo, y sus efectos son de carácter temporal.

SEXTA.- Al extinguirse la causa que origina la suspensión de la relación de trabajo se reanuda bajo las mismas condiciones laborales que antecedieron a la suspensión.

SEPTIMA.- Al presentarse alguna de las causas de suspensión deja de gozarse antigüedad a favor del trabajador. La única excepción a esta característica de la suspensión la contempla el artículo 44 de la Ley Laboral que refiere que cuando un trabajador sea llamado para alistarse en la Guardia Nacional, el tiempo de servicio se debe de computar para efectos de determinar su antigüedad en el empleo.

OCtava.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía en el capítulo III del Título Segundo las causas de suspensión de los contratos de trabajo, específicamente en el precepto 176, enumerando las causas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, así como las causas de suspensión colectiva de naturaleza económica.

NOVENA.- Cabe destacar que la suspensión mantiene en estado latente los caracteres de la relación; sin embargo técnicamente puede llegar a crear confusión con los preceptos jurídicos-laborales, como la rescisión y terminación de la relación laboral,

por tal motivo, cualquier que la rescisión de la re-
lación de trabajo de la terminación unilateral de
la relación individual de trabajo, en base a algu-
na de las causas previstas por la ley. La rescis-
sión llevada a cabo por el patrón se le concede co-
mo despidos, en tanto la efectuada por el trabaja-
dor se le considera retiro. Para que la rescisión
opere sin responsabilidad para el patrón o trabaja-
dor no basta con invocar cualquiera de las causa-
les previstas por la ley, por el caso concreto, si
no que debe justificarse y fundamentarse en el juicio
respectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbit-
rado.

En tanto la terminación, más que eso en
su sentido gramatical y etimológico, extingue y de-
ja sin efectos la relación laboral. La terminación
individual se genera por voluntad de las partes, por
su imposibilidad física o mental de cumplir la re-
lación, o por muerte o bien porque desaparece el ob-
jeto material del contrato.

NOTA.- las causas de suspensión de la
relación individual de trabajo que enumera el artí-
culo 42 de la Ley Laboral, son limitadas ya que
existen otras análogas, contempladas en distintos
preceptos de la Ley Federal del Trabajo; por lo que
consideramos que debería contemplarse todas las cau-
sas de suspensión de la relación individual de
trabajo, en un sólo y exclusivo apartado de nues-
tro ordenamiento laboral.

PRIMERA.- Consideramos que cuando se
trate de enfermedades no profesionales que se padez-

ca hasta por tres días el patrón debería pagar el salario al trabajador, en virtud de que el Instituto Mexicano del Seguro Social solo pagará en enfermedades no profesionales hasta el cuarto día de inicio de la incapacidad.

DECIMA SEGUNDA.- Cuando un trabajador sea suspendido por prisión preventiva por haber cometido delito en favor de la persona o intereses del patrón, el tiempo en que dure la suspensión deberá considerarse para efectos de computar la antigüedad en favor del trabajador; y el trabajador y sus familiares deberían continuar gozando durante el término de la suspensión de los beneficios de la seguridad social, cuando se presente el supuesto contemplado en la causal en cuestión.

DECIMA TERCERA.- Así mismo tratándose de la causal relativa a prisión preventiva del trabajador, debería imponerse al Jefe Penal el deber de remitir notificación al patrón del trabajador privado de su libertad a efecto de que ponga en conocimiento de aquél, que se encuentra bajo su disposición y detenido el trabajador como presunto responsable de la comisión de algún hecho delictivo.

DECIMA CUARTA.- Cuando la suspensión de la relación de trabajo sea general por comisiones sindicales, el patrón debería pagar el salario por el tiempo que dure la comisión sindical, en virtud de que en algunos Contratos Colectivos de Trabajo, así

se contempla; también se contempla también la posibilidad o alternativa de que el trabajador se subroge en esta obligación del patrón y con el trabajador el que renuncie al trabajar en su salario.

DECIMA CUARTA.- La principal consecuencia entre trabajador y patrón es la no prestación del servicio y así mismo la correlativa obligación de pagar el salario no trabajado.

DECIMA QUINTA.- En cuanto a los efectos fiscales podemos manifestar de manera lógica que una vez presentada la causa de suspensión de la relación de trabajo también se suspende el pago de impuestos toda vez que no existe percepción que pueda ser gravada.

DECIMA SEXTA.- En cuanto a los Contratos de trabajo que pertenecen al régimen del Seguro Social, de acuerdo a la ley reglamentaria del Seguro Social la obligación de pagar cuotas también se suspende por períodos menores de quince días de ausencia del trabajador a sus labores, se realizará únicamente la cotización para el Seguro de enfermedades y maternidad, pero por períodos mayores de quince días, el patrón podrá dar de baja al trabajador del régimen del Seguro Social para evitar pagar cotizaciones que no se justifican. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto del Seguro Social no se cubrirán las costas obrero pa

tronaes y dichos períodos se tomara como cotiza-
dos para todos los efectos legales en favor del
trabajador; así mismo y en virtud de considerarse
de orden público la seguridad social, debería de
contemplarse en la Ley del Seguro Social alguna
disposición que estableciera mecanismos o alternati-
vas factibles en el sentido de que el trabajador
pueda seguir con los beneficios que otorga el Se-
guro Social durante el período en que dure la su-
pensión laboral.

Bibliografía.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Cuarta edición. Barcelona, 1973.

BAYON CHAVÓN, G. Manual de Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Librería General Victoriano Suárez. Segunda edición. Madrid, 1959.

BENENDEE SERRANO, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editores Cardenas, México, 1978.

BUEN ICAÑO, Hector De. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Cuarta edición. Porrúa. México, 1984.

CARBONELL, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Bibliográfica Ocaña. Buenos Aires, 1966.

CAMACHO MURRIQUÉN, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Temis Bogotá, 1961.

CANTON LEISNER, Miguel. Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editores Cardenas. México, 1977.

CASPERENA J. Jécar. Manual de Derecho Obrero. s/edite rial. tercera edición. México, 1959.

CAVAZOS PICHUE, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo. Novena edición. Trillas. México, 1980.

----- 15 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Trillas. México, 1983.

CUVA, Mario De la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1961.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Décima edición. Editorial Porrúa. México. 1985.

DUYMAHI, Mario L. Elementos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora. Segunda edición. Buenos Aires, 1955.

GOERT-GOTTSMALK, Curso de Derecho del Trabajo. Séptima edición. Cardenas. México, 1961.

GUERRERO, Eucherio. Relaciones Laborales. Porrúa. México. 1975.

----- Manual de Derecho del Trabajo. Decimo primera edición. Porrúa, México, 1980.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Quinta edición. Cájica. Puebla, 1962.

KROTOSHIN, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Sexta edición. Depalma Buenos Aires. 1970.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa. México. 1963.

PEREZ PATON, Roberto. Derecho Social y legislación del trabajo. Segunda edición. Uruguay. Mexico. 1954.

POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Eclar. S.A. Buenos Aires. 1961.

RALIREZ GRONDA, Juan De. El Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1960.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Tomos I y II. Séptima edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1973.

TEJEA ZABRE, Alfonso. Del arbol de la noche triste al cerro de las campanas. Sexta edición. Pueblo Nuevo. México. 1960.

Legislación.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editores Mexicanos Unidos. tercera edición. México, 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por TRUJBA URBINA, Alberto. Quincuagesima. edición. México. 1986. Editorial Porrúa.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Décima edición. Olguín. México. 1990.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Séptima edición. Pác. México. 1991.

CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION. Trigésima octava edición. México. 1988. Porrúa.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Decima edición Olguín. México. 1988.

OTRAS FUENTES.

LAROUSSE, ILUSTRADO. Ediciones Larousse. México. 1979.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Publicado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Tercera edición. México. 1982.

MANUAL DE ACUERDO A LA JURISPRUDENCIA. 1917-1989. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1989.